

Observatorio de la negociación colectiva

La articulación y concurrencia de la
negociación colectiva. Un análisis sectorial
de la contratación, la estructura salarial y el
tiempo de trabajo

Coordinadores/as:

Emma Rodríguez Rodríguez
José Luis Monereo Pérez
Miguel Ángel Almendros González
Milena Bogoni
Óscar Contreras Hernández

Pablo Gimeno Díaz de Atauri
Rafel Moll Noguera
Rosa María Morato García
Salvador Perán Quesada

Observatorio de la negociación colectiva



PRIMERA EDICIÓN:

junio 2026

© Sus autores

© DE ESTA EDICIÓN:

Ediciones Cinsa, S.A.

c/ General Ibáñez Íbero, 5A

28003 Madrid

Reservados todos los derechos.

Cualquier forma de reproducción, distribución, comunicación pública o transformación de esta obra solo puede ser realizada con la autorización de sus titulares, salvo excepción prevista por la ley. Diríjase a CEDRO (Centro Español de Derechos Reprográficos) si necesita reproducir algún fragmento de esta obra (www.conlicencia.com ; 91 702 19 70 / 93 272 04 47).

La responsabilidad de las opiniones expresadas en esta obra incumbe exclusivamente a sus autores y su publicación no significa que Ediciones Cinsa se identifique con las mismas.

DISEÑO DE LA COLECCIÓN:

Juan Vidaurre

PRODUCCIÓN EDITORIAL,

COORDINACIÓN TÉCNICA

E IMPRESIÓN:

Grupo Editorial Cinsa

c/ General Ibáñez Íbero, 5A

28003 Madrid

Tel.: 91 553 22 72.

grupoeditorial@edicionescinsa.com

www.edicionescinsa.com

DEPÓSITO LEGAL: M-14068-2026

ISBN: 978-84-10167-93-3

Observatorio de la negociación colectiva

La articulación y concurrencia de la
negociación colectiva. Un análisis sectorial
de la contratación, la estructura salarial y el
tiempo de trabajo

Obra realizada por:

Observatorio de la Negociación Colectiva.

Fundación 1.º de Mayo

COORDINADORES/AS

Emma Rodríguez Rodríguez

José Luis Monereo Pérez

Miguel Ángel Almendros González

Milena Bogoni

Óscar Contreras Hernández

Pablo Gimeno Díaz de Atauri

Rafel Moll Noguera

Rosa María Morato García

Salvador Perán Quesada



Equipo de investigación:

- Adrián Todolí Signes. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Valencia.
- Alejandro Muros Polo. Profesor Ayudante Doctor. Universidad de Granada.
- Alexandre Pazos Pérez. Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Vigo.
- Amparo Esteve Segarra. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València.
- Ana Domínguez Quitero. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla.
- Arturo Montesdeoca Suárez. Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
- Belén del Mar López Insua. Catedrática (acreditada) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.
- Carlos de Fuentes García-Romero de Tejada. Profesor Permanente Laboral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid.
- Catalina Smintinica Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- David Ballesteros Ruiz. Personal Investigador de Derecho del Trabajo y Seguridad Social · Universidad de Castilla-La Mancha.
- David Lantarón Barquín. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Cantabria.
- Diego Megino Fernández. Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Burgos.
- Emma Rodríguez Rodríguez. Profesora Titular (Acreditada a Catedrática) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Vigo.
- Francisca Bernal Santamaría. Profesora Ayudante Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Cádiz.
- Francisco Lozano Lares. Profesor Titular (Acreditado a Catedrático) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga.
- Francisco Vigo Serralvo. Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga.
- Franciso Agustín Rodrigo Sanbartolomé. PDI, Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social en la Universidad de Valencia.
- Gabriela Rizzo Lorenzo. Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid.
- Gratiela Moraru. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- Henar Álvarez Cuesta. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de León.
- Irene Douzo Mougán. Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Vigo.
- Isabel García Trigueros. Doctoranda en Ciencias Jurídicas y Sociales de la Universidad de Málaga.
- Jaime Piqueras Gracias. Profesor Ayudante Doctor en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València.
- José Antonio Rueda Monroy. Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga.
- José Luis Monereo Pérez. Presidente de la Asociación Española de Salud y Seguridad Social. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Granada.

- José María Ruz López. Profesor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Córdoba.
- Juan Carlos Álvarez Cortés. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga.
- Juan Luis García Ríos. Profesor Asociado de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- Juan Miguel Díaz Rodríguez. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de La Laguna.
- Julia Dormido Abril. Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid.
- Macarena de Ángel Quiroga. Profesora Ayudante Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid.
- Maravillas Espín Sáez. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Madrid.
- María Amparo Bohigues Esparza. Profesora Ayudante Doctora en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València.
- María Encarnación Gil Pérez. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- María Iluminada Ordóñez Casado. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Málaga.
- María José Asquerino Lamparero. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla.
- María Rosa Vallecillo Gámez. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Jaén.
- Marina Fernández Ramírez. Catedrática (acreditada) de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga.
- Marta Navas-Parejo Alonso, Profesora Titular interina de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid.
- Miguel Ángel Almendros González. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.
- Milena Bogoni. Profesora Contratada Doctora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla La Mancha.
- Nunzia Castelli. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- Olimpia Molina Hermosilla. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Jaén.
- Óscar Contreras Hernández. Profesor Contratado Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha.
- Pablo Gimeno Díaz de Atauri. Profesor Permanente Laboral de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Complutense de Madrid.
- Rafael Moll Noguera. Profesor Permanente Laboral en Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universitat de València.
- Rosa María Morato García. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de Trabajo Social de la Universidad de Salamanca.
- Rosa Rodríguez Martín-Retortillo. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Vigo.
- Salvador Perán Quesada. Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Málaga.
- Sheila López Vico. Profesora Sustituta. Universidad de Granada.
- Stefano Bini. Profesor Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Córdoba.

- Susana Rodríguez Escanciano. Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de León.
- Víctor Maneiro Hervella. Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad Nacional de Educación de Distancia
- Víctor Sánchez del Olmo. Profesor Ayudante Doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social. Universidad de Las Palmas de Gran Canaria.
- Victoria Rodríguez-Rico Roldán. Profesora Titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Granada.
- Yolanda Fernández López. Magistrada del Orden Jurisdiccional Social.

Con la coordinación general de:

- Jesús Cruces Aguilera. Sociólogo. Coordinador del Área de Relaciones Laborales y Políticas Públicas de la Fundación 1.º de Mayo.
- Marina Sánchez Cordero. Licenciada en Ciencias Empresariales por la UAM y Máster Ejecutivo en Relaciones Laborales por la UNED. Adjunta en la Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO.

ÍNDICE

PRESENTACIÓN por <i>Javier Pacheco Serradilla</i>	11
INTRODUCCIÓN por <i>Jesús Cruces Aguilera, Marina Sánchez Cordero</i>	13
I. LA ARTICULACIÓN Y CONCURRENCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UN MARCO DE ANÁLISIS	17
<i>José Luis Monereo Pérez y Salvador Perán Quesada (Coordinadores), Juan Miguel Díaz Rodríguez, Stefano Bini, Julia Dormido Abril, Isabel García Trigueros, Francisca Bernal Santamaría</i>	
II. LA INDUSTRIAALIMENTARIA	85
<i>José Luis Monereo Pérez (Coordinador), Salvador Perán Quesada, Olimpia Molina Hermosilla, Belén del Mar López Insua, Marina Fernández Ramírez, Alejandro Muros Polo, Shelia López Vico</i>	
III. LAS INDUSTRIAS QUÍMICAY METALÚRGICA	175
<i>Milena Bogoni y Óscar Contreras Hernández (Coordinadores), Nunzia Castelli, María Encarnación Gil Pérez, Gratiela-Florentina Moraru, Catalina Smintinica, Juan Luis García Ríos</i>	
IV. LOS SECTORES DE CONSTRUCCIÓN, MADERA Y CEMENTO	223
<i>Rosa María Morato García (Coordinadora), Henar Álvarez Cuesta, Juan Miguel Díaz Rodríguez, David Lantarón Barquín, Diego Megino Fernández, Marta Navas-Parejo Alonso, Susana Rodríguez Escanciano</i>	
V. EL SECTOR DEL COMERCIO	281
<i>Emma Rodríguez Rodríguez (Coordinadora), Maravillas Espín Sáez, Arturo Montesdeoca Suárez, Irene Dozo Mougán, Rosa Rodríguez Martín-Retortillo, Alexandre Pazos Pérez, Ana Domínguez Quintero, María José Asquerino Lamparero, David Ballesteros Ruiz</i>	

VI. EL SECTOR DEL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS Y DE VIAJEROS	375
VI.1. EL SECTOR DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS	375
<i>Rafael Moll Noguera (Coordinador), Amparo Esteve Segarra, María Desamparados Bohigues Esparza</i>	
VI.2. EL SECTOR DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA	399
<i>Miguel Ángel Almendros González (Coordinador), Stefano Bini, Yolanda Fernández López, Victoria Rodríguez-Rico Roldán, María Rosa Valdecillo Gámez</i>	
VII. LOS SECTORES DE LA HOSTELERÍA Y LA LIMPIEZA	449
<i>Pablo Gimeno Díaz de Atauri (Coordinador), Macarena de Ángel Quiroga, Julia Dormido Abril, Carlos de Fuentes García-Romero de Tejada, Víctor Maneiro Hervella, Gabriela Rizzo Lorenzo, José María Ruz López, Víctor Sánchez del Olmo</i>	
VIII. LOS SECTORES DE LOS SERVICIOS SOCIALES Y SANITARIO PRIVADO.	511
VIII.1. EL SECTOR DE LOS SERVICIOS SOCIALES	511
<i>Miguel Ángel Almendros González (Coordinador), Juan Carlos Álvarez Cortés, Isabel García Trigueros, Francisco Lozano Lares, Iluminada Ordóñez Casado, José Antonio Rueda Monroy, Franciso Vigo Serralvo</i>	
VIII.2. EL SECTOR DE LA SANIDAD PRIVADA	577
<i>Rafael Moll Noguera (Coordinador), Francisca Bernal Santamaría, Jaime Piqueras Gracias, Adrián Todolí Signes, Francisco Agustín Rodrigo Sanbartolomé</i>	
IX. CONCLUSIONES GENERALES SOBRE LA ARTICULACIÓN Y CONCU- RRENCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	587
<i>Emma Rodríguez Rodríguez, Pablo Gimeno Díaz de Atauri</i>	
X. BIBLIOGRAFÍA	597
ANEXO. RELACIÓN DE CONVENIOS ANALIZADOS	601

PRESENTACIÓN

La confederación sindical de CCOO a través de la coordinación del área de Relaciones Laborales y Políticas Públicas de la Fundación 1.º de Mayo y la secretaría de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas confederal y con la participación de 55 académicos y académicas del derecho del trabajo y seguridad social, procedentes de 21 universidades de prácticamente toda España, publicamos un nuevo estudio del Observatorio de la Negociación Colectiva, herramienta que se ha convertido en trascendental para la fijación de objetivos sindicales de CCOO en la negociación de los convenios colectivos a lo largo y ancho del país.

En esta edición, el estudio se ha centrado en la articulación y concurrencia de los convenios colectivos, y en tres materias concretas; la distribución de la renta salarial, la jornada de trabajo y la contratación.

En esta presentación no insistiré en los contenidos que el propio estudio desgana de manera brillante. Sí quiero ahondar en el contexto del mundo del trabajo en el momento en el que se ha realizado el análisis y sobre todo en el que debemos desarrollar la estrategia negocial en los próximos años.

El presente siglo ha encadenado tres crisis consecutivas en las últimas dos décadas y está encarando una cuarta con signos evidentes de cambio de época y con riesgos graves para la conformación de sociedades democráticas donde las relaciones de trabajo se configuren con reglas equilibradas y de protección para las personas trabajadoras y con marcos de contrapoder estructurados mediante infraestructuras de concertación y diálogo social. En concreto, riesgos evidentes para los marcos de negociación colectiva laboral. Por supuesto los riesgos tienen una mayor trascendencia, más allá de lo laboral, pero en este estudio nos centraremos en esta realidad.

También es cierto, que España afronta este momento del caos en mejores condiciones que en ocasiones anteriores tuvo que abordar otras crisis. Hoy el mercado de trabajo, los salarios y los sistemas de protección laboral y social dan cobertura a mi-

llones de personas mejorando los niveles de cohesión social. Pero también el país debe hacer frente a retos importantes, reducir los precios energéticos apostando por mayor autonomía estratégica, resolver el problema de acceso a la vivienda y reforzar los servicios públicos para una población que ha crecido significativamente durante los últimos años, fruto del flujo migratorio que contribuye al crecimiento de nuestro país.

En este sentido, mejorar la distribución de las rentas para corregir desigualdades estructurales entre la población y reforzar los sistemas de recaudación mediante un modelo tributario que redistribuye los importantes beneficios empresariales, con el fin de reforzar los servicios públicos, es una estrategia clave en los próximos años.

También lo es, afrontar los retos de las grandes transformaciones que se están produciendo de la mano de la transición ecológica-energética y digital con la incorporación de la IA generativa.

Y para todo ello la negociación colectiva juega un papel crucial. Por eso desde CCOO queremos analizar la infraestructura de la negociación colectiva, su articulación funcional y territorial, para poder adaptarla a los retos que nos enfrentamos. Porque CCOO apostamos por hacerlo de manera ordenada y justa, en lugar de utilizar el modelo de la desregulación. Este último, un modelo que sólo ahonda en la inestabilidad y la desigualdad productiva, económica y social. También queremos analizar el impacto del tiempo de trabajo en una sociedad que tiene que dar respuesta a los cambios tecnológicos y a los retos demográficos de manera compatible con los cuidados y la salud. Avanzar en la estructura salarial abandonando la cultura fordista que rige en los sistemas retributivos de la mayoría de convenios colectivos, para incorporarse a la economía circular y de plataforma que hoy protagoniza el modelo de empresa. Y por supuesto hacer el seguimiento del empleo, con la firme convicción de que la estabilidad en la contratación y su protección con medidas de solución de crisis en el interno de las empresas contribuye a un modelo productivo de mayor valor añadido, a un modelo económico más justo, a un modelo laboral de mayor calidad en el empleo y a un modelo social más igualitario.

Con estos objetivos, el ingente trabajo de decenas de expertos en el derecho laboral y la negociación colectiva ha conformado un nuevo estudio del Observatorio de la Negociación Colectiva que promueve CCOO, un espacio de diagnosis de los más relevantes del país, gracias a la colaboración de miembros de las universidades españolas referentes en el derecho del trabajo y seguridad social.

Javier Pacheco Serradilla

Secretario de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas de CCOO

INTRODUCCIÓN

Este estudio presenta los resultados de la investigación del Observatorio de la Negociación Colectiva de Comisiones Obreras. Integrado por personas expertas en Derecho del Trabajo y Seguridad Social, el Observatorio aporta desde hace décadas un análisis riguroso y crítico de la realidad laboral, centrada de forma particular en los contenidos de la negociación colectiva. El Observatorio está coordinado de forma conjunta por la Fundación 1.º de Mayo y la Secretaría de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas.

En esta edición, el estudio ha tenido como objeto central de análisis la articulación y concurrencia de la negociación colectiva. La articulación de la negociación colectiva constituye el complejo entramado técnico-jurídico que, basado en los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores, organiza y coordina la pluralidad de unidades de negociación mediante un reparto de materias entre los distintos niveles (estatal, autonómico, sectorial y de empresa). El sistema, que se rige por el principio de no afectación o intangibilidad, establece que un convenio vigente sea alterado por otro de distinto ámbito, imponiendo la regla de prioridad temporal (*prior in tempore*) para salvaguardar la estabilidad de lo pactado. Sobre el mecanismo *erga omnes*, que permite la extensión de lo negociado a todas las personas trabajadoras del ámbito funcional, el sistema cuenta además con diversos instrumentos que concretan la articulación final del sistema, como, por ejemplo, la reserva de materias, cláusulas de concurrencia y cierre, la supletoriedad en la cobertura de vacíos o la prioridad aplicativa de materias, entre otros. A ello, se añaden los cambios en la estructura de la negociación colectiva derivados de las últimas reformas laborales, enfocadas, primero a la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa (2012), y segundo, al reequilibrio de la estructura de la negociación colectiva (2021), mediante la prevalencia del convenio sectorial con respecto a materias centrales como la cuestión salarial.

La literatura existente permite constatar que la articulación de la negociación colectiva se despliega en diversos modelos de articulación: desde los más centralizados, donde el convenio colectivo sectorial estatal actúa como eje normativo en la delimitación de ámbitos y materias de negociación, hasta otros modelos, más descentralizados o atomizados, con una débil coordinación vertical, en la que existe un mayor protagonismo de los convenios provinciales o de empresa. Entre ambos, también se pueden identificar otros modelos de articulación, en los que se registra una coordinación articulada de coexistencia de los distintos niveles y un reparto pactado de materias. Desde el punto de vista sectorial, la concreción práctica de un modelo u otro depende de diversos factores (como la estructura del tejido productivo, la contratación y presencia del sector público, la existencia de referencias normativas obsoletas, el impacto de las reformas legislativas, etc.), así como otros ligados a la articulación de intereses y poder de negociación de las partes (OCDE, 2019; Cruces y De la Fuente, 2022).

En este marco, el estudio trata de arrojar luz sobre el contenido de la negociación colectiva respecto a la articulación y concurrencia. En concreto, se plantea conocer las reglas o mecanismos existentes en convenios colectivos con respecto a esta materia concreta, así como su relación con la norma legal. Igualmente, se aborda el análisis específico del contenido de tres materias concretas: la jornada y la distribución del tiempo de trabajo; los salarios y la estructura salarial; y la contratación. Se trata, en conjunto, de un análisis cualitativo, que se adentra la concreción práctica de los elementos que dan cuerpo a la articulación de la negociación colectiva, destacando las cláusulas más relevantes al respecto. Y para su aplicación práctica cada capítulo de análisis incorpora reflexiones, recomendaciones y valoración jurídica de las personas que han participado.

Desde el punto de vista metodológico, el estudio tiene como base una muestra seleccionada de 655 convenios colectivos firmados durante 2023 y 2024. En todo caso, se han incorporado convenios colectivos estatales o acuerdos marco más allá de este periodo, tanto anteriores como posteriores. Su inclusión se ha considerado necesaria dado su importancia en la articulación de la negociación sectorial. En total, la muestra está formada por 504 convenios colectivos sectoriales y 151 de empresa, que de forma agregada afectan a un total de 8,2 millones de personas trabajadoras¹.

El análisis se ha estructurado por sectores de actividad, examinado el contenido de los convenios colectivos sectoriales —estatales, autonómicos y provinciales— y de empresa. Los sectores de actividad analizados han sido los siguientes: industria alimentaria, industria química, industria metalúrgica, construcción, madera, cemento,

¹ El listado de convenios colectivos puede ser consultado en el anexo del presente estudio.

comercio, transporte de mercancías y de viajeros, hostelería, limpieza, servicios sociales y sanidad privada. La selección de estos sectores ha intentado cubrir diferentes modelos de articulación de la negociación colectiva y de realidades productivas y laborales, a riesgo de excluir alguno, debido a las propias limitaciones del espacio y tiempo de la presente investigación. Desde el punto de vista sectorial, la muestra se desagrega de la siguiente forma: industria agroalimentaria (99 convenios colectivos), química (18), metal (56), construcción (24), madera (39), cemento (22), comercio (147), transporte de mercancías (38), transporte de viajeros (42), sanidad privada (47), servicios sociales (46), limpieza (36) y hostelería (41). Por ámbito de negociación, la muestra está formada por 504 convenios colectivos sectoriales (que afectan a 8 millones de personas trabajadoras, el 98 % del total) y 151 convenios colectivos de ámbito inferior (148,5 mil personas trabajadoras afectadas, 2 % sobre el total).

Finalmente, cabe destacar que la delimitación temporal de la muestra se sitúa pasados varios años de la reforma del 2021, cuyos elementos centrales (como, por ejemplo, la eliminación de la prioridad aplicativa de empresa en relación con los salarios, ultraactividad indefinida o aplicación del convenio colectivo sectorial en la cadena de subcontratación) se enmarcan dentro del núcleo central del presente estudio.

El trabajo de investigación se ha organizado en siete grupos de trabajo, que han analizado el conjunto de convenios colectivos de cada sector o sectores de actividad, tanto los sectoriales como de empresa. El análisis ha partido del contenido propio de los convenios colectivos, destacando los elementos comunes de regulación, así como cláusulas relevantes sobre la articulación de la negociación colectiva y las materias analizadas. Un análisis que, en términos generales, toma como referencia la normativa legal vigente, pero que además recoge referencias emanadas de la jurisprudencia. Desde esta perspectiva, se aporta un análisis integral y sustentado en la articulación de la negociación colectiva para cada uno de los sectores de actividad, aportando resultados y reflexiones al respecto.

Siguiendo esta estructura de análisis, el presente estudio se compone de diez capítulos. La parte central del estudio corresponde a los capítulos sectoriales, a los que se añade un capítulo inicial que sirve de marco de análisis de referencia. Dentro de este marco compartido, cada capítulo ofrece una perspectiva y estructura propia, lo cual enriquece el resultado final del estudio. Este se cierra con un capítulo de conclusiones en el que se incluyen los principales resultados obtenidos de la investigación y algunas reflexiones finales a modo de recomendaciones.

El trabajo ha sido realizado fundamentalmente a lo largo de 2025 por un equipo de investigación formado por 55 personas del Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de las universidades de València, Granada, Vigo, Sevilla, Las Palmas de Gran Canaria, Castilla-La Mancha, Cantabria, Burgos, Cádiz Málaga, León, Córdoba, La

Laguna, Jaén, Salamanca, y de las universidades Complutense de Madrid, Autónoma de Madrid, Carlos III de Madrid y la Universidad Nacional de Educación a Distancia (UNED).

Finalmente, queremos expresar nuestro especial agradecimiento a todas las personas implicadas que, con su esfuerzo, rigor académico y sentido crítico, han participado en la elaboración del presente estudio del Observatorio de la Negociación Colectiva. Confiamos que los resultados y reflexiones obtenidas en un momento insólitamente convulso, contribuyan al necesario debate sobre la articulación y concurrencia en el ámbito de la negociación colectiva. Y que de manera constructiva y cooperativa como ha sido la elaboración de este estudio, logremos garantizar la mejora de las condiciones laborales de las personas trabajadoras en un entorno global en el que los cambios y la transformación se suceden extraordinariamente rápido. Esto conlleva que el análisis y la reflexión sean más importantes que nunca para una acción proactiva y no reactiva.

Jesús Cruces Aguilera
Marina Sánchez Cordero

I. LA ARTICULACIÓN Y CONCURRENCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: UN MARCO DE ANÁLISIS

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ (COORDINADOR)
SALVADOR PERÁN QUESADA (COORDINADOR)
JUAN MIGUEL DÍAZ RODRÍGUEZ
STEFANO BINI
JULIA DORMIDO ABRIL
ISABEL GARCÍA TRIGUEROS
FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA

SUMARIO

1. Introducción

2. La autonomía colectiva, el convenio colectivo como manifestación formal y negocial

2.1. Configuración jurídica del Derecho Español

2.2. Concepto legal

2.3. Las unidades de negociación. Identificación y criterios para la selección del
ámbito del convenio colectivo

3. La estructura de la Negociación Colectiva

3.1. La articulación de la Negociación Colectiva

3.2. Concurrencia de convenios colectivos

3.3. Personas negociadoras legitimadas. Problemas de legitimación negocial en
caso de concurrencia de convenios colectivos

3.4. Contenidos del convenio colectivo

4. Estructura de la negociación colectiva en materia salarial, contratación y tiempo de trabajo

4.1. Estructura Salarial

4.2. Contratación

4.3. Tiempo de trabajo

1. INTRODUCCIÓN

Las normas dirigidas a establecer la estructura de la negociación colectiva van a quedar definidas principalmente en los artículos 83 y 84 del ET, bajo dos principios generales, por una parte, la autonomía colectiva, manifestada en la voluntad de los interlocutores legitimados para ello, de establecer los niveles de negociación, y en su caso, las reglas de concurrencia, y por otra, el principio de no afectación por el que ningún convenio colectivo podrá ser afectado durante su vigencia por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto. De este modo, se establece como norma general que lo regulado en una unidad de negociación no pueda ser alterado por lo establecido en otra, lo que refuerza el principio legal de no concurrencia entre convenios, si bien con importantes salvedades que desnaturalizan dicha garantía.

Bajo esta premisa, la estructura de la negociación colectiva debería ser la definida y prevista por un acuerdo marco o convenio colectivo sectorial, para cada sector, donde quedasen definidos los niveles y materias a negociar y estableciese las reglas para solucionar los posibles conflictos de concurrencia.

De modo introductorio se hace necesario un capítulo dirigido a definir y determinar el marco teórico-jurídico del presente estudio, por una parte, con el objeto de determinar la naturaleza y configuración jurídica del convenio colectivo como expresión de la autonomía colectiva, con especial incidencia de su definición legal, y la determinación de su ámbito subjetivo, así como de los contenidos propios del convenio.

Desde el punto de vista de la delimitación de la estructura de la negociación colectiva, deberá atenderse a la diversidad legal de convenios colectivos, con especial atención a los convenios colectivos ordinarios y de eficacia general, así como a modalidades actuales de convenios colectivos y figuras equivalentes o afines, con especial referencia a los acuerdos de empresa. Pero en especial deberán analizarse la delimitación de las unidades de negociación, delimitando los criterios para la selección del ámbito del convenio colectivo, así como los mecanismos de articulación y concurrencia de convenios colectivos.

La regla general de intangibilidad de los convenios vigentes va a quedar delimitada por un cuadro de excepciones definidas normativamente. En este sentido, quedará definida la prohibición de concurrencia de convenios, así como distintas formas de concurrencia. Se analiza el fortalecimiento del convenio colectivo de empresa en el ámbito de la estructura de la negociación colectiva, en unos términos que, desde la perspectiva estrictamente legal, sitúan a esa unidad de negociación en una situación de prevalencia en el marco de favorecer medidas de flexibilidad empresarial interna. También quedará definida la importancia de la prioridad aplicativa de los convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma.

Por último, se analizarán las reglas delimitadoras de la estructura de la negociación colectiva en materias propias objeto de estudio, como son salario, contratación y tiempo de trabajo.

2. LA AUTONOMÍA COLECTIVA, EL CONVENIO COLECTIVO COMO MANIFESTACIÓN FORMAL Y NEGOCIAL

Todas las reflexiones de este trabajo buscan encuadrar y unificar el presente estudio dentro un marco teórico común orientado hacia la práctica. Es, ésta, una construcción instrumental que está al servicio de la comprensión y explicación de toda la investigación que se ha llevado a cabo. El punto de vista es jurídico atendiendo al marco legal y a la experiencia de la negociación colectiva en España.

2.1. Configuración jurídica del Derecho Español

En el plano conceptual el convenio colectivo es la expresión formal del acuerdo alcanzado en la negociación colectiva desarrollada por los representantes de los trabajadores y empresarios, en virtud de su autonomía colectiva, para regular las condiciones de trabajo y, en general, las relaciones de los trabajadores y de los empresarios. Su naturaleza jurídica (delimitada por su función y estructura) es compleja. F. Canelutti pudo decir, con todo acierto, que el convenio colectivo es un «híbrido jurídico que tiene cuerpo de contrato y alma de ley», y Duguit afirmaba que se trataba de una «ley de la profesión».

Resulta así que el convenio colectivo pertenecería a una clase de normas que técnicamente pueden llamarse normas paccionadas (categoría genérica que el Ordenamiento jurídico ya conoce de antiguo, v. *gr.*, los Tratados Interestatales). Su origen pactado no contradice ese carácter normativo. Así el convenio colectivo no puede considerarse como una figura contractual más sobreañadida a las que ya se conocieran en el Derecho civil del período de la codificación (contrato normativo), porque la categoría del convenio colectivo no se limita a constituir un sistema de derechos y obligaciones entre los sujetos negociadores, ni sus efectos típicamente normativos pueden ser equiparados a la fuerza vinculante de todo tipo contractual —privado— propiamente dicho. El convenio colectivo es fuente de Derecho en sentido jurídico-positivo (fuente en sentido traslativo); ostenta una auténtica fuerza normativa frente a sus sujetos destinatarios distintos de las partes sociales contratantes en sentido jurídico (representantes de los trabajadores y empresarios, dice expresivamente el artículo 37.1 CE)¹.

¹ MONEREO PÉREZ, J. L.: *La negociación colectiva en España: un modelo de negociación colectiva para el siglo veintiuno*, Barcelona, Atelier, 2024, Capítulo I («La garantía constitucional ex artículo 37.1 de la Constitución Española en la dinámica de la negociación colectiva»), pp. 13 y ss., y Capítulo 2 («El contenido esencial del derecho fundamento a la negociación colectiva y de la fuerza vinculante de los convenios colectivos»), pp. 57 y ss.

El Tribunal Constitucional ha avalado esta tesis normativista, explicándola en los siguientes términos: «Así debe entenderse, según señalábamos en la STC 177/1988 de 10 de octubre², mucho más cuando en el Ordenamiento español, a diferencia de lo que ocurre en otros países de nuestro entorno, el convenio colectivo, al menos en la más importante de sus manifestaciones, alcanza una relevancia cuasi-pública, porque una vez negociado adquiere eficacia normativa, se incardina en el sistema de fuentes del Derecho y se impone a las relaciones de trabajo incluidas en su ámbito sin precisar el auxilio de técnicas de “contractualización” ni necesitar el complemento de voluntades individuales. El convenio colectivo, en suma, en cuanto tiene valor normativo y se inscribe en el sistema de fuentes, ha de someterse a las normas de mayor rango jerárquico y ha de respetar el cuadro de derechos fundamentales acogidos en nuestra Constitución... (SSTC 67/1988, de 18 de abril³, y 177/1988, de 10 de octubre)» (STC 119/2002, 20 de mayo de 2002⁴). Ha de señalarse sin embargo que la literalidad de la Constitución no es tan contundente, como parece querer el Tribunal (STC 280/2006, 9 de octubre de 2006⁵), admitiendo eventuales formas de «contractualización» de los convenios colectivos, a resultas de lo que diga el legislador (*vid.* especialmente STS de 5504/2014, de 22 de diciembre de 2014⁶). La concepción «normativista» del convenio colectivo en el Texto Constitucional puede verse cuestionada de manera subyacente por la doctrina establecida en la STC 119/2014, de 16 de julio de 2014⁷ (señaladamente, los ff.º 4 y 5).

En todo caso, el artículo 37.1 CE permite reconocer a las Organizaciones representativas de intereses profesionales la condición de fuente de producción del Derecho objetivo junto con el Estado; y, asimismo, al convenio colectivo como fuente jurídico-positiva expresión formal de esos poderes socio-profesionales para la creación de Derecho objetivo («La ley garantizará el derecho a la negociación colectiva laboral entre los representantes de los trabajadores y empresarios, así como la fuerza vinculante de los convenios»).

De todos modos, se ha de advertir que la Constitución subordina jerárquicamente estas fuentes profesionales a las fuentes estatales, en cuanto que en el sistema constitucional estas mantienen una posición predominante, pero dichas fuentes de origen profesional son fuentes de producción originarias. La Constitución participa entonces de la concepción de la pluralidad de fuentes del Derecho (pluralismo jurídico, que expresa jurídicamente el pluralismo social y colectivo/sindical).

² Recurso de Amparo n.º 450/1985. ECLI: ES:TC:1988:177.

³ Id. vLex: VLEX-15033866.

⁴ Id. vLex: VLEX-23870968.

⁵ ECLI: ES:TC:2006:280.

⁶ ECLI:ES:TS:2014:5504.

Por otra parte, el convenio colectivo ha supuesto la institucionalización jurídica del conflicto colectivo de trabajo; no sólo porque lo resuelve dinámicamente cuando éste se produce, sino también porque se tiende a producir una separación entre conflicto actual y convenio, en la medida en que se estandariza el proceso de negociación formal: a menudo el convenio es sustituido por otro nuevo sin que se haya producido un conflicto intermedio o cuando este se ha producido ya se ha predispuesto inmediatamente el cauce jurídico-procedimental apto para su solución pacífica. La «secuencia» tradicional venía siendo: «conflicto-convenio-conflicto-convenio...». Actualmente, en un sistema evolucionado de negociación colectiva propio del constitucionalismo social, se produce una progresiva independización entre conflicto y convenio, de manera que la secuencia cambia radicalmente en los términos siguientes: «convenio-conflicto-convenio... convenio-convenio-convenio...». Estamos ante una manifestación cualificada del proceso de «juridificación» del conflicto sociolaboral.

Por su ubicación sistemática en la Constitución, el derecho a la negociación colectiva, no se trata de un derecho fundamental de máximo rango constitucional. Pero es un derecho que vincula a todos los poderes públicos en los términos del artículo 53.1 CE y de las normas internacionales reenviadas por el artículo 10.2 CE. Por ello debe regularse por ley ordinaria: es la «Ley» la que ha de regular necesariamente el derecho a la negociación colectiva. Es importante hacer notar que a la Ley estatal sólo corresponde garantizar la efectividad del derecho, pero la facultad de reconocimiento es genuinamente constitucional. En este orden de ideas, cabe recordar que el derecho a la negociación colectiva es garantizado como un derecho fundamental de la Unión Europea en el artículo 28 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea⁸.

La negociación y el convenio colectivos gozan de una garantía constitucional ex artículo 37.1 CE, que obliga al legislador a respetar el «contenido esencial» de este derecho a la negociación colectiva (artículo 53.1 CE). Este precepto tiene atribuida eficacia directa e inmediata (sección 2.º, cap. 2.º, del Título I CE). La Constitución garantiza el derecho de las partes sociales a negociar colectivamente sin injerencias externas del poder público, el cual debe respetar el espacio vital que le es propio a la autonomía colectiva. Más aún, a tenor del artículo 37.1 CE, el Estado debe establecer una legislación de apoyo y garantía de la efectividad del derecho.

⁷ Id. vLex: VLEX-525227890.

⁸ MONEREO PÉREZ, J. L.: «Derecho de negociación colectiva y de acción colectiva (artículo 28)», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dirs. y Coords.): *La Europa de los Derechos. Estudio Sistemático de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea*, Granada, Comares, 2012, pp. 635-675. Hay que tener en cuenta, asimismo, la importe Carta Social Europea revista de 1996 (ratificada por nuestro país), que garantiza el derecho a la negociación colectiva como derecho social fundamental de libertad colectiva. Para un análisis al respecto, puede consultarse, MONEREO PÉREZ, J. L., y TOMÁS JIMÉNEZ, N.: «Derecho de negociación colectiva (artículo 6)», en MONEREO ATIENZA, C. y MONEREO PÉREZ, J. L. (Dirs. y Coords.): *La garantía multinivel de los derechos fundamentales en el Consejo de Europa. EL Convenio Europeo de Derechos Humanos y la Carta Social Europea*, Comares, Granada, 2017, pp. 519 y ss.

La titularidad del derecho en el sistema constitucional es deliberadamente amplia, porque se atribuye a «los representantes de trabajadores y empresarios», sin limitarlo a los sindicatos, lo que vino a legitimar formas de negociación extramuros del estatuto de los trabajadores. De ahí que el Estatuto de los Trabajadores haga referencia a «los convenios colectivos regulados por esta ley» (artículo 82.3 ET) y a «Los convenios colectivos a que refiere esta Ley» (artículo 90.1 ET), expresando nítidamente que existen otros convenios colectivos (los convenios colectivos de eficacia limitada o «extraestatutarios», como son denominados por la doctrina científica mayoritaria).

Por otra parte, la negociación colectiva forma parte necesariamente del contenido esencial de la libertad sindical, por lo que el Tribunal Constitucional ha extendido la protección de la libertad sindical a la facultad de negociar de los representantes de los trabajadores y empresarios (SSTC 118/1983 de 13 de diciembre de 1983⁹, SSTC 45/1984 de 27 de marzo de 1984¹⁰, SSTC 98/1985, SSTC 208/1993 de 28 de junio de 1993¹¹, SSTC 80/2000 de 27 de marzo de 2000¹², SSTC 238/2005 de 26 de septiembre de 2005¹³).

El mandato constitucional ha sido parcialmente cumplido con la Ley reguladora del Estatuto de los Trabajadores, cuyo Título III lleva por rúbrica, «De la negociación y de los convenios colectivos». Pero a pesar de la apariencia jurídica de que se regula toda la negociación colectiva en su conjunto, sólo se regula una manifestación cualificada: el convenio colectivo de eficacia normativa general o erga omnes («los convenios colectivos regulados por esta Ley», dice significativamente el artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores).

El Título III del Estatuto de los Trabajadores fue objeto de una importante reforma a través del Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva. La Ley 35/2010, de 17 de septiembre, de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo, estableció una disposición en la que se emplazaba al Gobierno a promover las iniciativas legislativas que correspondieran para la reforma de la negociación colectiva en los términos que, en ejercicio de la autonomía colectiva, fueran acordados por los interlocutores sociales.

El Gobierno adoptó unilateralmente la reforma de la negociación colectiva a través del Real Decreto Ley 7/2011, de 1.º de junio. Con posterioridad, sin embargo, se produjo una nueva contrarreforma (en el marco de las últimas medidas restrictivas y ne-

⁹ ECLI: ES:TC:1983:118.

¹⁰ Id. vLex: VLEX-15034653.

¹¹ Id. vLex: VLEX-15356116.

¹² ECLI: ES:TC:2000:80.

¹³ ECLI: ES:TC:2005:238.

oliberales que se adoptaron en nuestro país en el período 2012-2018) de la negociación colectiva en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, que ha sido parcialmente corregida con la reforma llevada a cabo por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, tratando de corregir algunas debilidades y distorsiones de la negociación colectiva.

2.2. Concepto legal

El artículo 82.1 Estatuto de los Trabajadores no proporciona una definición legal de los convenios colectivos que regula, sino que describe su dinámica. En efecto, conforme a dicho precepto «los convenios colectivos, como resultado de la negociación colectiva desarrollada por los representantes de los trabajadores y de los empresarios, constituyen la expresión del acuerdo libremente adoptado por ellos en virtud de su autonomía colectiva». Esa definición descriptiva debe completarse, sin embargo, con la referencia al objeto (regulación de las condiciones de trabajo y de productividad, y asimismo las relaciones entre los empresarios y los trabajadores; artículos 82.2 y 85.1 Estatuto de los Trabajadores), a la forma (expresión formal escrita; artículo 90.1 Estatuto de los Trabajadores) y a la eficacia (eficacia normativa personal generalizada; artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores).

a) Tipos legales de convenios colectivos: ordinarios y de eficacia general

Es necesario precisar que la Constitución (artículo 37.1 CE) garantiza la fuerza normativamente vinculante de los convenios colectivos, pero no prejuzga nada acerca de su ámbito personal [la eficacia limitada o la eficacia general *erga omnes* del convenio colectivo], cuestión que deja a la Ley. El texto constitucional (Norma Fundamental de nuestro ordenamiento jurídico; artículo 9.1 CE) no se define respecto de cuál sea la eficacia personal del convenio colectivo, es decir, de quienes serán afectados por el convenio colectivo: la totalidad de trabajadores y empresarios de su ámbito, o sólo quienes están estrictamente representados por las partes que lo han negociado; tampoco define quiénes sean esos «representantes». Por consiguiente, la Constitución consagra una fórmula abierta a distintos tipos legales de convenio colectivo, siempre que, al menos, toda organización profesional representativa («sindicatos y asociaciones empresariales», en la expresión del artículo 7 CE) concernida por el convenio pueda tener la efectiva oportunidad de negociar.

El derecho de los sindicatos y asociaciones empresariales representativas (organizaciones profesionales representativas) a negociar un convenio colectivo de eficacia limitada (que despliegue, por tanto, su fuerza jurídica de obligar exclusivamente a los trabajadores y empresarios afiliados o asociados a las organizaciones pactantes) forma parte del contenido esencial del derecho constitucional a la negociación co-

lectiva, atendiendo a la amplitud de la fórmula del artículo 37.1 CE. Por el contrario, la eficacia personal generalizada del convenio (esto es, su carácter «erga omnes», extendido en todo su ámbito de aplicación), es un «plus de eficacia» que la ley «puede» llevar a cabo como legítima opción de política legislativa, como forma de potenciación de la representatividad colectiva y sindical y como cauce adecuado para conseguir la homogeneización de las condiciones de trabajo, evitando una excesiva fragmentación y desarticulación en el sistema de negociación colectiva. El apoyo legal a la eficacia «erga omnes» del convenio colectivo no es contraria a la Constitución, pero tampoco viene exigida por ella. El convenio de «eficacia limitada» o «extraestatutario» —que tiene también amparo directo en el artículo 37.1 CE— carece de la eficacia general «erga omnes» que se confiere específicamente en el artículo 82.3 ET («Los convenios colectivos *regulados por esta ley obligan a todos los empresarios y trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación...*»); lo que ha de ponerse necesariamente en relación con las reglas de legitimación negocial de la mayor representatividad establecidas en los artículos 87 y 88 ET). Así pues, *la eficacia erga omnes (general) del convenio colectivo se ampara legalmente en el Título III del Estatuto de los Trabajadores (artículos 82 y siguientes).*

Pese al enunciado legal genérico del Título III («De la negociación y de los convenios colectivos»), en realidad existen dos tipos legales de convenio colectivo. Hecho normativo que explicita el propio artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores cuando hace referencia a «los convenios colectivos regulados por esta Ley», y el propio artículo 90.1 del Estatuto de los Trabajadores, que remite a «los convenios colectivos a que se refiere esta Ley». Lo que da a entender, evidentemente, que existen otros convenios colectivos al margen del Estatuto de los Trabajadores (no regulados por el Estatuto), previsión legal estrictamente necesaria para garantizar la constitucionalidad del propio Estatuto de los Trabajadores, porque la pluralidad sindical implica, de suyo, la posibilidad de negociar otro tipo de convenios colectivos distintos (artículo 37.1 CE). Ningún sindicato puede ser privado del derecho a negociar colectivamente, porque este derecho forma parte del contenido esencial de la libertad sindical. De manera que el tipo legal de convenio colectivo regulado por el Estatuto de los Trabajadores no agota la fenomenología de los convenios colectivos posibles al amparo del artículo 37.1 CE. Es necesario pues, distinguir entre *dos tipos legales de convenios colectivos*:

- **Los convenios colectivos** de eficacia limitada o también llamados «extraestatutarios»), basados directamente en el artículo 37.1 CE, que despliegan su eficacia jurídica tan sólo respecto a las personas directamente representadas en una negociación colectiva, y que no se atienen a las normas y reglas de procedimiento del título III del Estatuto de los Trabajadores. Para ellos se aplica el núcleo de la garantía constitucional de la fuerza vinculante de los convenios colectivos y el principio de inderogabilidad singular por los sujetos destinatarios, sin necesidad de recepción o «incorporación» a los contratos individuales de trabajo. Sin embargo, debe advertirse

que para una doctrina judicial ordinaria mayoritaria, estos convenios tienen la eficacia jurídica propia de un contrato. Sin embargo, el Tribunal Constitucional ha dejado constancia del carácter normativo de los convenios de eficacia limitada, aunque muestra una cierta ambigüedad en algún pronunciamiento al respecto. En efecto, el Tribunal Constitucional (en coherencia con la interpretación de la «fuerza vinculante» ex artículo 37.1 CE como «fuerza normativa») parece inclinarse por la eficacia normativa de los convenios colectivos de eficacia limitada o extraestatutarios, indicando que los mismos despliegan una eficacia jurídica normativa sobre las relaciones individuales de trabajo incluidas en su ámbito de aplicación, con carácter automático y sin necesidad de manifestación alguna de las voluntades individuales (cfr. SSTC 58/1985 de 30 de abril de 1985¹⁴; SSTC 131/1994 de 9 de mayo de 1994¹⁵; aunque se manifiesta con «calculada» dosis de ambigüedad en STC 298/1993 de 18 de octubre de 1993¹⁶).

No obstante, la jurisprudencia ordinaria dominante afirma la eficacia jurídica exclusivamente “contractual” de los convenios extraestatutarios. Para el Tribunal Supremo, dichos convenios extraestatutarios tienen tan sólo una eficacia de «derecho común», estando sometidos a las reglas generales sobre contratación (STS, rec. 2381/2002 de 18 de febrero de 2003¹⁷); por lo que solamente extienden sus efectos a los sujetos negociadores y a las personas directamente representadas por tales sujetos colectivos (cfr. SSTS 9.2.1994, SSTS de 14 de diciembre de 1996¹⁸, SSTC rec. 2833/1995 de 24 de enero de 1997, SSTS rec. 68/1998 de 30 de noviembre de 1998; 24.6.2008; 24.9.2013). Desde esta opción interpretativa del Tribunal Supremo, consolidada en unificación de doctrina, la eficacia jurídico-contractual del convenio extraestatutario supone que en cuanto tales contratos no son instrumentos creadores de Derecho objetivo, imperativo y de aplicación automática (sería necesaria —en esta lógica contractualista— la incorporación adicional, expresa o tácita, al contenido de cada uno de los contratos individuales de trabajo). No siendo normas de Derecho objetivo no entraría tampoco en juego la obligatoriedad del principio de publicidad en el diario oficial correspondiente. Hay que dejar constancia de que esta interpretación jurisprudencial es discutida por un amplio sector de la doctrina jurídica¹⁹.

¹⁴ Id. vLex: VLEX-15034513.

¹⁵ ECLI: ES:TC:1994:131.

¹⁶ Id. vLex: VLEX-15356028.

¹⁷ ECLI: ES:TS:2003:1047.

¹⁸ Id. vLex: VLEX-17760064.

¹⁹ Véase, por ejemplo, BARREIRO GONZÁLEZ, G. y FERNÁNDEZ DOMÍNGUEZ, J. J. (dirs.): *Los convenios colectivos extraestatutarios: Contenido y régimen jurídico*, Madrid, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2004, pp. 48 y ss.; SALA FRANCO, T.: *Los convenios colectivos extraestatutarios*, Madrid, IES, 1981; *Ibid.*, «Los convenios colectivos extraestatutarios», en SALA, T.; PÉREZ DE LOS COBOS, F. y GOERLICH, J. M.: *Manifestaciones de la autonomía colectiva en el ordenamiento español*, Madrid, ACAL, 1989; e incidiendo el marco constitucional de esa configuración y estado de situación de ese debate, MONEREO PÉREZ, J. L.: *La negociación colectiva en España: un modelo de negociación colectiva para el siglo veintiuno*, Barcelona, Atelier, 2024, Capítulo 2, pp. 57 y ss.; MONEREO PÉREZ, J. L.; MOLINA NAVARRETE, C.; MORENO VIDA, M. N. y VILA TIerno, F.: *Manual de Derecho del Trabajo*, 23.ª edición, Comares, Granada, 2025, pp. 207 y ss.

Con todo, el régimen jurídico actual de los convenios extraestatutarios puede calificarse, cuando menos, de incompleto e inseguro. Se regulan con arreglo a los principios constitucionales genéricos del artículo 37.1 CE y con base al propio principio de autonomía colectiva negocial. Su ordenación normativa no es, desde luego, la que para la contratación individual contiene el Código Civil. El convenio de eficacia limitada no es en tal sentido un pretendido contrato o «convenio de derecho común».

- **Los Convenios colectivos de «eficacia general»** (también llamados «estatutarios», o «erga omnes»), que (con base también en el artículo 37.1 CE) conforme al Estatuto de los Trabajadores —donde se regulan— despliegan su fuerza jurídica de obligar en todos los trabajadores y empresarios comprendidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia (artículo 82.3 Estatuto de los Trabajadores), sin perjuicio de que puedan realizarse ciertas exclusiones personales constitutivas (v. gr., altos cargos; pero no puede excluirse, en ningún caso, por razón de la vinculación a través de la modalidad de contratación temporal, como ha declarado reiteradamente el Tribunal Constitucional). La cobertura de estos convenios colectivos regulados por el ET supera el 90 % de la población asalariada en España (Estadística de Convenios Colectivos). Su relevancia es evidente, constituyendo el *centro de gravedad sobre el que pivota* nuestro sistema de negociación colectiva.

Cuadro 1. *Tasa de cobertura y relaciones laborales cubiertas por convenio colectivo, 2023*

Total	91,8
Hombre	95,02
Mujer	88,25
Relaciones cubiertas por CC	
Total (1)	14.069.031
Hombre	7.635.552
Mujer	6.433.469
Relaciones cubiertas por CC de empresa	
% sobre total convenios	11,53
Total	1.622.001
Hombre	921.071
Mujer	700.928
Relaciones cubiertas por CC de ámbito superior a la empresa	
% sobre total convenios	88,47
Total	12.447.030
Hombre	6.714.481
Mujer	5.732.541

(1) Los valores “no consta” se incluyen en el total de relaciones laborales cubiertas por convenio, y no en la desagregación por sexo.

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos (registrados hasta 30 de junio de 2025).

b) Modalidades actuales de convenios colectivos y figuras equivalentes o afines. Especial referencia a los «acuerdos de empresa»

El convenio colectivo estándar (estándar en el sentido de que es el «Modelo legal» de convenio colectivo en España), por así decir expresivamente, es un convenio que normalmente establece una regulación general y «totalizadora» de las condiciones de trabajo atendiendo al conjunto de factores tomados en consideración por las partes negociadoras. Rara vez se trata de un convenio estrictamente monográfico, sino comprensivo de un conjunto muy variado de materiales laborales.

Esta imagen estandarizada o «modélica» del convenio es la propia y más expresiva del convenio colectivo «erga omnes» regulado por el Estatuto de los Trabajadores. Pero ese modelo convive hoy día con una red mucho más compleja de acuerdos y pactos colectivos no estandarizados que afrontan la regulación de conflictos puntuales o el tratamiento de materias necesitadas de una regulación específica y «ad hoc» para su más correcta solución (acuerdos colectivos de empresa). La mayoría de los acuerdos de empresa se refieren, mejoran o complementan a los convenios colectivos estatutarios. Siendo así que en numerosas ocasiones a dichos acuerdos se les reconoce, incluso, fuerza derogatoria sobre los convenios «erga omnes», en los términos que legal o convencionalmente se hayan establecido. En nuestra legislación hay varios tipos al respecto:

- Los acuerdos colectivos a nivel de empresa, en sentido amplio, son los más característicos

Hay que partir de la base jurídica (y de la construcción doctrinal generalizada) de la distinción nítida entre convenios colectivos de empresa y acuerdos colectivos de empresa. Los acuerdos de empresa nunca pueden ser convenios colectivos estatutarios; cuestión distinta es que la Ley del Estatuto de los Trabajadores regule algunos tipos de Acuerdos de Empresa, pero eso no les convierte en convenios colectivos estatutarios.

La figura (heterogénea) del acuerdo de empresa ha experimentado desde la reforma de los años noventa una expansión inusitada como reflejo de las políticas de flexibilidad reguladora y de descentralización del sistema de negociación colectiva.

Se trata de acuerdos colectivos que se negocian y aplican en el ámbito empresarial y se pactan entre la dirección de la empresa y los representantes de los trabajadores en la misma. Son acuerdos «internos» a la unidad empresarial que sirve de marco de referencia. Su eficacia jurídica se aproxima al convenio estatutario «erga omnes» (que los hay también —y muy frecuentemente— de ámbito estrictamente empresarial; «convenios de empresa»; artículos 87.1 y 88.1 Estatuto de los Trabajadores), pero su objeto es diferente, al ser, normalmente, más específico, o incidente en ciertas

materias con carácter coyuntural o excepcional (v. gr., supuestos de acuerdos en situaciones de crisis empresariales); su función también es distinta, porque de ordinario tratan de especificar o concretar o, a veces, desplazar reglas de carácter general cuando no se acomodan a las exigencias de solución de los conflictos colectivos de intereses, o, en otro caso, a las necesidades de gestión (reorganización) de la organización productiva.

Por otra parte, su nivel de reglamentación legal es débil, siendo necesaria la integración, doctrinal y judicial, de su régimen jurídico ante la parquedad de su tratamiento en el sistema legal. Acuerdos de empresa de diversa naturaleza y alcance se contienen, por ejemplo, en los artículos 22 (clasificación profesional), 24 (ascensos), 34.2 (distribución de la jornada), 40 (traslados), 41 (modificaciones sustanciales), 51 (despidos colectivos), 82.3 (acuerdos de «descuelgue salarial» o de inaplicación de convenios colectivos) del Estatuto de los Trabajadores. Pudiera pensarse que su escasa regulación es en sí un criterio de flexibilidad, pero conviene dejar constancia de que ese criterio es generador de un alto nivel de inseguridad jurídica respecto a estos instrumentos colectivos, productos jurídicos de la autonomía colectiva negocial.

No obstante, algunos acuerdos de empresa, como es el caso de los acuerdos de reorganización productiva (que inciden sobre el proceso de toma de decisiones empresariales de reestructuración, regulando ciertas materias de gestión empresarial), gozan de un tratamiento algo más detenido y seguro, respecto a los sujetos, procedimiento y eficacia jurídica (v. gr., artículos 40, 41, 47 y 51 Estatuto de los Trabajadores, que se insertarían en el cuadro de una negociación de participación en la gestión extraordinaria de la organización productiva tras una fase de consulta orientada hacia la consecución del acuerdo colectivo; «consulta en vista de un acuerdo») (SSTS 27.11.1998; 2.6.1998).

- En un plano próximo, pero distinto, se encuentran los «Acuerdos» sobre diversas materias (organización del trabajo, clasificación profesional, sistema salarial, etc.), que luego se incorporan (formalizándose), a menudo, como «Códigos de conducta» o «circulares de empresa» en los reglamentos internos de la propia empresa (que, como se sabe, se configuran como condiciones generales de la contratación establecidas del lado de la posición contractual preeminente del empresario).

- Acuerdos profesionales que resuelven controversias colectivas

Existen, además, los Acuerdos que ponen fin a una situación de huelga o de conflicto colectivo («Acuerdos de paz» al cumplir esa finalidad), que presentan una funcionalidad distinta a los convenios colectivos estándar y a los referidos acuerdos a nivel de empresa. Su finalidad es poner fin a la medida de acción directa (la huelga es la más típica) o a la situación de conflicto colectivo en curso, de ahí que lo normal

es que su contenido regulador quede restringido a aquellas materias que motivaron la controversia, aunque pueden ir más allá abarcando otras materias de interés común o conexas a aquellas, y pueden tener, a su vez, la operatividad propia de un acuerdo preliminar o preacuerdo preparatorio de la negociación de un convenio colectivo estatutario o *regular*. Los artículos 8 y 24 del Real Decreto Ley 17/1977, de 4 de marzo, sobre relaciones de trabajo (RDLRT), regulan este tipo de acuerdos de paz que ponen fin al conflicto colectivo exteriorizado y tienen eficacia normativa para resolver el conflicto. Según el artículo 8 «el pacto que ponga fin a la huelga» contraído entre el comité de huelga y el empresario (y en su caso los representantes designados por los distintos comités de huelga y por los empresarios afectados) «tendrá la misma eficacia que lo acordado en convenio colectivo». Se trata de acuerdos jurídicos de eficacia normativa para la solución de conflictos. A través de distintos mecanismos jurídicos: de mediación, de arbitraje o de mediación intrajudicial entre los interlocutores sociales legitimados para negociarlos.

- Por otra parte, en el marco del llamado «Procedimiento (administrativo) de conflicto colectivo», se prevé que, en la comparecencia de las partes en situación de conflicto, «la Autoridad laboral intentará la avenencia entre las partes»; y si hay acuerdo, tendrá «la misma eficacia que lo pactado en convenio colectivo» (artículo 24 RDLRT).

- Otro supuesto es el acuerdo realizado en el trámite de conciliación del proceso de conflicto colectivo (artículo 156.2 LRJS). A estos acuerdos de solución de controversias colectivas la regulación legal los asimila instrumentalmente al convenio, otorgándole la misma eficacia y fuerza vinculante, siempre que las partes negociadoras acrediten la legitimación para negociar que exige la ley para celebrar convenios estatutarios y los demás requisitos de formalización (SSTS 20.12.1996; 1.6.1998).

- En el marco también de situaciones conflictivas (a veces «comunicables» con las situaciones de conflicto abierto aludidas) se sitúan las previsiones del VI Acuerdo sobre Solución Autónoma de Conflictos Laborales, de 26 de noviembre de 2020 (VI ASAC, vigente hasta el 31 de diciembre de 2028), suscrito al amparo del artículo 83.3 del Estatuto de los Trabajadores. El VI ASAC es el acuerdo interconfederal para los convenios de ámbito estatal, pero no vincula a todos los convenios existentes. Cada autoridad laboral (en las comunidades autónomas). Tiene establecido su mecanismo de solución de conflictos en función del ámbito. tiene por objeto el mantenimiento y desarrollo de un sistema autónomo de prevención y solución de los conflictos colectivos laborales surgidos entre las empresas y las trabajadoras y trabajadores, o sus respectivas organizaciones representativas, así como el impulso de la negociación colectiva con pleno respeto de la autonomía de las partes y la realización de cuantas acciones se estimen oportunas para mejorar la calidad y el conocimiento de los sistemas de solución autónoma de conflictos (artículo 1 VI ASAC).

En cuanto a su naturaleza y eficacia jurídica, se debe realzar que se suscribe al amparo de lo establecido en los Títulos I y III del ET, en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical y en los artículos 2 h), 63, 65.3 y 4, 68, 156.1 y 236, entre otros, de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social. Por otra parte, al versar sobre una materia concreta cual es la solución autónoma de los conflictos colectivos laborales, constituye uno de los acuerdos previstos por el artículo 83.3 ET y está dotado, en consecuencia, de la naturaleza jurídica y eficacia que la Ley atribuye a los mismos, siendo de aplicación general y directa (artículo 3 VI ASAC).

En el VI ASAC se establecen dos procedimientos para la solución de los conflictos: la mediación obligatoria y el arbitraje de sometimiento voluntario (sólo será posible cuando ambas partes, de mutuo acuerdo, lo soliciten por escrito). En cuanto a la eficacia de las soluciones alcanzadas (acuerdo autónomo de las partes en el marco del acto de mediación, o laudo arbitral tras sometimiento voluntario de las mismas) será exigible la concurrencia de los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87, 88, 89.3 y 91 del Estatuto de los Trabajadores, y 154 y 156 LRJS, para que los acuerdos que pudieran alcanzarse en la mediación o el arbitraje posean eficacia general o frente a terceros. En caso contrario, los compromisos o estipulaciones contraídos sólo surtirán efecto entre los trabajadores o empresas directamente representados por los sindicatos, organizaciones empresariales o empresas promotores del conflicto que hayan suscrito los acuerdos en que concluye el procedimiento de mediación o aceptado estar a resultados del compromiso arbitral correspondiente (artículo 12 del VI ASAC).

2.3. Las unidades de negociación. Identificación y criterios para la selección del ámbito del convenio colectivo

Se entiende por «unidades de negociación», el conjunto de relaciones de trabajo, preexistentes al propio convenio colectivo, que las partes delimitan como ámbito para el que se van a regular las condiciones de trabajo y que, una vez celebrado el convenio colectivo, constituirá su ámbito de aplicación. El artículo 83.1 del Estatuto de los Trabajadores expresa un principio de libertad, estableciendo que «Los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden».

El Tribunal Constitucional (STC 17/1986 de 4 de febrero de 1986²⁰) declaró, al respecto, que la determinación del ámbito funcional del convenio «es cuestión que pertenece exclusivamente a las partes de la negociación (...) y no es posible ningún tipo de interferencia de autoridades administrativas, sean autonómicas o estatales, que vulneraría el derecho constitucional a la negociación colectiva (artículo 37.1 de la Constitución)».

²⁰ ECLI: ES:TC:1986:17.

La determinación por las partes del ámbito de negociación y aplicación del convenio, dentro de las opciones que se le ofrecen, está, en cualquier caso, marcada por la influencia de factores de muy diversa índole, básicamente estratégicos y racionalizadores.

Un factor que tiene también una influencia considerable en esta selección es el condicionamiento marcado por la estructura de negociación preexistente, es decir, la práctica anterior, que tiende a la conservación de las unidades de negociación consolidadas con el transcurso del tiempo; si bien nada impide que, existiendo acuerdo entre las partes y respetando las limitaciones ya señaladas, se puedan crear nuevas unidades de negociación (no obstante, únicamente pueden separarse de la unidad de negociación preexistente, si hay acuerdo de las partes de la unidad superior, si esta se extingue o si se modifican las normas legales sobre negociación: STS de 30 de diciembre de 2015²¹).

Lo contrario produciría una petrificación del ámbito de los convenios colectivos y vulneraría el derecho a la negociación colectiva reconocido en el artículo 37.1 CE (SSTCT 17.3.1987 y 21.10.1987); en este sentido hay que señalar que, según doctrina judicial consolidada, el deber de negociar establecido en el artículo 89.1 del Estatuto de los Trabajadores alcanza no sólo a la negociación «ex novo» de convenios colectivos sino también a los supuestos de cambio de unidad de negociación (SSTCT de 29.10.1986, 17.3.1987 y 23.12.1987), si bien, la norma general es el mantenimiento de la unidad original de negociación, lo que no es sinónimo de la obligatoriedad de llegar a acuerdos (STS rec. 112/2009 de 9 de febrero de 2010²²).

La combinación entre los ámbitos funcional, territorial y personal delimita propiamente la unidad de negociación:

- El ámbito territorial delimita el espacio geográfico o espacial en que se va a aplicar el convenio colectivo, y así éste podrá ser de ámbito local, comarcal, provincial, interprovincial, de comunidad autónoma, o estatal. También es admisible, por supuesto, el ámbito internacional y comunitario, sujeto a la respectiva normativa específica; *v. gr.*, el Acuerdo colectivo instituyente del Comité de Empresa Europeo.

- El ámbito funcional hace referencia a los sectores, sector o rama de actividad económica, grupo de empresas, empresa o ámbito inferior a ésta a los que ha de aplicarse el convenio (siendo un listado cerrado el contemplado en el propio convenio colectivo, STS 351/2017 de 25 de abril de 2017). La terminología utilizada en la ley (artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores) hace referencia a convenios de empresa

²¹ Id. vLex: VLEX-594008970.

²² ECLI: ES:TS:2010:1437.

o ámbito inferior (centro de trabajo, departamento, sección o grupo de trabajadores), convenios de grupo de empresas (y aquellos que afecten a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas) y convenios supraempresariales (sector de actividad, subsector, o también intersectoriales).

El ámbito funcional puede hacer referencia incluso a una cierta categoría de personas; o grupo específico de trabajadores, caracterizados por pertenecer a una categoría o grupo profesional diferenciado; son los denominados «Convenios franja». De este modo, el ámbito inferior a la empresa puede ser una unidad vertical (departamento, sección, centro de trabajo), o unidad horizontal (grupo de trabajadores, convenios franja). El ámbito de empresa, entendida como una organización productiva de trabajo y capital orientada hacia el mercado, con una estructura simple o con una estructura jurídico-económica compleja (grupo de empresas). Por ámbito supraempresarial se entiende la rama o sector de actividad económica, o un conjunto integrado de empresas.

- Por su parte, el ámbito personal se refiere a las clases o categorías de trabajadores, grupos o categorías profesionales a los que se aplica, o en su caso no se aplica, el convenio colectivo. La jurisprudencia constitucional y ordinaria han señalado que la exclusión del ámbito del convenio de los trabajadores temporales, fijos discontinuos o eventuales supone una discriminación y que la libertad de las partes para fijar las unidades de negociación está condicionada en primer lugar por los principios constitucionales de igualdad y no discriminación (SSTC 52/1987 de 7 de mayo de 1987²³; SSTC 136/1987 de 22 de julio de 1987²⁴; SSTC 73/1984 27 de junio de 1984²⁵, *vid.* por todas, STS rec. 5532/2005 de 3 de abril de 2007²⁶). Nótese que el ámbito personal no alude, lo que sería una reiteración generalizada, a la eficacia personal, sino más precisamente a la posibilidad, admitida, de que puedan excluirse para un tratamiento separado a ciertas categorías de trabajadores; siempre que el criterio de selección del ámbito personal no sea discriminatorio (lo que ocurriría si se tratase de la exclusión del personal con contrato temporal).

Lo que está vedado en los convenios colectivos estatutarios «erga omnes» es la autolimitación del ámbito personal del convenio exclusivamente a los trabajadores afiliados a un sindicato determinado, porque la unidad de negociación exige que exista un dato objetivo estructural o de carácter profesional, sin distinción por razón de pertenencia a un sindicato firmante (STJUE (sala primera) de 18 de diciembre de 2008, C-306/07²⁷).

²³ ECLI: ES:TC:1987:52.

²⁴ ECLI: ES:TC:1987:136.

²⁵ ECLI: ES:TC:1984:73.

²⁶ ECLI ES:TS:2007:2455.

²⁷ ECLI:EU:C:2008:743.

Como en principio no existen unidades de negociación predeterminadas su delimitación puede presentar una gran complejidad. A estos efectos la Disposición final 2.^a del Estatuto de los Trabajadores prevé una Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (regulada por Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre), de carácter tripartito, que tendrá como funciones «el asesoramiento y consulta a las partes de las negociaciones colectivas de trabajo en orden al planteamiento y determinación de los ámbitos funcionales de los convenios» y la creación y mantenimiento de un «catálogo de actividades que pueda servir de indicador para las determinaciones de los ámbitos funcionales de la negociación colectiva».

Sin embargo, el principio de libertad de la determinación del ámbito de aplicación de los convenios colectivos consagrado en el artículo 83.1 del Estatuto de los Trabajadores no es absoluto, sino que está sometido a determinadas limitaciones:

- Por un lado, hay un límite referido a la capacidad de las propias partes negociadoras, en cuanto que ninguna de las partes puede negociar fuera de su ámbito territorial y funcional (un Comité de empresa no puede negociar más allá del ámbito de la empresa o del centro de trabajo, un sindicato provincial de un determinado sector no puede negociar fuera del ámbito de su provincia y de su sector, un sindicato provincial no podrá negociar un convenio en este ámbito si no existe en la provincia la patronal correspondiente). A ello hay que añadir además las reglas imperativas sobre legitimación que impone el artículo 87 del Estatuto de los Trabajadores, de tal forma que las partes no podrán optar por una unidad de negociación en la que no reúnan, además de la capacidad necesaria, los requisitos de legitimación exigidos legalmente (STS 20.9.1993, STS rec. 1227/2001 de 10 de abril de 2002²⁸).

- En segundo lugar, el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, al prohibir, en principio, la concurrencia de convenios colectivos limita también la libertad de las partes que no podrán optar por una unidad de negociación que esté ya afectada por un convenio colectivo vigente de distinto ámbito (*vid.* más adelante).

- En tercer lugar, la jurisprudencia ha venido estableciendo otra limitación a la autonomía de las partes para determinar la unidad de contratación a través de la exigencia de un «carácter objetivo o apropiado de la unidad de negociación». En este sentido se expresan las SSTCT de 17 de diciembre 1982, 8 febrero 1983, 10 octubre 1983: cuando «advierde el artículo 83.1 Estatuto de los Trabajadores que los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden, no se refiere a una fijación arbitraria y apriorística y sí al responsable diagnóstico que, previa la oportuna comprobación, los interesados hagan de aquellos rasgos capaces de definir

²⁸ ECLI ES:TS:2002:2514.

el ámbito deseable». La STS 20 septiembre 1993 y más recientemente en los mismos términos la STS de 30 de diciembre de 2015, señalan apropiada de negociación» de dudosa legalidad.

- Por último, el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, como se verá más adelante, puede constituir también una limitación importante respecto a la libertad de elección de la unidad de negociación si establece una determinada estructura de negociación dirigida a ordenar y articular la negociación colectiva; los acuerdos interprofesionales o «Acuerdos marco», al estructurar la negociación colectiva, sin duda pueden configurar las unidades de negociación (STS 26/2021 de 13 de enero de 2021²⁹).

3. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

3.1. La articulación de la Negociación Colectiva

El artículo 83.1 del Estatuto de los Trabajadores (ET) consagra el principio en virtud del cual «los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden»: las partes son así libres en la fijación de las unidades de negociación, siempre y cuando dispongan de representatividad en los ámbitos de negociación correspondientes.

Y efectivamente la disposición estatutaria en palabra introduce una regulación basada en el protagonismo de la autonomía colectiva, reconociendo el apartado 2 del mismo artículo 83 ET que las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas, tanto estatales como de comunidades autónomas, tienen facultades en la ordenación de la negociación colectiva: de hecho, las mismas, a través de acuerdos interprofesionales, pueden establecer cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva y, eventualmente, reglas para la resolución de conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

Resulta así esencial destacar la centralidad de los acuerdos interprofesionales, tanto estatales como autonómicos, en la fijación de normas sobre la estructura de la negociación colectiva, aunque el arriba mencionado artículo 83.2 ET aclare, en su última parte, que cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva pueden pactarse también en convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, que sean suscritos «por aquellos sindicatos y asociaciones empresariales que cuenten con la legitimación necesaria, de conformidad con lo establecido en esta ley».

²⁹ ECLI ES:TS:2021:31.

Además, al amparo del mencionado artículo 83 (apartado 3), las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales más representativas pueden elaborar acuerdos (con el tratamiento previsto por esta ley para los convenios colectivos) que, sin regular la estructura de la negociación colectiva, se centren en la previsión de normas sobre materias concretas.

Pasando a considerar brevemente los aspectos más significativos en materia de vigencia del convenio colectivo, cabe destacar en primer lugar un principio de central relevancia: la duración del convenio colectivo —habitualmente de tres o cuatro años— depende de lo que las partes negociadoras acuerden, *ex* artículo 86.1 ET, siendo posible que, dentro del mismo convenio colectivo, sean pactados diferentes periodos de vigencia para específicas materias o grupos homogéneos de materias. Y es precisamente durante la vigencia del convenio, que los sujetos legitimados pueden proceder a la negociación de su revisión.

También con respecto a la identificación de la fecha de entrada en vigor del convenio colectivo central es lo que acuerden las partes, pudiendo esta fecha coincidir con la de publicación del mismo convenio en el Boletín Oficial, o con una anterior a esta publicación (en el caso de que se reconozca retroactividad al convenio) o con una posterior a la publicación.

En relación con la finalización del convenio, razones de síntesis de la presente exposición imponen de destacar sólo los aspectos más relevantes y, por lo tanto, que sustancialmente dos son las condiciones necesarias para que la misma se produzca: en primer lugar, la llegada del término final previsto en el convenio colectivo o el transcurso del plazo fijado; en segundo lugar, la denuncia expresa de cualquiera de las partes, por la que se niegue a seguir rigiéndose por el convenio colectivo una vez agotada su vigencia.

Al respecto procede subrayar que la denuncia puede ser tanto unilateral como conjunta de las partes, debiéndose llevar a cabo en los términos contemplados en el mismo convenio colectivo. Siempre en materia de denuncia del convenio, pueden así perfilarse diferentes escenarios: en primer lugar, puede darse el caso de la denuncia expresa —antes de finalización de la vigencia del convenio— a través de una comunicación escrita dirigida a la otra parte y a la Autoridad Laboral; en segundo lugar, puede darse el caso de la falta de denuncia expresa, cuya consecuencia es la prórroga automática del convenio de año en año.

Con respecto al primer supuesto, una vez denunciado el convenio y terminada la duración pactada, el mismo sigue en vigor en los términos previstos en el propio convenio, en virtud del principio de «ultraactividad», cuya íntima finalidad está representada por la necesidad de evitar vacíos en la regulación de la negociación colectiva. Es esta la regla general en materia, que encuentra de todas formas una excepción im-

portante: de hecho, en la fase de desarrollo de las negociaciones para la renovación del convenio colectivo, en virtud del principio de ultraactividad, el convenio denunciado sigue manteniendo su vigencia, con la excepción de las cláusulas de paz, es decir de aquellas cláusulas que prevean la renuncia a la huelga durante la vigencia del convenio. Efectivamente, la vigencia de estas específicas cláusulas decae por efecto de la denuncia, siendo la huelga una de las esenciales herramientas de presión funcionalmente instrumentales a la negociación de la renovación del convenio colectivo.

Pues bien, con respecto a esta fase de negociación, cabe destacar que las partes pueden llegar a alcanzar acuerdos parciales, procediendo a la modificación de algunos contenidos del convenio prorrogado, de cara a adaptarlos a las condiciones específicas del escenario en el que la negociación se contextualiza; como es evidente, con respeto a la vigencia de estos acuerdos parciales también habrá que mirar a lo que las partes hayan pactado.

Por último, para el caso de que, tras el transcurso del procedimiento de negociación, no se haya llegado a alcanzar un acuerdo, se señala que los acuerdos interprofesionales de ámbito tanto estatal como autonómico establecen procedimientos de aplicación general y directa para resolver las discrepancias existentes entre las partes: piénsese, por ejemplo, en el arbitraje.

De todas formas, si después de un año desde la denuncia del convenio, las partes no llegan a un nuevo convenio, el denunciado pierde su vigencia, salvo pacto en contrario: piénsese, por ejemplo, en el pacto que contemple la prórroga de año en año.

En materia de eficacia personal del convenio colectivo, procede subrayar sintéticamente la centralidad de la dicotomía «eficacia personal *erga omnes* o general» y «eficacia personal limitada»: en el primer supuesto, el convenio colectivo afecta a todas las personas trabajadoras y a todos los empresarios del ámbito funcional y territorial de aplicación, sin operar distinciones entre sujetos afiliados y sujetos no afiliados a las representaciones firmantes; en el segundo supuesto, en vez, el convenio colectivo produce efectos sólo hacia las organizaciones sindicales y empresariales firmantes y sus respectivos afiliados.

Otro dato significativo se refiere a los contratos de trabajo afectados por el convenio colectivo, ya que, en el caso de un convenio colectivo con eficacia personal general, resultan afectados por este último tanto los contratos ya vigentes en el momento de pactar, como los que se incorporan sucesivamente, en un segundo momento. Diferentemente, en el caso de un convenio colectivo con eficacia personal limitada, cabe destacar que, para que los nuevos contratos puedan verse afectados por el mismo, es necesario un acto de adhesión individual, mediante declaración expresa o tácita

por asentimiento o aplicación efectiva. Y es precisamente este acto de adhesión individual el que se necesita en todos los supuestos en los que se pretenda conseguir la extensión de la eficacia del convenio a terceros, más allá del limitado perímetro de los sujetos hacia los cuales el mismo se aplica de por sí.

¿Cuándo se recae en el primer caso y cuando en el segundo, dentro de esta esencial dicotomía en materia de eficacia personal del convenio colectivo?

Pues bien, para que un convenio colectivo tenga eficacia personal general es necesaria una atribución legal: es este el caso de los convenios colectivos «estatutarios», es decir regulados por el Título III del Estatuto de los Trabajadores. Diferentemente, tienen eficacia personal limitada todos aquellos convenios que se quedan al margen del perímetro del Título III del Estatuto de los Trabajadores y que no son negociados al amparo de las normas correspondientes del mismo.

Un supuesto peculiar puede ser el de la adhesión masiva a un convenio colectivo extraestatutario, desprovisto por lo tanto de eficacia personal general: ¿podría en este caso la adhesión masiva producir la conversión del convenio con eficacia limitada en convenio con eficacia *erga omnes*? Al respecto, el Tribunal Supremo ha aclarado que esta hipótesis no puede tener cabida (STS 1 de junio de 2007).

Con respecto a los requisitos formales y a los tramites oficiales necesarios para que un convenio colectivo pueda tener eficacia personal general procede destacar sintéticamente algunos conceptos esenciales. Se consideran requisitos formales tanto la forma escrita bajo sanción de nulidad, como la consignación de los contenidos mínimos exigidos por el artículo 85.3 del Estatuto de los Trabajadores. Diferentemente, el principal tramite oficial operativamente necesario para que el convenio colectivo tenga eficacia personal general es la presentación del mismo ante la autoridad laboral competente, para su registro: presentación esta que tiene que producirse en el plazo de quince días desde la firma del convenio y tendrá que realizarse informáticamente, acompañando el texto original firmado por las partes, junto con la documentación de la que se desprendan los datos correspondientes a las partes firmantes, la fecha de la firma, el ámbito personal, funcional, territorial y temporal y datos estadísticos.

La autoridad laboral, por su parte, debe disponer el registro, el depósito y la publicación del convenio —gratuita y, sobre todo, obligatoria, dentro del plazo máximo de veinte días desde la presentación del convenio— en el Boletín Oficial del Estado o de la Comunidad Autónoma o de la provincia, en función de su ámbito territorial. De todas formas, procede subrayar también que ni el registro ni la publicación son requisitos de validez del convenio. Por último, se señala que la autoridad laboral tiene la facultad de realizar un control de legalidad sobre los contenidos del convenio, pudiendo en caso incluso recurrir *ex officio* a la jurisdicción competente.

Estrechamente vinculado con el tema de la eficacia general del convenio colectivo estatutario es el perfil de la posible inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el mismo convenio colectivo aplicable: se trata del procedimiento de así llamado «descuelgue» previsto por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. De hecho, este procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo reguladas en el convenio colectivo aplicable constituye una excepción a la regla de la eficacia personal general del convenio colectivo y tendrá que realizarse respetando los límites indicados en la disposición estatutaria mencionada.

Pues bien, considerando precisamente los límites previstos en materia, cabe recordar que el mismo descuelgue puede producirse exclusivamente en las materias taxativamente previstas en la lista cerrada contemplada en el mencionado artículo 82.3 ET: jornada de trabajo, horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones (más allá de los límites previstos por el artículo 39 ET), mejoras voluntarias en la acción protectora de la Seguridad Social. En estas materias y *sólo* en estas materias (pues se trata de materias tasadas legalmente, como se infiere del artículo 82.3 ET), la empresa puede proceder a inaplicar la regulación de las condiciones de trabajo prevista en el convenio colectivo aplicable y dotado de eficacia personal general, siempre y cuando concurra una causa justificativa de carácter económico, técnico, organizativo o de la producción y se haya llegado a un acuerdo entre empresa y representantes de las personas trabajadoras *ex* artículo 87.1 ET. En esta óptica, esencial es el periodo de consultas previa, conforme al artículo 41.4 ET.

3.2. Concurrencia de convenios colectivos

3.2.1. La prohibición de concurrencia de convenios colectivos:

a) Configuración jurídica general

En la ordenación de los convenios colectivos no existe el principio de jerarquía, naturalmente, puesto que impera el principio de autonomía de la voluntad de los que los acuerdan, incluido su ámbito. Ello da lugar a una cierta complejidad a la hora de averiguar cuál resulta aplicable en cada caso, dado que la pluralidad de convenios es muy considerable. Se denomina a este fenómeno «Concurrencia de convenios», que da lugar a considerables problemas prácticos.

Pero, aunque la libertad de elección de los ámbitos de aplicación de cada convenio colectivo, identificando y definiendo sus respectivos ámbitos personal, funcional, y territorial, constituye un principio jurídico básico de nuestro sistema de negociación —artículos 83.1 y 85.1.b) del Estatuto de los Trabajadores—, no por ello tiene un carácter ilimitado o incondicionado. Así, entre otras normas, tal libertad de elección viene delimitada por las denominadas reglas de la concurrencia entre convenios co-

lectivos, y en particular por las normas contenidas en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores (STS núm. 1045/2018, de 12 de diciembre³⁰). El artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, si bien no comprende ni todos los casos de pluralidad de convenios colectivos, ni tan siquiera todos los casos de concurrencia entre los mismos, ni tampoco todas las reglas ordenadoras de la concurrencia, establece la regla general respecto de una de las modalidades más especiales y significativas de concurrencia —la «afectación» de convenios ya concluidos—, así como sus excepciones más significativas. (Téngase en cuenta que, si bien el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores fue declarado conforme a la Constitución por la STC 119/2014, de 16 de julio³¹), ha sido modificado por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo).

b) Concepto

En una primera aproximación, cabe entender que existe concurrencia entre convenios colectivos cuando un mismo conjunto de relaciones jurídicas de trabajo caen dentro del ámbito de aplicación de varios convenios, bien porque uno de ellos incluya al mismo tiempo el ámbito propio de otro —supuestos de superposición— bien porque se produzca la intersección de sus ámbitos correspondientes —supuestos de yuxtaposición— (STS de 29 de enero de 1992³²). La concurrencia requiere la coincidencia de los respectivos ámbitos de vigencia territorial, funcional, personal y temporal (STS de 26 de enero de 2004³³).

c) Factores determinantes

Las causas o factores determinantes del fenómeno de concurrencia, pues, se vinculan a la existencia como hipótesis normal en nuestro sistema de una pluralidad compleja de convenios colectivos de vigencia simultánea que interfieren y se articulan entre sí —artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores—, así como a la misma libertad de fijación de los ámbitos de aplicación de tales convenios.

A este respecto, conviene tener presente que esta pluralidad efectiva de niveles o ámbitos de negociación encuentra su razón de ser, su particular caldo de cultivo, en la misma heterogeneidad del sistema productivo español, aunque también debe tenerse en cuenta la influencia de determinados factores históricos particulares atinentes al modo de ordenación de las relaciones laborales.

³⁰ Id. vLex: VLEX-763461769.

³¹ Id. vLex: VLEX-525227890.

³² Id. vLex: VLEX-17757784.

³³ ECLI ES:TS:2004:345.

Sin embargo, esta heterogeneidad del sistema productivo, y consecuente reconocimiento de diferentes unidades de negociación, se presenta en unos casos como complementariedad entre sus ámbitos aplicativos, y en otros como concurrencia de convenios, que aparece, así, como una especie singular dentro del género más amplio de pluralidad de convenios colectivos, cuyas relaciones pueden ordenarse y responden a diferentes modalidades, tales como la complementariedad y suplementariedad entre normas. Estas caen fuera de la órbita de los supuestos de hecho normativos delimitados por el artículo 84 ET, en el que se omite la referencia a otros supuestos y a otras reglas de concurrencia, que sin embargo habrá que tener en cuenta para adquirir una visión adecuada de la normativa reguladora de este fenómeno.

d) Finalidad de la regulación de la concurrencia

Desde esta perspectiva, el fundamento de la regulación de la concurrencia realizada por este precepto estatutario reside, por un lado, en la misma obligación de las partes negociadoras de respetar el contenido de lo negociado en el ejercicio de su autonomía, vinculándose o sujetándose a lo pactado —v. g., interés negocial o «*Pacta sunt Servanda*», según artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores—, y en la eficacia general reconocida legalmente a los convenios colectivos estatutarios. Una y otra regla constituyen, pues, el fundamento de una regulación que históricamente ha implicado un factor de resistencia normativa, bien legal bien convencional, a la fragmentación de los acuerdos o convenios colectivos.

Otros ordenamientos jurídicos de nuestro entorno carecen de reglas legales expresas en materia de concurrencia, desplazándose la solución bien al Derecho Convencional, mediante la autorregulación por las partes negociales, bien al Derecho Judicial, a través de una actividad integradora de la jurisprudencia mediante el recurso a los principios generales informadores del Derecho Sindical o a los criterios de interpretación analógica. En cambio, en nuestro Derecho, contamos con una larga tradición de soluciones heterónomas específicas a esta cuestión, plasmada también en el Estatuto de los Trabajadores. Esta intervención legislativa se suele conectar estrechamente al mismo mandato constitucional al legislador de garantizar la «fuerza vinculante de los convenios».

Ahora bien, desde la reforma de 1994 y las siguientes, las finalidades u objetivos buscados o perseguidos por la norma se han ido ampliando, implicando una mayor complejidad.

1.º En primer lugar, cabe afirmar que el problema de selección de la norma efectiva y concretamente aplicable entre las varias concurrentes en la regulación se resuelve, en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, conforme a un criterio *distinto al principio de favor*, por lo que no se revela en modo alguno como una garantía de me-

jora del contenido de los convenios, tal y como sucede en otros ordenamientos —v. g., Derecho francés—, optando por un criterio de preferencia cronológica. La regla general acogida por el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, pues, constituye una excepción de alcance general al principio de norma más favorable establecido en el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores.

2.º En segundo lugar, y por lo que refiere al problema del grado o margen de disponibilidad que tales reglas permiten de la eficacia jurídica del convenio, esta regla general se revela como una garantía efectiva de la inmunidad, intangibilidad e indisponibilidad del convenio anterior respecto del posterior, en cuanto que la prohibición de no afectación o de concurrencia conflictiva, así como de paralela preferencia por el convenio «prior in tempore» pretenden actuar más en vía previa que en vía posterior o reparadora. En este sentido, tales reglas pretenden servir como instrumento de prevención de la concurrencia de un convenio posterior respecto de otro anterior vigente.

3.º En tercer lugar, respecto de la estructura de la negociación colectiva, el funcionamiento desigual que la regla de concurrencia del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores tiene según la dimensión del convenio afectante, en beneficio de los convenios de ámbito superior respecto de los de ámbito inferior, ha venido significando un factor de centralización en el proceso y estructura de la negociación colectiva. Ahora bien, la reforma de 1994 estableció un nuevo supuesto normativo y una nueva regla de concurrencia en el artículo 84, que excepciona la regla general, primando la creación de ámbitos autónomos de negociación de dimensión territorial más reducida, con lo que se introduce un instrumento descentralizador del sistema de negociación colectiva. Esto facilita la creación de unidades de negociación nuevas, inferiores o descentralizadas, incentivando en particular la creación de marcos autonómicos de relaciones laborales.

Por su parte, la reforma llevada a cabo por el Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva (y más aún con la reforma realizada después por la Ley 3/2012, de 6 de julio), estableció la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre un convenio de ámbito sectorial en relación con determinadas materias que se consideran más cercanas a la realidad de las empresas. Pero el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral ha modificado el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, matizando esta aplicación preferente del convenio colectivo de empresa (se han excluido expresamente los aspectos relativos a la cuantía salarial) a efectos de reforzar el convenio sectorial en esta materia. No obstante, el artículo 84 mantiene formalmente la misma estructura normativa de regla prohibitiva o de no afectación, de norma con valor de principio general, aunque condicionado por determinadas excepciones.

Debe recordarse que la regla general del artículo 84 es una restricción al principio de libertad de elección de unidades y de negociación, a su vez contenido básico de los derechos constitucionales de libertad sindical y de negociación colectiva. En cualquier modo, sigue manteniendo una estructura tripartita que puede ser reconstruida de la siguiente manera:

Descripción de los supuestos de hechos normativos, o situaciones particulares de concurrencia, para los que está previsto. A saber:

- afectación de un convenio colectivo durante su vigencia por lo dispuesto en convenio de ámbito distinto —concurrencia conflictiva u opositora—.

- afectación de un convenio colectivo de ámbito superior por lo dispuesto en otro ámbito de dimensión más reducida —concurrencia afectante descentralizadora—.

Fijación de las consecuencias jurídicas o reglas de concurrencia que se establecen para tales supuestos:

- Regla general de desafectación de convenios: se concreta esta regla en una prohibición de concurrencia con la consiguiente prevalencia del convenio prioritario temporalmente —*prior in tempore*—, «salvo pacto en contrario» y salvo que se trate del supuesto siguiente.

- Prioridad aplicativa absoluta del convenio de empresa (o del convenio de grupo de empresas o de empresas vinculadas) respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en determinadas materias (las relativas a las principales condiciones de trabajo, excepto los aspectos salariales).

- Licitud de la afectación entre convenios: se concreta en la regla, también de alcance general, de libre disponibilidad relativa del ámbito del convenio superior estatal anterior por el convenio inferior autonómico posterior, con la consiguiente regla de prevalencia de este sobre aquél.

Establecimiento de matizaciones o criterios cautelares a las reglas precedentes (salvo a la preferencia aplicativa del convenio de empresa, que no podrá ser limitada por los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores) que significan o salvedades a la regla fijada con carácter general o remisiones, implicando en el primer caso una apertura hacia la concurrencia —«de conformidad a lo dispuesto en el número dos del artículo ochenta y tres»—, y en segundo una limitación de la concurrencia descentralizadora, recuperando la preferencia del convenio de ámbito superior —materias «no negociables», requisitos de procedimiento—. En estos casos, podemos leer estas precisiones o matices como expresión

de la centralidad de un principio absolutamente básico de toda ordenación de relaciones entre normas, el principio de competencia, cuyo juego principal resulta obligadamente complementado por principios tales como los de subsidiariedad, no concurrencia y prevalencia, todos ellos presentes en diferente medida en el propio artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores.

El artículo 84 forma parte del grupo normativo de la regulación de la complementariedad y de la concurrencia de acuerdos y convenios colectivos. Por tanto, hay que ponerlo en relación, en primer lugar, con el artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores, sobre conflictos entre preceptos de normas estatales o paccionadas, respecto del cual ya se ha señalado que mantiene una relación de preferencia o preeminencia. En segundo lugar, con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, al que remite en el inciso final del párrafo primero del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a los acuerdos interprofesionales o convenios-marco, y en particular a sus cláusulas que han de fijar las reglas de resolución de los «conflictos de concurrencia» entre convenios de distinto ámbito. La relación en este caso, como veremos, es de supletoriedad, aplicándose la regla general sólo en defecto de una diversa regla convencional.

Pero también hay que poner en relación las reglas del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores con otro supuesto excepcional, cuya relación no aparece claramente recogida en el Estatuto de los Trabajadores, pero cuya incidencia en lo relativo a la ordenación de determinados conflictos de concurrencia y de la estructura de la negociación colectiva es manifiesta. Nos referimos, claro está, a las denominadas «cláusulas de descuelgue», sea ex artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, o, especialmente ahora, sea a tenor de lo establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, que permiten la modificación o alteración de determinadas condiciones de trabajo fijadas en un convenio colectivo vigente y preexistente de ámbito superior a través de la negociación de un acuerdo colectivo con los representantes de los trabajadores en el ámbito de la empresa. Esta excepción a la regla general tiene la misma orientación descentralizadora de la estructura de negociación colectiva que la prevista en el párrafo segundo del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, si bien no en el ámbito territorial sino en el ámbito funcional, primando el nivel de empresa.

3.2.2. La regla general de intangibilidad de los convenios vigentes

Respecto a los elementos integrantes del denominado «*supuesto de hecho normativo*» del párrafo primero del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, a tenor del cual, «un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios colectivos de ámbito distinto...», es obligado realizar las siguientes precisiones. A saber:

- *Coincidencia simultánea* de convenios colectivos aplicables a las mismas relaciones de trabajo, con la consecuente entrada o penetración del ámbito de aplicación de uno de ellos en el propio del otro.

Esta exigencia de coincidencia temporal, elemento esencial del concepto de concurrencia y claramente definida en la ley al requerir que tal coincidencia se produzca «durante su vigencia» —cfr. STS 28.3.1994, 26.1.2004; *vid.* también STS 1.12.2015 y STS 226/2021, de 13 de enero—, sirve para diferenciar con razonable nitidez este supuesto del relativo a la sucesión de convenios colectivos (STSJ País Vasco 7.2.2006), cuyos presupuestos e implicaciones son bien diferentes, al menos en la mayoría de las modalidades de la sucesión seguidas en la práctica de nuestra negociación colectiva.

- *Divergencia o colisión de contenidos* de las normas en presencia —concurrencia conflictiva—, lo que implica un determinado tipo de relación entre las diferentes normas convencionales en presencia, caracterizada por la colisión u oposición de contenidos o presupuestos del convenio.

Este rasgo lo diferencia de la técnica de complementariedad, que es otro criterio o modalidad de ordenación de las relaciones internas de tipo convencional, y que implica un reparto de materias o aspectos normativos, según un esquema de distribución previsto legal o convencionalmente.

- *La afectación del ámbito de aplicación* de un convenio por otro de ámbito distinto —de lo contrario, esto es, si tuvieran el mismo ámbito, estaríamos ante un supuesto de derogación lisa y llanamente ex artículo 86.4 del Estatuto de los Trabajadores—.

Esta norma no regula todas y cada una de las posibles modalidades de relaciones concurrenciales entre convenios colectivos, sino tan sólo una de ellas, que presenta una dimensión singular o especial dentro del género más amplio de este tipo de relaciones entre convenios. A juicio de la doctrina mayoritaria, aunque no pacífica al respecto, un convenio es afectado por otro cuando sus cláusulas son sustituidas, modificadas o de alguna forma «menoscabadas» por las cláusulas del convenio «afectante» —v. g., cláusulas modificativas del contenido regulador— (de alteración con proyección permanente habla la STS 27.12.1994). No se trata de una simple injerencia sino de la desnaturalización o desvirtuación del equilibrio contractual cristalizado en un convenio por la pretensión de otro posterior de introducir una regulación que altera sus presupuestos.

No son concurrentes, en cambio, las normas de mínimos de un convenio respecto de las normas de mejora de los mismos previstos en otro, puesto que se trata de relaciones de suplementariedad y no de conflictualidad. Tampoco lo son las regulaciones

complementarias, según se ha señalado, si bien no se descartan zonas fronterizas entre uno y otro supuesto —v. g., convenios no articulados entre sí que regulan materias distintas para las mismas relaciones de trabajo, cuyas dudas de calificación jurídica no puede darse por anticipado sino tras una indagación de la voluntad contractual de las partes negociadoras—. Tampoco aparece el conflicto de yuxtaposición cuando dos convenios franja o de grupo profesional regulan aspectos diferentes de la movilidad en una determinada categoría —cfr. STS 29.1.1992—.

Ni estamos ante el supuesto de afectación en los casos de eventuales incidencias posteriores en el ámbito de que se trate sobre materias no contempladas en el mismo —cfr. STC 11/81, de 8 de abril, que admite la legalidad de la huelga durante el periodo de vigencia del convenio colectivo cuando su finalidad no sea la de alterarlo—.

Igualmente se excluye la concurrencia entre un pacto colectivo singular, vinculado a acuerdo logrado en periodo de consulta por expediente de regulación de empleo, con la regulación convencional general, por faltar el presupuesto normativo mismo, la afectación —STS 27.12.1994—.

Se requiere el carácter estatutario de los convenios colectivos concurrentes, con lo que se reduce su campo de aplicación únicamente a los supuestos de concurrencia de instrumentos normativos con las condiciones de forma y fondo previstas en el Título III del Estatuto de los Trabajadores —cfr. SS.TS 17 y 27.10.1994, 14.2.1996, 26.1.2004—.

Esta posición restrictiva, sin embargo, tiene una dimensión claramente flexibilizadora de la prohibición, pues uno de los principales argumentos en contra de una interpretación extensiva o analógica reside en los efectos inconvenientes o disfuncionales, en términos de rigidez, que para el sistema tendría su generalización como criterio de ordenación del entero sistema de negociación colectiva. La licitud de la afectación de un convenio colectivo por un pacto extraestatutario conduce la solución del problema, pues, no al ámbito del artículo 84 sino a la regla del artículo 3.3 del Estatuto de los Trabajadores: el de la norma más favorable, que al tiempo que permite una flexibilidad razonable en la regulación de origen profesional, evita una fragmentación excesiva de las disposiciones convencionales, que podría llevar a la incertidumbre e incluso a la arbitrariedad en su aplicación.

Por lo que refiere a la «*sanción jurídica*» de tal presupuesto o regla de solución del conflicto que representa la concurrencia, el artículo 84, establece una doble regla:

- *La prohibición de afectación* (cláusula legal de desafectación) o intangibilidad del contenido —incompatibilidad objetiva entre cláusulas de distintos convenios (de garantía de indemnidad frente a la invasión, total o parcial, de otro convenio colectivo de la misma clase y de ámbito distinto, habla STS 27.12.1994)— y/o presupuestos

del convenio —incompatibilidad derivada de la voluntad cerrada de las partes negociadoras—, por un lado, y

- *El principio de preferencia o prevalencia del convenio anterior en el tiempo respecto a aquel convenio posterior que altera «ante tempus» los contenidos o presupuestos del ya concluido* —cfr. este papel decisivo reconocido a la cronología en STS 29.1.1992, STS 1045/2018, de 12 de diciembre, STSJ Madrid, 13.6.1997—.

La aplicación de esta regla se traduciría básicamente en el establecimiento legal de una «preferencia de paso» sobre el convenio posterior, cuya vigencia quedaría, así, suspendida o aplazada hasta la terminación de la vigencia del primero (incluyendo la ultraactividad, STS 1045/2018, de 12 de diciembre, matizada por la STS 958/2021, de 5 de octubre³⁴, que limita a vigencia ordinaria del convenio y, los casos de ultraactividad, cuando subsista la unidad de negociación), reabriéndose la posibilidad de revisión «en cada vencimiento del término...» —STS 23.10.2012—. De este modo, esta regla supone la adopción de un criterio singular respecto de sus antecedentes históricos y de las normas de concurrencia de otros ordenamientos, al consagrar el principio de preferencia o prevalencia del convenio temporalmente anterior, confirmando lo que es un principio de ordenación normativa conforme al principio de competencia y no conforme al principio de jerarquía normativa, que juega sólo de forma externa, esto es, en las relaciones de los convenios con la ley, hacia arriba, y con los contratos individuales —incluso, según la mayoría, colectivos pero extraestatutarios—, hacia abajo.

3.2.3. *Las excepciones*

- Primera excepción: concurrencia convencional

Una primera posibilidad de ruptura de la regla general prohibitiva del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores aparece con el reconocimiento de su naturaleza dispositiva para la autonomía colectiva, en relación con la cual mantiene una relación de estricta supletoriedad, esto es, la regla legal será de aplicación única y exclusivamente en defecto de «pacto en contrario», establecido a través de acuerdos interprofesionales o convenios o acuerdos colectivos sectoriales (artículo 83.2 ET). Esta vía ha tenido hasta el momento un escaso seguimiento en nuestra práctica de negociación colectiva. Sobre la propia libertad negocial de las partes recae la tarea de organizar el equilibrio real o efectivo de intereses contrapuestos implicados en el fenómeno de la concurrencia, según un sistema que se entiende comúnmente como el más correcto y el que menos dificultades de aplicación suscita.

³⁴ ECLI ES:TS:2021:3749.

Ahora bien, esta disponibilidad de la regla general por parte de la regla convencional, al menos en la redacción literal del precepto, parece configurarse en la ley como relativa o condicionada, en cuanto estaría limitada mediante la previsión expresa de garantías de orden procedimental, a las que habría que añadir garantías de orden material o sustantivo, relativas al contenido concreto de las reglas de concurrencia a fijar por los convenios. Ambos tipos de límites, sin embargo, son interpretados de forma restrictiva por la jurisprudencia.

Por cuanto concierne a los límites de tipo procedimental, el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, permite la disponibilidad de la regla general prohibitiva por acuerdos marco o por convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico, que podrán orientar la negociación y aplicación en unidades inferiores, bien articulándola, bien admitiendo la concurrencia de convenios, bien fijando reglas de solución de estos conflictos —cfr. STS 23.10.1995 o STS 26/2021, de 13 de enero—.

Se tratará de una concurrencia articuladora del propio proceso y de la estructura de negociación, cuyo objetivo sería más que centralizar —criterio inspirador de la regla general prohibitiva— racionalizar la pluralidad y diversidad del sistema sin anularla, neutralizarla o reducirla (así, el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, suscrito por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas con fecha 10 de mayo de 2023 para el período 2023-2025).

Por lo que refiere a los límites de fondo a la autonomía colectiva a propósito de esta conexión del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores y el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, aunque no fijados expresamente, se han intentado deducir del propio contenido esencial de los derechos constitucionales a la libertad sindical y a la negociación colectiva, así como de la propia garantía constitucional y legal de la «fuerza vinculante» de los convenios. Esto determinaría una limitación de las reglas convencionales a regulaciones de tipo complementario, de forma articulada o en cascada, reservando para cada ámbito —ascendente o descendente— la regulación de determinadas materias y aspectos, descartándose la posibilidad de establecer prohibiciones absolutas de negociar en un determinado ámbito. Sin embargo, una interpretación sistemática de estos dos preceptos pone de relieve una plena apertura por las reglas convencionales a cuantos criterios de determinación de la norma aplicable en situaciones de concurrencia consideren más adecuados para el equilibrio de intereses, naturalmente en el respeto a la ley y a la Constitución —cfr. STS 18.12.1990—.

Sin embargo, el pacto en contrario contemplado en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores no es una garantía plena de flexibilidad, pues en atención al concreto tipo de reglas adoptadas, ciertamente, podrá realizarse tanto una flexibilización profunda de la prohibición de concurrencia, hasta invertir formal y prácticamente sus

términos, cuanto un endurecimiento de la misma, introduciendo elementos de mayor rigidez. De ahí, el significado realmente flexibilizador y descentralizador de la segunda excepción.

- Segunda excepción: concurrencia descentralizadora

En su funcionamiento práctico, la regla prevista en este párrafo primero del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, tiene un triple efecto convergente: un efecto eminentemente centralizador sobre nuestro sistema de negociación colectiva, por un lado; un efecto de estabilidad de los procesos negociadores, por otro; y un efecto de consolidación de sus estructuras prefijadas, finalmente.

Precisamente, para contrarrestar este efecto centralizador se establecen dos mecanismos distintos en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores:

1. Por un lado, la **prioridad aplicativa del convenio de empresa**. La reforma llevada a cabo por el Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, trató de propiciar una negociación colectiva más cercana a la empresa, que permita ajustar con prontitud las condiciones de trabajo a las circunstancias económicas y productivas por las que atraviese la empresa en los diferentes momentos de la coyuntura económica, facilitando la adopción de medidas de flexibilidad interna en la empresa. Esta prioridad aplicativa no se aplicaría, sin embargo, cuando un acuerdo interprofesional o convenio colectivo estatal o de Comunidad Autónoma conforme al artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores fijase reglas distintas sobre estructura de la negociación colectiva o sobre concurrencia de los convenios. Sin embargo, la posterior reforma (que no fue negociada previamente con las organizaciones sindicales más representativas) llevada a cabo por la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, fue más lejos en la búsqueda de la descentralización, favoreciendo a ultranza la negociación colectiva empresarial en detrimento del papel homogeneizador de los convenios colectivos sectoriales.

La prioridad aplicativa del convenio de empresa se aplicará, en cualquier caso, sin que un acuerdo interprofesional ni un convenio colectivo estatal o de Comunidad Autónoma pueda limitarla. Además, el convenio de empresa podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior. Conforme al artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, «la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior» (téngase en cuenta que el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores ha sido declarado conforme a la Constitución por la STC 119/2014, de 16 de julio, f.j.º 5.º).

El Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, ha limitado parcialmente esta preferencia aplicativa de los convenios de empresa, tratando de fortalecer el convenio sectorial. La reforma laboral pretende en este punto asegurar las cautelas y garantías para que la descentralización de los convenios colectivos «no provoque un efecto devaluador de costes retributivos o desventajas injustificadas entre las empresas, y aporte flexibilidad en la medida adecuada». Se pretende equilibrar la fuerza vinculante de los convenios sectoriales con la necesaria flexibilidad de los convenios colectivos en ámbitos inferiores, de forma que esta descentralización de la negociación colectiva no distorsione la capacidad competitiva de las empresas ni reduzca las condiciones laborales de las personas trabajadoras.

Por ello se modificó el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, *suprimiendo* de entre las materias que pueden negociarse en el convenio de empresa con prioridad aplicativa respecto de los convenios colectivos de ámbito superior la regulación de «la cuantía del salario base y de los complementos salariales» [anterior apartado a) del artículo 84.2 ET *en la versión originaria dada por la Ley de 2012*]. La finalidad de esta reforma es que los convenios de empresa se comporten como instrumentos de regulación de aquellos aspectos organizativos que no admiten otro nivel de negociación por su propia naturaleza, como los horarios o la adaptación de la clasificación profesional, correspondiendo a la negociación colectiva sectorial los aspectos salariales, así como la fijación de la duración de la jornada.

Para ello el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores establece, en la regulación actual tras su reforma, que las condiciones establecidas en un convenio de empresa tendrán prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias: a) el abono o compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos; b) el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen del trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones; c) la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras; d) la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa; e) las medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal; f) aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2. La misma prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas a que se refiere el artículo 87.1 del Estatuto de los Trabajadores.

2. Por otro lado, la **prioridad aplicativa de los convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma**. Para incentivar la creación de marcos autónomos de negociación colectiva y, consecuentemente, de relaciones laborales, la reforma de 1994 introdujo una importante excepción, en la línea de legitimar y fo-

mentar prácticas de concurrencia afectante descentralizadora de la estructura de la negociación colectiva, al margen incluso de las reglas fijadas por un acuerdo marco, según la expresa autorización legal que acabamos de ver —artículo 84 párrafos. 1 y 2 ET—.

Así, a tenor del párrafo segundo del artículo 84, se permitía la concurrencia entre un convenio colectivo de ámbito superior —funcional y/o territorialmente— vigente con anterioridad y uno posterior de ámbito territorial o funcional inferior, pero siempre superior a la empresa —v. g., de Comunidad Autónoma, interprovincial, provincial, local... (SSTS 29.1.1997, 2.12.1996)—. Con la reforma de 2011, los apartados 3 y 4 del artículo 84 del ET tratan de favorecer una negociación colectiva más articulada, situada en los ámbitos territoriales superiores, aunque estableciendo la posibilidad de afectación del convenio estatal solo por los convenios de Comunidad Autónoma y estableciendo importantes condicionantes, al dejar esta posibilidad al arbitrio de los propios acuerdos o convenio de ámbito estatal. El Real Decreto Ley 2/2024, de 21 de mayo, modifica nuevamente el artículo 84.3 para profundizar en la promoción y desarrollo de ámbitos autonómicos de negociación a través de la prioridad aplicativa de los convenios y acuerdos autonómicos sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, si bien dicha prioridad aplicativa queda condicionada ahora exclusivamente a que la regulación de los convenios o acuerdos autonómicos resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

De esta forma, en el ámbito de una comunidad autónoma, los sindicatos y las asociaciones empresariales que reúnan los requisitos de legitimación de los artículos 87 y 88, podrán negociar convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma que tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal, siempre que dichos convenios y acuerdos obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales (artículo 84.3 ET).

También podrán tener la misma prioridad aplicativa los convenios colectivos provinciales cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico suscritos de acuerdo con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores y siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales (artículo 84.4 ET).

No obstante, se considerarán materias no negociables (es decir, que la afectación no será posible) en el ámbito de una Comunidad Autónoma: el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de ries-

gos laborales y la movilidad geográfica (artículo 84.5 ET), materias respecto de las cuales seguirá siendo aplicable el convenio estatal vigente.

- Tercera excepción

El estudio de las reglas de concurrencia, y en particular de las excepciones a la regla general debe completarse con otras referencias legales que no aparecen demasiado claramente expuestas en la actual regulación.

Así, un tercer tipo de excepciones provienen de la autorización otorgada por una norma especial para concluir acuerdos modificativos de convenios colectivos vigentes y preexistentes de ámbito superior, mediante la negociación con los representantes de los trabajadores a nivel de empresa (SSTS 15 y 24/2021, de 13 de enero y 156/2021, de 3 de febrero). Este es el caso de las cláusulas de descuelgue o inaplicación (artículos 41 y 82.3 ET), previstas en determinadas circunstancias económico-organizativas, que traduce una opción legislativa de signo flexibilizador similar a la actuada con la segunda excepción, si bien en el ámbito de la empresa y no en el de la autonomía territorial, con lo que en cierta medida se recupera el principio de especialidad o especificidad.

- Cuarta excepción

Una cuarta excepción a la regla general fijada en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores estaría constituida por aquellos supuestos en los que, en el Estatuto de los Trabajadores, en diferentes preceptos, aparece la regla legal de preferencia o prevalencia de los convenios colectivos de sector estatales —sólo en su defecto, de ámbito geográfico inferior, e incluso en algún caso de empresa— respecto de cualesquiera otros. En estos casos, la vigencia sobrevenida de un convenio de sector, preferentemente estatal, que afecte a la regulación contenida en convenios sectoriales anteriores de ámbito inferior, determinará el efecto de desplazar o sustituir la aplicación de las previsiones de éstos por las suyas propias sobre tales materias, exceptuando la regla general del *prior in tempore*.

Supuestos de este tipo, que en cierta medida puede caracterizarse, por oposición o contraste con la segunda excepción, como concurrencia centralizadora, aparecerían en relación a la regulación convencional de determinadas modalidades de contratación, tales como los contratos formativos —de formación en alternancia y para la obtención de la práctica profesional—, así como del contrato por circunstancias de la producción —v. g., artículos 11.2, 11.3 c) y 11.4 e) del Estatuto de los Trabajadores; artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores—. En esta dirección, conviene tener presente la recomendación del Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997 (AINC) (vigente todavía) de configurar el convenio sectorial nacional como la unidad típica u ordinaria de negociación, configurándose el convenio de rama de

actividad bien como «única norma convencional» bien de carácter concurrente con otros —v. cap. IV, artículo 4.8.º.11 AINC—. No obstante, los posteriores Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva (II, III y IV, durante los años 2012 a 2020), trataron de impulsar una mayor descentralización de la negociación colectiva.

El vigente V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, suscrito por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas con fecha 10 de mayo de 2023 para el período 2023-2025, recoge compromisos y acuerdos que deberán desarrollarse en procesos negociadores de ámbitos diversos, de sector y de empresa.

3.3. Personas negociadoras legitimadas. Problemas de legitimación negocial en caso de concurrencia de convenios colectivos

Las reglas generales sobre legitimación negocial de los convenios colectivos estatutarios se configuran en las normas insertas en los artículos 87, 88.1 y 89.3 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los trabajadores (ET) mediante una triple forma legitimadora:

La «legitimación inicial», considerada normativa de orden público o imperativa, se establece como el derecho a las personas legitimadas inicialmente con el derecho a formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo sin más trámites.

La «legitimación plena», es aquella que se establece válidamente constituida.

La «legitimación negociadora o decisoria» es la que determina las personas con derecho para aprobar el CC.

Estos preceptos son considerados de derecho necesario e indisponible, de ello se desprende que las partes no pueden negociar o pactar sobre estas reglas generales³⁵.

Para abordar sistemáticamente la legitimidad negocial es necesario separar los niveles territoriales y, en su caso, funcionales de negociación. En base a la unidad de negociación contenida en el artículo 83 del ET, estos se distinguen en:

1.º Nivel de negociación para el CC de empresa o inferior.

La legitimación inicial por parte del banco empresarial será la figura directa de la empresa³⁶. Por parte del ámbito personal del CC, la representación unitaria, comité de empresa o personas delegadas de personal, o la «representación sindical si la hubiera y en conjunto sumen la mayoría de la representación unitaria»³⁷. Esta situación

³⁵ Por todas, STS 631/2021 de 16 de junio de 2021 (rec. 21/2020).

³⁶ Artículo 87.3 ET.

³⁷ Artículo 87.1 ET.

es excluyente, por lo cual, será una u otra la parte legitimada. Esto no excluye que, cuando negocie la sección sindical correspondiente a la mayoría de la representación unitaria, inviten a ésta a que estén presentes durante la negociación.

Los problemas que se han presentado respecto de este tipo de legitimación, en el caso que, existan en el mismo nivel de negociación, la empresa, varios centros de trabajo y que, no en todos ellos, haya representación unitaria o sindical.

Problemas de legitimación inicial a nivel empresa o inferior:

En principio al comité de empresa y a las personas delegadas de personal, se le reconoce legitimación inicial sin otro requisito adicional, aunque se debe tener en cuenta que:

La representación legal de las personas trabajadoras de un centro de trabajo, no se le permite negociar el convenio colectivo para todos los centros de trabajo de la misma empresa por aplicación del principio de correspondencia³⁸ y, de hecho, la vulneración de este principio da lugar a la nulidad del CC negociado en estas circunstancias. La posible solución a este conflicto podría ser que negociaran las secciones sindicales, aunque, la legitimación inicial de estas también está supeditada a la decisión de la mayoría de la representación unitaria.

No se puede legitimar, en estos casos, a una comisión «ad hoc» para la negociación del CC, debido a que, como ya se ha comentado, son normas imperativas y la norma no da lugar a una comisión de esta naturaleza³⁹.

Excepción en el caso de vulnerar el principio de correspondencia y que ésta no provoque, *de iuris*, la nulidad del CC, en el caso de aplicación *de favor negoti*, cuando la nulidad afecta a un solo inciso legal por falta de correspondencia en la representación legal y/o ámbito aplicativo sin extender sus efectos al resto del CC que no incurre en dicho defecto⁴⁰.

La configuración de las secciones sindicales según el artículo 8.2 de la Ley Orgánica de la Libertad Sindical (en adelante, LOLS), tal como se dispone, tendrán legi-

³⁸ En virtud de este principio, «la repetida regla general se asienta en el principio de correspondencia en virtud del cual, —y en su aplicación concreta a los comités de empresa y delegados de personal de la empresa— el ámbito de actuación del órgano de representación promovente del proceso de conflicto colectivo ha de corresponderse con el de afectación del conflicto mismo y, consecuentemente, con el ámbito de afectación de la sentencia que le ponga término». Por todas, STS de 30 de septiembre de 2008 (rec. 90/2007).

³⁹ BODAS MARTÍN, R.: «Legitimación para negociar convenios colectivos de empresa», CCNCC, *Legitimación negociada*, Madrid, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, 2015, p. 87.

⁴⁰ Por todas, STS 162/2017 de 23 de febrero de 2017 (rec. 146/2016).

timación inicial aquellas que hubiere y sumaren en conjunto la mayoría de las personas integrantes en los comités de empresa o de las personas delegadas de personal.

Cuando la representación unitaria en la comisión negociadora sean representación legal de las personas trabajadoras de alguno de los centros de trabajo y, a su vez pertenezcan a un sindicato, deberán acreditar que actúan en nombre de la sección sindical. Esto deberá acreditarlo la persona que, en conocimiento de este hecho, sostiene que actúa en calidad de la sección sindical⁴¹.

La cuestión temporal es además de una relevante importancia, de manera que, es imprescindible concretar el momento en el que tienen que estar constituidas las secciones sindicales⁴². Esta concreción temporal definida por la jurisprudencia establece las reglas siguientes:

Un primer momento, en el que se inician las negociaciones, es decir, en el momento de constitución de la mesa negociadora⁴³. Debiendo tener, el sindicato una implantación y acreditación suficiente⁴⁴. Se excluye de esta concreción, aquellas variaciones surgidas con posterioridad a la constitución de la comisión negociadora⁴⁵. Un momento posterior generaría incertidumbre, cuestión que podría llevar a una situación «incompatible con el desarrollo normal del proceso de negociación»⁴⁶.

Un segundo momento que, podría darse si, en el caso de existir una actualización sobre la representatividad, se negociase algo distinto, en tal caso, habría que volver a examinar la legitimación. Excepcionalmente, se podría volver a examinar si hubiese una restructuración de la plantilla y, por ese motivo, surgiese un vacío en los cargos de las personas que estaban inicialmente legitimadas⁴⁷.

El objetivo es el reforzamiento de las secciones sindicales cuando se establece que tendrán legitimación inicial aquellas que sumen la mayoría de la representación unitaria⁴⁸. Aunque:

⁴¹ Por todas, STS 22/2018 de 16 de enero de 2018 (rec. 262/2016).

⁴² «la finalidad de esta concreción temporal (...) es garantizar la necesaria correspondencia entre la legitimación inicial y el nivel de representatividad de la comisión negociadora, de una parte, y de otra, la determinación de la denominada legitimación decisoria». STS 1053/2023 de 30 de noviembre de 2023 (rec. 98/2021).

⁴³ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Manual de derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch. Valencia, 2024, p. 945.

⁴⁴ ÁLVAREZ ALONSO, D.: *Representación y participación de los trabajadores en la empresa*. Tirant lo Blanch, Valencia, 2020, p. 79.

⁴⁵ Por todas, STS de 23 de noviembre de 1993 (rec. 1780/1991).

⁴⁶ Por todas, STS 1053/2023 de 30 de noviembre de 2023 (rec. 98/2021).

⁴⁷ SALAS PORRAS, M.: «Legitimación para negociar convenios de empresa y de ámbito inferior». FERREIRO REGUEIRO, C. (Dir.) y VILLALBA SÁNCHEZ, A. (Coord.), *Nuevos estudios sobre la negociación colectiva*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2022, p. 167.

⁴⁸ Por todas, STS de 27 de septiembre de 2016 (rec. 123/2015).

En el caso que la representación unitaria sea inexistente, no se puede aplicar esta técnica que, tal como se ha hecho referencia, es imperativa. Por tanto, no se podrá negociar un CC de empresa, aunque lo negociasen las secciones sindicales⁴⁹.

Las secciones sindicales, podrán estar presentes en la comisión negociadora en función de su representatividad⁵⁰.

La legitimación «plena», la peculiaridad, en este caso es que se respete las condiciones de nivel de representatividad y la proporcionalidad de las personas miembros de las secciones sindicales que sumen la mayoría de la representación unitaria que se han establecido para la legitimación anterior⁵¹.

La legitimación «decisoria» en el nivel de empresa o inferior requiere, «el voto favorable de la mayoría de cada una de las dos representaciones»⁵². Requisitos:

Mediante el sistema de voto proporcional y no mediante sistema personal o «por cabezas»⁵³. Este reparto proporcional debe respetarse el porcentaje exacto de representatividad y, en todo caso, se debe traducir en personas o «cabezas» sin contar los decimales⁵⁴.

Se requiere mayoría absoluta de los votos y, en todo caso, durante la NC no se puede exigir mayor cualificación del voto o unanimidad de la ya exigida por el artículo 89.3 ET por su condición de derecho necesario⁵⁵.

2.º Nivel de negociación de CC «de franja».

Aquellos CC en los que su ámbito personal se dirige a los profesionales con un «perfil específico», por este motivo, se aplica únicamente a un colectivo especial, el artículo 87.1 establece que la legitimación negocial es para «las secciones sindicales

⁴⁹ STS 517/2017 de 28 de junio de 2017 (rec. 203/2016).

⁵⁰ Artículo 87 y 88.1 ET.

⁵¹ STS 267/2023 de 12 de abril de 2023 (rec. 4/2021).

⁵² Artículo 89.3 ET.

⁵³ STS de 3 de junio de 2008 (rec. 3490/2006) y 1 de marzo de 2010 (rec. 27/2009).

⁵⁴ A modo de ejemplo, STS de 3 de junio de 2008 (rec. 3490/2006) en resumen: durante la negociación de un CC de empresa, entre el banco social y el empresarial están legitimados para negociar 8 miembros repartidos entre 4 y 4. El conflicto surge en el banco social, en el reparto proporcional para 13 miembros de comité de empresa (7 UGT, 4 CCOO y 2 CGT) era 2.15 para UGT (2 miembros para la CN), 1.2 para CCOO (1 miembro para la CN) y 0.6 para CGT (1 miembro para la CN). Los votos deliberadores del banco social, eran 2 votos a favor (UGT) y 2 votos en contra (CCOO y CGT). Pero la representatividad de las 2 personas que representaban a UGT eran por los 7 miembros del comité de empresa mientras que los 2 votos en contra eran por 6 miembros del comité de empresa, por lo que, en rigor al principio de proporcionalidad y representatividad, los 2 votos de UGT conformaban la mayoría absoluta del comité de empresa.

⁵⁵ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Manual de derecho del trabajo*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, p. 952.

que hayan sido designadas mayoritariamente por sus representados a través de votación personal, libre, directa y secreta»⁵⁶.

3.º Nivel de negociación de CC sectorial o supraempresarial.

Legitimación «inicial» de los trabajadores. Estarían legitimados los sindicatos mayormente representativos (en los tres niveles previstos en los artículos 6 y 7 de la Ley Orgánica de Libertad Sindical):

En los convenios sectoriales estarán legitimados para negociar en representación de los trabajadores:

a) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel estatal, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

b) Los sindicatos que tengan la consideración de más representativos a nivel de comunidad autónoma respecto de los convenios que no trasciendan de dicho ámbito territorial, así como, en sus respectivos ámbitos, las organizaciones sindicales afiliadas, federadas o confederadas a los mismos.

c) Los sindicatos que cuenten con un mínimo del diez por ciento de los miembros de los comités de empresa o delegados de personal en el ámbito geográfico y funcional al que se refiera el convenio.

Legitimación «inicial» del banco empresarial. Estarían legitimadas las asociaciones empresariales que cumplan los siguientes requisitos:

1.º Dentro del ámbito funcional y geográfico del convenio a negociar:

El 10 % de las empresas que den ocupación al 10 % de las personas trabajadoras⁵⁷, con efectividad en la ocupación de estas personas.

Aquellas que den ocupación al 10 % de las personas trabajadoras, sin referencias al número o porcentaje de empresas afectadas.

Si no existiera asociación empresarial con representatividad suficiente, para el convenio colectivo de ámbito estatal, el 10 % o más de empresas o de personas trabajadoras en el ámbito estatal o mínimo del 15 % de las empresas o personas trabajadoras cuando se trate del ámbito de la CCAA.

⁵⁷ Artículo 87.3 ET.

2.º En los CC sectoriales de ámbito estatal también están legitimadas las asociaciones de empresas que reúnan los requisitos de la disposición adicional sexta del ET las cuales, de ámbito estatal serán aquellas asociaciones empresariales estatales que cuenten con un 10 % o más de empresas y personas trabajadoras, y por el ámbito territorial autonómico, serán las asociaciones empresariales autonómicas que, no estando sujetas a una federación o confederación estatal, representen, al menos, al 15 % de empresas y personas trabajadoras del sector de aplicación⁵⁸.

Asimismo, estarán legitimados en los convenios de ámbito estatal los sindicatos de comunidad autónoma que tengan la consideración de más representativos conforme a lo previsto en el artículo 7.1 de la Ley Orgánica 11/1985, de 2 de agosto, de Libertad Sindical, y las asociaciones empresariales de la comunidad autónoma que reúnan los requisitos señalados en la disposición adicional sexta de la presente ley.

Por otra parte, todo sindicato, federación o confederación sindical, y toda asociación empresarial que reúna el requisito de legitimación, tendrá derecho a formar parte de la comisión negociadora.

4.º Nivel de negociación para CC de grupo de empresas y empresas en red.

Las reglas de legitimación para grupo de empresas y empresas en red⁵⁹ se establece para el banco empresarial en el artículo 87.3 b), el cual atribuye directamente a cada una de las empresas vinculadas la «representación de la empresa».

Y del banco social en el artículo 87.1, mantiene el criterio del sistema de los sindicatos más representativos, estableciendo la idéntica legitimación que estipula la norma para los CC sectoriales a los que ya se han hecho referencia.

La obligación legal de negociar.

La obligación legal de negociar un convenio colectivo corresponde a la parte que recibe la comunicación efectiva, en términos generales. Aunque esta regla tiene excepciones:

⁵⁸ MENDOZA NAVAS, N.: «Legitimación para negociar convenios colectivos de sector y grupos de empresa». FERREIRO REGUEIRO, C. (Dir.) y VILLALBA SÁNCHEZ, A. (Coord.): *Nuevos estudios sobre la negociación colectiva*, Thomson Reuters Aranzadi, Navarra, 2022, p. 188.

⁵⁹ Empresas en red son empresas que en el marco de un proceso de descentralización productiva la norma la define como «una pluralidad de empresas vinculadas por razones productivas y organizativas». Vid. MONEREO PÉREZ, J. L. y PERÁN QUESADA, S.: «Delimitación conceptual de la subcontratación empresarial como forma privilegiada de descentralización productiva». MONEREO PÉREZ, J. L. (dir.) y PERÁN QUESADA, S. (dir.): *La externalización productiva a través de la subcontratación empresarial*. Comares, Granada, 2018, p. 5.

Que exista causa legal⁶⁰ que lo impida por vulnerar el ordenamiento jurídico, es decir, puede ser por falta de legitimación negocial de alguna de las partes, la receptora o la emisora de la comunicación, aunque también puede ser por la falta del ámbito de aplicación del convenio colectivo, esto es, por concurrencia prohibida por el artículo 81, entre las más frecuentes.

Por causa convencional, generalmente el incumplimiento de alguna cláusula de convenio colectivo anterior⁶¹ o de acuerdo con alguna previsión de acuerdos interprofesionales o convenio colectivo estatal o de comunidad autónoma⁶².

Cuando exista un convenio colectivo en vigor en la unidad o ámbito en que se pretende negociar⁶³.

La jurisprudencia, con cautela, atiende, en estos casos, a las circunstancias específicas del caso, a modo de ejemplo:

En un convenio colectivo sectorial estatal consolidado, no existe obligación de negociar otro de ámbito autonómico siempre y cuando la asociación empresarial legitimada sea de ámbito estatal, así como las empresas afectadas, el caso del CC de Grandes Almacenes⁶⁴.

Por otra parte, sí existe obligación de negociar en situaciones de vacíos de regulación, en el caso de un sector en el que solo existen CC de empresa y en ausencia de CC de sector⁶⁵.

Adhesión a un convenio colectivo (artículo 92.1 ET).

Las personas legitimadas para negociar un convenio colectivo tienen la posibilidad de, en vez de negociar un CC propio, sumarse o «adherirse» de común acuerdo y a la totalidad de un CC en vigor, con la condición de que no se encuentren afectados por otro CC. Esta acción se debe comunicar a la autoridad laboral para su posterior registro. Considerando los siguientes aspectos:

Los CC de eficacia personal limitada, extraestatutarios, se seguirán aplicando en el ámbito funcional y territorial en la que hubiesen negociado las partes.

⁶⁰ Artículo 89.1 ET

⁶¹ Artículo 86.1 y 86.2 ET.

⁶² Artículo 83.2 ET.

⁶³ Artículo 89.1 ET.

⁶⁴ SSTs 17 noviembre 1998, 10 abril 2002, entre otras.

⁶⁵ STS 3 mayo 2000

La adhesión del artículo 92.1 viene referida a aquellos CC estatutarios de eficacia general, por lo que, la consecuencia inmediata de la adhesión será la aplicación del ámbito territorial y/o funcional que establezca el CC al que se suma.

Requisitos para la adhesión a un CC:

Que las partes estén legitimadas para negociar un CC del propio ámbito territorial y funcional vistos en el apartado anterior⁶⁶.

Que se constate que existe una voluntariedad de las partes legitimadas a alcanzar un acuerdo de adhesión, y ésta se establezca «de común acuerdo».

Que se produzca para un CC «en vigor»⁶⁷ y en su “totalidad”⁶⁸.

Que no pueda estar afectado por otro CC.

Que se comunique a la Autoridad Laboral competente a efectos e inscripción registral.

Extensión del convenio colectivo a ámbitos de cobertura vacíos (artículo 92.2 ET).

Ante los perjuicios por la imposibilidad de suscribir un acuerdo o CC por ausencia de partes legitimadas para negociar, así como en caso de ámbitos de cobertura vacíos que afecten a una pluralidad de empresas y de personas trabajadoras, exclusivamente el Ministerio de Trabajo y Economía Social o el órgano competente de las comunidades autónomas, pueden extender los efectos de un CC en vigor a las empresas o personas trabajadoras de «un sector o subsector de actividad»⁶⁹. El procedimiento de extensión⁷⁰ del CC viene regulado por el Real Decreto 718/2005, de 20 de junio, por el que se aprueba el procedimiento de extensión de CC, en resumen, algunas cuestiones relevantes sin ánimo exhaustivo son:

⁶⁶ BLASCO PELLICER, A. y LÓPEZ BALAGUER, M.: «Adhesión y extensión del convenio». PÉREZ DE LOS COBOS, F. y GOERLICH J. M.^a (coords.). *El régimen jurídico de la negociación colectiva en España. Estudios homenaje al profesor Sala Franco*, Tirant lo Blanch, Valencia, 2006, pp. 564-565.

⁶⁷ Los CC que se encuentran en ultraactividad son considerados «en vigor». *Vid.* BLASCO PELLICER, A. y LÓPEZ BALAGUER, M.: «Adhesión y extensión del convenio», *op. cit.*, p. 563.

⁶⁸ Es necesario precisar el ámbito territorial nuevo, y en caso necesario el ámbito funcional, ya que la adhesión a la «totalidad» incluye todo el contenido obligatorio o mínimo del CC (artículo 85.3 ET). *Vid.* BLASCO PELLICER, A. y LÓPEZ BALAGUER, M.: «Adhesión y extensión del convenio», *op. cit.*, p. 566.

⁶⁹ Artículo 92.2 párrafo primero.

⁷⁰ En palabras de la STC 86/1981 «no se crea una norma nueva, sino que se limita a declarar inaplicable otra ya existente (...) la norma extendida no modifica su estructura ni contenido o ámbito de aplicación por el acto de extensión (...) actúa como elemento para la integración de una laguna de regulación en otro ámbito».

La extensión afecta a lo previsto en el ámbito de aplicación y vigencia del artículo 82.3 ET, abarcando una «pluralidad de empresas y trabajadores» y a «un sector o subsectores de actividad» por lo que, el ámbito funcional debe ser el mismo o similar⁷¹ y que no esté vinculado a CC cualquiera que sea su ámbito.

Exclusivamente el Ministerio de Trabajo y Economía Social, en caso de abarcar el territorio nacional o más de una CCAA o, en su caso, el órgano competente de la CCAA, en caso de su ámbito geográfico o inferior son competentes para conocer y resolver las situaciones de extensión.

Al igual que en el apartado anterior, se debe respetar lo acordado por las partes negociadoras de los CC extraestatutarios de eficacia limitada y dentro de su ámbito funcional y territorial.

Requisitos generales del procedimiento de extensión del CC:

Ausencia de partes legitimadas para negociar un CC estatutario⁷², esta legitimación está referida a la legitimación plena del banco social o que la contraparte no tenga legitimación inicial o plena. Especial atención reciben los casos de ausencia de acuerdo de las partes legitimadas, que no permiten la extensión⁷³.

El procedimiento se inicia a instancia de parte, no de oficio, por quien se encuentre legitimado para promover la negociación colectiva⁷⁴.

Las asociaciones empresariales y sindicatos tienen derecho a emitir un informe de valoración de la acción de extensión⁷⁵.

3.4. Contenidos del convenio colectivo

El artículo 37.1 de la Constitución Española reconoce la negociación colectiva laboral y la fuerza vinculante de los convenios colectivos. Como desarrollo, el artículo 3.1.b) del Estatuto de los Trabajadores (ET) otorga al convenio colectivo un papel central entre las fuentes de la ordenación laboral, al situarlo como instrumento regulador de los derechos y obligaciones derivados de la relación de trabajo. En consecuencia, se establece una distribución normativa entre las distintas fuentes del Derecho, destinada a garantizar un espacio efectivo de influencia para cada una de

⁷¹ Que reúna características económicas y laborales equiparables según RD 718/2005.

⁷² Artículo 87, 88.1 y 89.3 ET.

⁷³ Artículo 88.1 ET.

⁷⁴ Artículo 87.2 y 3 ET.

⁷⁵ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I.: *Manual de derecho del trabajo*, op. cit., p. 1017.

ellas. En este sentido, se ha señalado la necesidad de mantener una contención heterónoma que limite la autonomía convencional en la regulación de las condiciones laborales, a fin de preservar el margen imprescindible de actuación de los sujetos negociadores. Efectivamente, la Carta Magna no determina de manera exhaustiva las materias reservadas al convenio colectivo, sino que se limita a ordenar que los interlocutores sociales puedan negociar y regular todas aquellas cuestiones que afecten tanto a los intereses de las personas trabajadoras (condiciones de trabajo) como a los de las empresas (condiciones de productividad). En la misma línea, el artículo 82 del ET define el concepto y la eficacia de los convenios colectivos, precisando que constituyen la expresión del acuerdo libremente alcanzado entre las partes en virtud de su autonomía colectiva, y destacando que regulan, en su ámbito correspondiente, las condiciones de trabajo y de productividad, así como, en su caso, la paz laboral mediante las obligaciones pactadas. De esta formulación se desprende el contenido de los convenios colectivos, desarrollado con mayor detalle en el artículo 85 del propio Estatuto. Asimismo, resulta pertinente atender a lo dispuesto en su artículo 83, que aclara que el contenido del convenio dependerá del ámbito de aplicación pactado por las partes, siempre que estas cuenten con la legitimación derivada de la representatividad exigida. En paralelo, cabe señalar que las partes negociadoras gozan de libertad para fijar la unidad de negociación que consideren adecuada, si bien con las limitaciones impuestas por la prohibición constitucional de incurrir en trato discriminatorio⁷⁶.

El ámbito funcional del convenio colectivo determina el tipo de empresas incluidas y, por tanto, aquellas a las que se aplica el convenio. Esta cuestión no siempre resulta pacífica, dado que pueden surgir dudas respecto a la actividad principal de la empresa y, en consecuencia, sobre su inclusión en dicho ámbito funcional. Para resolver estas situaciones, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos tiene asignada una labor de asesoramiento y consulta (Disposición Adicional 9.^a a) del ET), mientras que la litigiosidad derivada de estos conflictos corresponde a los Jueces y Tribunales del orden social. En términos generales, el ámbito funcional se corresponde con el segmento de la actividad productiva que se pretende abarcar, pudiendo tratarse, por ejemplo, de un sector específico (sanidad), de un conjunto de sectores (interprofesional), de un oficio concreto (pilotos) o de una empresa o grupo de empresas. Por su parte, el ámbito territorial delimita el espacio geográfico en el que se aplica el convenio colectivo, que puede abarcar desde el ámbito estatal hasta el autonómico, provincial, comarcal o local, así como cualquier otra demarcación que las partes acuerden. En la práctica, el ámbito de aplicación del convenio resulta de la combinación del ámbito funcional con el territorial, de modo que ambos deben estar presentes en todo convenio colectivo y considerarse conjuntamente. A ellos se suma el ámbito temporal, que fija el periodo de vigencia del convenio. En este sen-

⁷⁶ CRUZ VILLALÓN, J.: *Compendio de Derecho del Trabajo*, Tecnos, Madrid, 2024.

tido, debe determinarse con claridad la fecha de entrada en vigor, su eventual retroactividad, la duración de su vigencia y los términos específicos para su denuncia. El artículo 85.3 d) del ET precisa que el convenio ha de establecer la forma y condiciones de la denuncia, así como un plazo mínimo para su formulación antes de la finalización de su vigencia. Esta previsión no es irrelevante, pues con el fin de facilitar la negociación se exige que el convenio determine con precisión la forma y el momento de la denuncia, siendo recomendable que se prevean plazos amplios. Por el contrario, un plazo demasiado corto reduciría las posibilidades reales de activar el proceso negociador, y resultaría anómalo —o jurídicamente cuestionable— considerar denunciado un convenio de manera automática al término de su vigencia⁷⁷. El artículo 86 del ET regula los elementos relativos a la duración del convenio, aunque corresponde a las partes fijarlos de manera concreta. En la práctica, y sin que exista previsión expresa en la norma estatutaria, lo más frecuente es una vigencia de cuatro años; sin embargo, nada impide que sea mayor o menor, e incluso que se establezcan distintos periodos de vigencia para cada materia o grupo de materias dentro del mismo convenio. Salvo pacto en contrario, el convenio se prorroga automáticamente de año en año si no media denuncia expresa en los términos establecidos. Una vez denunciado, se abre un nuevo proceso de negociación para su renovación. Durante ese periodo, el convenio mantiene su eficacia en los términos previstos, aunque, en defecto de pacto, decaen las cláusulas obligacionales y se mantienen en vigor las normativas. Así, por ejemplo, si las partes hubieran renunciado a convocar huelga durante la vigencia del convenio, recuperan la posibilidad de convocarla una vez denunciado. En el curso de la negociación, las partes pueden alcanzar acuerdos parciales sobre materias concretas, adaptados a las particularidades del sector o de la empresa. Estos acuerdos podrán tener la vigencia que las partes determinen. A los efectos de no petrificar el proceso negociador, y tras un año desde la denuncia del convenio sin que medie acuerdo, las partes deben someterse a un proceso de mediación que permita solventar las discrepancias de forma efectiva previstos en el artículo 83 del ET. Además, siempre que exista acuerdo expreso, podrán acudir al arbitraje conforme al procedimiento habilitado en el artículo 91 del ET. Con todo, y sin perjuicio del desarrollo de dichos procedimientos, la redacción vigente del Estatuto establece que el convenio mantiene su vigencia mientras no se logre un nuevo acuerdo. Por ello, la práctica negocial suele prever expresamente que el convenio continuará aplicándose hasta la firma de otro que lo sustituya. En relación con el ámbito personal, el convenio tiene, entre sus destinatarios, a las personas trabajadoras a las que resulta aplicable. La práctica negocial permite excluir determinados colectivos, siempre que tales exclusiones no impliquen discriminación. Por ejemplo, no cabe excluir a personas trabajadoras extranjeras o con contrato temporal. Lo habitual, sin embargo, es que el convenio se extienda a la

⁷⁷ Vid. GARRIDO PÉREZ, E., «Administración del Convenio», *Guía de recomendaciones y buenas prácticas para la negociación colectiva andaluza*, Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, Cátedra de Negociación Colectiva y Relaciones Laborales de Andalucía, 2025, pp. 59 y 60.

totalidad de la plantilla, aunque también es posible exceptuar a quienes estén amparados por un convenio propio o pretendan suscribirlo, así como a quienes ocupan altos cargos o puestos directivos, dado que en estos casos suelen pactarse condiciones individualizadas más favorables.

Como veremos después, los ámbitos personal, funcional, territorial y temporal constituyen parte del contenido mínimo de todo convenio colectivo, tal como establece el artículo 85.3 b) del ET. La delimitación de estos ámbitos reviste gran trascendencia práctica, pues determina las personas destinatarias del convenio, fija el alcance de su clausulado y concreta la forma en que se aplica.

No puede esperarse que los sujetos negociadores regulen de forma exhaustiva todos los aspectos de las condiciones laborales y productivas. Sin embargo, la norma estatutaria reconoce a las partes una amplia libertad de contratación en materias de índole económica, laboral, sindical y en todas aquellas que afecten a las condiciones de empleo, a las relaciones laborales y a las organizaciones representativas, incluyendo además los procedimientos para resolver discrepancias (artículo 85.1 del ET). Con todo, el artículo 85.3 establece un contenido mínimo que debe incluirse en todo convenio colectivo. Tal como se ha señalado, dentro de dicho contenido se encuentran, por un lado, la delimitación del ámbito personal, funcional, territorial y temporal; y, por otro, la regulación de la forma y condiciones de la denuncia del convenio, así como del plazo mínimo para su presentación antes de la finalización de su vigencia. A ello se añade la determinación de las partes que conciertan el convenio, los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias relacionadas con la inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el artículo 82.3, adaptando, en su caso, los mecanismos contemplados en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico. Finalmente, se exige la designación de una comisión paritaria integrada por representantes de las partes negociadoras, a la que se atribuyen las funciones establecidas por la ley y cuantas otras se acuerden, así como la fijación de sus procedimientos y plazos de actuación. Entre dichas competencias se incluye la posibilidad de someter las discrepancias surgidas en su seno a los sistemas no judiciales de solución de conflictos previstos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico a los que se refiere el artículo 83 del ET. En este punto conviene anotar una observación crítica respecto a la escasa atención que la negociación colectiva dedica al diseño orgánico y funcional de la comisión paritaria. Pese a que su papel resulta decisivo en la administración del convenio, se aprecia cierta dejación: muchos convenios no profundizan en su regulación, omiten la delimitación detallada de sus funciones, reiteran cláusulas ya previstas sin aportar concreción adicional y no garantizan una participación efectiva de los negociadores firmantes, entre otras carencias⁷⁸.

⁷⁸ Sobre esta crítica muy bien argumentada véase GARRIDO PÉREZ, E., «Administración del Convenio», *op. cit.*, pp. 8 y ss.

En relación con el contenido de los convenios, debe prestarse especial atención al deber de negociar medidas destinadas a promover la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el ámbito laboral. De manera concreta, esto incluye, en su caso, la elaboración de planes de igualdad conforme al alcance y contenido establecidos en el capítulo III del título IV de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, desarrollada mediante el Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, que regula los planes de igualdad y su registro. Asimismo, es necesario considerar la articulación de la negociación colectiva con otras reformas normativas recientes, que han sido objeto de análisis doctrinal⁷⁹. Por otro lado, la negociación colectiva también permite acordar protocolos de actuación que incluyan medidas de prevención de riesgos laborales, específicamente aquellas referidas a la gestión frente a catástrofes y a fenómenos meteorológicos adversos.

Con este esbozo, dentro del contenido de los convenios colectivos se incluyen distintos tipos de cláusulas: normativas, obligacionales, de encuadramiento, de gestión del convenio, así como, de manera habitual, cláusulas adicionales y transitorias. La distinción entre cláusulas normativas y obligacionales no resulta pacífica, existiendo litigiosidad ampliamente analizada por la doctrina. Por su parte, otras previsiones convencionales se refieren a la identificación de las partes del convenio y a la delimitación de su ámbito de aplicación y duración (cláusulas de encuadramiento), mientras que otras se centran, con mayor o menor acierto, en establecer normas sobre la administración de lo pactado (cláusulas de gestión). En cualquier caso, la diversidad del clausulado refleja que cada tipo de cláusula cumple una función distinta. No obstante, las cláusulas normativas constituyen la parte más significativa, dado que ordenan de manera general y abstracta la regulación de las materias previamente mencionadas: condiciones de trabajo, condiciones de empleo, relaciones colectivas de trabajo y organización y ejercicio de los poderes empresariales en la gestión del personal. Estas cláusulas se dirigen a destinatarios que no son las partes negociadoras, sino las personas trabajadoras y empresas incluidas en el ámbito de aplicación personal. Mientras tanto, las cláusulas obligacionales se destinan específicamente a las partes negociadoras, aunque indirectamente también benefician a quienes se incluyen en el ámbito de aplicación del convenio. Este tipo de cláusulas recoge compromisos destinados a evitar conflictos (cláusulas de paz), facilitar la aplicación de lo pactado (comisiones ad hoc) o preparar futuros convenios (cláusulas de negociación futura). La diferencia principal entre ambas reside en que las cláusulas obligacionales no cuentan con la protección que establece el artículo 5 de la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social, que considera infracción laboral las acciones u omisiones del empresario contrarias a las cláusulas normativas. No obstante, la fuerza vinculante de la negociación colectiva ha de predicarse igualmente a ambos tipos de

⁷⁹ Siendo imprescindible NIETO ROJAS, P., «La articulación de la negociación colectiva en materia de igualdad», Atelier, 2025.

cláusulas. Asimismo, la labor negocial debe atender los límites funcionales que restringen el contenido de los convenios, especialmente los derivados de la Constitución, la primacía de la ley, la autonomía individual del contrato de trabajo y el poder de dirección del empresario. Así, el convenio no puede establecer condiciones de trabajo menos favorables que las previstas en el contrato individual (que se acoge bajo distintas nomenclaturas como condición más beneficiosa, mejoras pactadas, entre otras).

Por último, se distingue el límite funcional vinculado al poder de dirección, dado que la acción colectiva encuentra algunos límites constitucionales para limitar las facultades derivadas del artículo 38 de la Constitución Española, en lo que se refiere al núcleo duro del contenido esencial de la libertad de empresa (artículo 53.1 CE). Ahora bien, las facultades empresariales están limitadas, a su vez, por los derechos de los trabajadores. En este sentido caben límites al poder de dirección del empresario. Ni del artículo 38 CE (libertad de empresa, defensa de la productividad), ni del artículo 20 ET se desprende un poder absoluto o ilimitado detentado por el empleador; al contrario, las propias regulaciones de los CC constituyen limitaciones a esa facultad del empresario, que en absoluto son un límite al contenido esencial de la libertad de empresa. Aparte, de que, como se sabe, la propia legislación estatal impone límites explícitos a dichos poderes del empresario (artículos 4, 20, 20bis, 22, 26, 41, 43, 44, 51, 64, entre otros muchos preceptos del ET). El Derecho del Trabajo —y en particular el Derecho Sindical— se basa en un sistema de equilibrios de poder atribuidos a los trabajadores y a los empleadores⁸⁰.

4. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN MATERIA SALARIAL, CONTRATACIÓN Y TIEMPO DE TRABAJO

4.1. Estructura Salarial

Definición, Cobertura jurídica y legislación

De conformidad con lo dispuesto en el artículo 26 ET, «*se considera salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena*», mientras que la estructura salarial es el conjunto organizado de niveles de remuneración dentro de una empresa, a través de la cual se determina cuánto se paga a la persona trabajadora en función de su cargo, funciones, competencias y otros criterios preestablecidos⁸¹. Según lo establecido por el legislador en el mismo precepto anteriormente citado, «*la estructura del salario deberá comprender el salario base, como retribu-*

⁸⁰ MONEREO PÉREZ, J. L.: *Algunas reflexiones sobre la caracterización técnico-jurídica del Derecho del Trabajo*, Madrid, Civitas, 1996, pp. 15 y ss., y 27 y ss.

⁸¹ MERCADER UGUINA, J. R.: «Estructura de la negociación colectiva y salario», *El contenido económico de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales, Núm. 72, 2005, pp. 49 y ss.

ción fijada por unidad de tiempo o de obra, y, en su caso, los complementos salariales fijados según criterios acordados». De esta forma, se entienden por salario base la parte fija que remunera el trabajo realizado y que viene a estar determinada a través del convenio colectivo de aplicación o, en su defecto, de lo dispuesto en el contrato de trabajo.

Por su parte, los complementos salariales son aquellos que se adicionan al salario base y que pueden retribuir las condiciones personales de la persona trabajadora, tal y como pueden ser la antigüedad, los idiomas o la titulación que aquella posea; el trabajo realizado, en función de si lo desarrolla a turnos, por la noche o si concurren circunstancias de penosidad y/o peligrosidad, así como la situación y los resultados de la empresa en lo que hace a la productividad o los beneficios. Asimismo, la norma contempla las percepciones extrasalariales, las cuales, aunque no forman parte del salario propiamente dicho, se corresponden con las dietas, el plus de transporte, las indemnizaciones o suplidos por gastos realizados en el trabajo o las prestaciones de la Seguridad Social.

La estructura salarial, entendiéndose por tal el salario base y los complementos, constituye una materia que, por su propia naturaleza, puede estar incorporada en el contenido del convenio colectivo, cualquiera que sea la clasificación que éste tenga. Este hecho significa que la misma puede ser negociada en distintos niveles. De esta forma, el convenio sectorial suele fijar las tablas salariales mínimas, los grupos profesionales y los complementos generales, así como también suele establecer el marco básico común para todas las empresas del sector. Por su parte, el convenio de empresa puede mejorar lo establecido en el sectorial. Así, por ejemplo, podría establecer unos salarios más altos y tendría prioridad aplicativa como se verá a continuación, según el artículo 84.2 ET. Si bien, el convenio colectivo de empresa puede estar limitado en lo que a la regulación de la estructura salarial se refiere por lo que diga un acuerdo negociado al amparo del artículo 83.2 ET.

Por su parte, el **VI Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (VI AENC)** establece que los convenios colectivos deberán promover la racionalización de las estructuras salariales, integrando los principios de transparencia retributiva y de igual retribución por trabajos de igual valor. Con tal fin, sería deseable ordenar y simplificar los complementos salariales teniendo en cuenta la perspectiva de género. Las tablas salariales deberán ser coherentes con la clasificación profesional establecida en el convenio. Asimismo, los sistemas de retribución variable deberán estar fijados con claridad, contar con criterios objetivos y ser neutros desde una perspectiva de género. Además, deberá establecerse su peso en el conjunto de la retribución. Igualmente, se podrán tener en cuenta fórmulas de retribución flexible⁸².

⁸² <https://www.ccoo.es/5c29c4f6914d53a229a89bc39ace60ef000001.pdf>

Reglas sobre su articulación en la negociación colectiva

En primer lugar, conviene recordar lo dispuesto en el artículo 83.1 ET en el que se establece que los convenios colectivos tendrán el ámbito de aplicación que las partes acuerden. Esto significa que, en materia salarial, los sujetos de la relación laboral pueden aplicar diferentes normas paccionadas en el mismo ámbito, pues aquella constituye uno de los contenidos laborales que puede estar incorporado en el convenio colectivo.

Las reglas de articulación que, como se sabe, constituyen una fórmula a través de la cual repartir una serie de materias o de contenidos a los convenios que pueden ser aplicables en un mismo ámbito⁸³. Dichas reglas se encuentran contenidas en el T. III ET, concretamente en aquellos preceptos en los que se hace referencia a la negociación colectiva y a la diferente tipología de convenios colectivos, tal y como constituyen los arts. 83 y 84 de la citada norma laboral. Resulta especialmente significativa la clasificación de las normas paccionadas en lo que hace a los convenios de sector (estatal, autonómico y provincial) y el de empresa, pues es en ellos donde se pueden encontrar las cláusulas relativas a la estructura salarial y, en concreto, las conocidas como tablas salariales.

Estas reglas determinan qué convenio prevalece sobre otro, qué materias se pueden negociar en cada nivel, y cómo se articula la estructura salarial entre convenios. Esto es clave cuando hay más de un convenio colectivo aplicable, pues a través de esta técnica se evitan los posibles conflictos en torno a la norma aplicable⁸⁴. Por tanto, la articulación del salario en la negociación colectiva se corresponde con el orden jerárquico y funcional entre los distintos niveles de convenios colectivos y cómo se reparten las competencias para negociar determinadas materias, tal y como es la estructura salarial. Estas se encuentran en el artículo 84 ET. En concreto, el apartado primero del citado precepto establece que un «convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto salvo pacto en contrario negociado conforme al artículo 83.2», lo que comporta que un convenio sectorial estatal no podría verse afectado por lo dispuesto en otro inferior, como puede ser el de empresa o de centro de trabajo, salvo pacto en contrario. Sobre esta cuestión se ha pronunciado en numerosas ocasiones la Audiencia Nacional, tal y como ejemplifica la Sentencia de 1 de abril de 2024, cuyo objeto del procedimiento versó sobre la petición de declaración de nulidad de las tablas salariales del Convenio colectivo de la empresa demandada, cuya última actualización viene referida al año

⁸³ CRUZ VILLALÓN, J., *Compendio de Derecho del Trabajo*, Ed. Tecnos, 2024, p. 624 y ss.

⁸⁴ CRUZ VILLALÓN, J., «La estructura de la negociación colectiva: claves para su mejora», *NET21*, núm. 1, 2021. <https://www.net21.org/wp-content/uploads/2021/03/La-estructura-de-la-negociacion-colectiva.pdf>

2021 por considerar que las mismas contravienen el mandato contenido en la DT 6.^a del RD Ley 32/2021, ya que estipulan unas cuantías salariales inferiores a las que corresponden en el Convenio sectorial de las empresas de Seguridad para los años 2023 a 2026.⁸⁵ Tanto la empresa como uno de los sindicatos actores en la demanda, como el Comité intercentros y el Ministerio Fiscal defienden la prioridad aplicativa del Convenio de empresa con arreglo artículo 84.1 ET por ser más antiguo que el sectorial⁸⁶. La Audiencia desestimó la demanda por cuanto que, entendió la entrada en vigor de un nuevo Convenio sectorial no puede afectar al contenido y aplicación de un convenio de empresa vigente, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84.1 ET, con la salvedad de que un Acuerdo interprofesional hubiese dispuesto otra cosa. Dicho en otras palabras, la Sala decidió resolver la cuestión aplicando el principio «prior in tempore».

Reglas de concurrencia y prioridad aplicativa

La estructura salarial es un concepto amplio que aglutina diferentes, por lo que establecer una regla de concurrencia en bloque no resulta una tarea sencilla. El salario tiene una estructura jurídica compleja, en la medida en que está integrado por un conjunto muy variado de «partidas salariales» (artículo 26.3 ET)⁸⁷. Recuérdese que el RDL 32/2021, *suprimió* la facultad de que los convenios de empresa pudieran tener prioridad aplicativa sobre los convenios colectivos de sector de conformidad con el art 84.2 ET.

Los cambios en la materia se han implementado de forma paulatina, pues la DT 6.^a del citado RD establece que la modificación resultará de aplicación a «aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos pierdan su vigencia expresa y, como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este real decreto ley». Esto significaría que, en la fecha en la que nos encontramos, el convenio colectivo aplicable en materia de abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos es el de empresa, aunque para el resto de las cuestiones relativas a la estructura salarial se aplicará la norma que los agentes negociadores hayan convenido, en atención a las reglas de los artículos 83.1 y 84.1 ET. A mayor abundamiento, el apartado tercero de la DT 6.^a del RD establece que «los textos convencionales deberán adaptarse a las modificaciones operadas en el artículo 84 ET en

⁸⁵ Aunque la jurisprudencia en esos casos, en los que además del artículo 84 (concurrencia) juega la DT Sexta RDL 32/2021, es bastante más compleja. El propio Tribunal Supremo ha matizado en profundidad esa jurisprudencia en STS 1281/2025, sala de lo social, de 18 de diciembre, rec. 158/2024.

⁸⁶ SAN de 1 de abril de 2024, Rec. 12/2024 (ECLI:ES:AN:2024:1417).

⁸⁷ Véase MONEREO PÉREZ, J. L.; VICENTE PALACIO, A.; LÓPEZ INSUA, B. M.; PERÁN QUESADA, S. y LÓPEZ VICO, S.: *El salario en la encrucijada de las transformaciones en la empresa: Entre Heteronomía y Autonomía*, Comares, Granada, 2024, pp. 9 y ss., y 23 y ss., y bibliografía allí citada.

el plazo de seis meses desde que estas resulten de aplicación al ámbito convencional concreto, de conformidad con lo previsto en el apartado primero de esta disposición». Del mismo modo que, como consecuencia del cambio normativo no será posible la compensación, absorción o desaparición de cualesquiera derechos o condiciones más beneficiosas que vinieran disfrutando las personas trabajadoras.

4.2. Contratación

El convenio colectivo se consagra, dentro de nuestro ordenamiento jurídico, como una de las principales fuentes de derecho siendo la expresión del poder de autorregulación de los sujetos colectivos contraponiéndose a las normas de producción estatal orientadas a la regulación de una misma materia⁸⁸. La naturaleza pragmática del convenio colectivo derivada de su vocación de mejorar las condiciones de trabajo se completa con su carácter dinámico y transformador ante unas relaciones de trabajo enfrentadas a distintas y diversas circunstancias sociales, políticas, económicas, etc. Frente a una sociedad en constante cambio, la negociación colectiva se erige en el instrumento central para corregir las desigualdades perpetuadas por la digitalización, la proliferación de fenómenos empresariales de estructura cada vez más compleja y muchas otras problemáticas a las que las relaciones de trabajo se enfrentan⁸⁹. Sin embargo, esta idea ha sido transgredida con las medidas adoptadas por la reforma laboral de 2012. Aunque el cometido de las siguientes líneas es otro, hay señalar contundentemente que las crisis ya sean económicas o de cualquier otra índole, no pueden convertirse en pretextos para la merma de derechos constitucionales como ha ocurrido con la afectación de la referida reforma del sentido, función de la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios colectivos⁹⁰.

Estas reflexiones preliminares pretenden ilustrar el recurso y uso del contexto socio económico para la delimitación de un imaginario negocial menoscabado por unas medidas reformadoras que en 2012 han supuesto el declive de la prioridad aplicativa del convenio colectivo sectorial y la cesión de la preferencia aplicativa a los convenios colectivos de empresa⁹¹. Hasta la adopción del Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, el esquema negocial existente destacaba por su carácter sumamente limitado tanto respecto de la

⁸⁸ BAYLOS GRAU, A.: «La autonomía colectiva en el Derecho Social Comunitario», en BAYLOS GRAU, A. (coord.), *La dimensión europea y transnacional de la autonomía colectiva*, Bomarzo, Albacete, 2003, p. 17.

⁸⁹ GARRIDO PÉREZ, E., «La promoción y protección de empleo desde la negociación colectiva», *Temas Laborales*, n.º 175, 2024, p. 382-382.

⁹⁰ APARICIO TOVAR, J. y BAYLOS GRAU, A., «Limitación de derechos en la crisis económica y negociación colectiva (voto particular a la STC 8/2015)», *Revista de Derecho de la Seguridad Social. Laborum*, n.º 3 especial 2023, p. 408.

⁹¹ BAYLOS GRAU, A., «Derecho del trabajo: itinerarios de viaje», *Revista de Derecho Social*, n.º 104, 2024, pp. 19-36.

vertebración y negociación de convenios por las instancias sindicales como respecto de la misma delimitación del sistema negocial sectorial⁹². El Real Decreto Ley 32/2021 redefine, como tendremos ocasión de constatar, el modelo negocial y sus proyecciones en materia de contratación serán analizadas a continuación.

El Real Decreto Ley 32/2021 se gesta con la vocación de convertirse en un instrumento de corrección y contención de la precariedad y la temporalidad desmesurada que se ha venido proyectando con determinación sobre el mercado de trabajo hasta su adopción. Este real decreto ley se propone, además, garantizar el empleo y revertir determinadas cuestiones que resultan de suma relevancia para nuestro modelo de negociación colectiva. Sin lugar a duda, una de las medidas más sobresaliente adoptada por el referido real decreto ley ha sido la supresión del contrato por obra y servicio de duración determinada, un tipo contractual que ha generado un sinfín de fraudes y abusos en las relaciones de trabajo. Así, el reformulado artículo 15.1 ET contempla la regla general de presunción de la duración indefinida del contrato de trabajo circunscribiendo la celebración de contratos de trabajo temporales únicamente a la convergencia de dos causas: las derivadas de las circunstancias de la producción o la sustitución de la persona trabajadora. Además, el renovado artículo 15.1 ET requiere la especificación precisa en el contrato de trabajo de la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista⁹³.

Dentro del marco normativo de contratación, el artículo 15 ET, además de delimitar el contrato de trabajo por circunstancias de la producción y el contrato para la sustitución de la persona trabajadora, define los efectos del incumplimiento de las reglas sobre contratación temporal, así como la conversión del contrato en indefinido (artículo 15.4 ET)⁹⁴.

La actual redacción del artículo 15 ET, con observancia de lo dispuesto en la Directiva 1999/70/UE, consagra topes temporales más restrictivos en los supuestos de encadenamiento de contratos. En este sentido, el Real Decreto Ley 32/2021 disminuye el arco referencial temporal pasando de 24 meses en un periodo de 30 a 18 meses en un periodo de 24. La duración legalmente contemplada a estos efectos puede darse con o sin solución de continuidad entre los contratos concatenados, por lo que quedarán comprendidos en el conjunto todos los contratos por circunstancias de la producción celebrados durante ese periodo, aunque no sean continuados y concurra

⁹² ROMERO RODENAS, M. J. y PÉREZ REY, J., «Después de la tormenta: balance de las reformas laborales de la crisis financiera y de la deuda (2010-2020)», *Cuadernos de Relaciones Laborales*, n.º 40, 2022, pp. 11-16.

⁹³ MARTÍNEZ MORENO, C.: *Reforma laboral*, Francis Lefebvre, Madrid, 2022, pp. 11 y ss.

⁹⁴ BAYLOS GRAU, A., «La contratación temporal en la reforma laboral de 2021», <https://www.publico.es/opinion/tri-bunas/contratacion-temporal-reforma-laboral-2021.html>, consultado el 6 de septiembre de 2025.

entre los mismos un lapso sin contrato o un contrato no computable⁹⁵. Esta regla se complementa con la previsión de la adquisición de la condición de persona trabajadora fija cuando esta ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal (artículo 15.5 ET)⁹⁶.

El principio de igualdad entre personas trabajadoras temporales y fijas es otro de los postulados reformulados por obra del Real Decreto Ley 32/2021, reformulación que ha supuesto la inclusión de unas particularidades específicas atendiendo a la tipología contractual de que se trate, sobre todo, en lo que se refiere a la extinción del contrato de trabajo. Estas reservas que el legislador establece se extienden también a la regulación legal de los contratos formativos. Por último, en lo que a la aplicación del principio de igualdad se refiere, se contempla una salvedad respecto a aquellos derechos o condiciones de trabajo atribuidas por las previsiones legales o reglamentarias y en los convenios colectivos en función de una previa antigüedad de la persona trabajadora. La antigüedad deberá computarse según los mismos criterios para todas las personas trabajadoras, cualquiera que sea su modalidad de contratación (artículo 15.6 ET).

El régimen jurídico de la contratación conserva las obligaciones informativas empresariales respecto de las personas con contrato de trabajo temporal consistente en informarlas sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes con el propósito de garantizarles las mismas oportunidades de acceso a los puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. Pesa sobre el empresario, además, el deber de notificación a la representación legal de las personas trabajadoras de los contratos de trabajo celebrados con observancia de los tipos contractuales de duración determinadas *ex* artículo 15 ET cuando no concurra la obligación legal de entregar copia básica (artículo 15.7).

En lo que respecta el papel de la negociación colectiva y la representación de las personas trabajadoras, la voluntad legislativa de reforzar el rol de las instancias representativas es manifiesta fundamentalmente en lo que se refiere a la fiscalización de las actuaciones empresariales en materia de contratación. El Real Decreto 32/2021 reconoce a los representantes de los trabajadores derechos de información sobre la predicción anual de los contratos temporales ocasionales y previsibles, información

⁹⁵ NIETO ROJAS, P., «La contratación temporal en el RD Ley 32/2021. Nuevas reglas en materia de encadenamiento, sanciones y presunciones», *Labos. Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, 2022, p. 36.

⁹⁶ Véase por todos ROMERO RODENAS, M. J.; COLLADO GARCÍA, L.; TARANCÓN PÉREZ, E. y TRILLO PÁRRAGA, F., *El contrato de trabajo en el sector privado y público*, Bomarzo, Albacete, 2022.

que la empresa deberá facilitar en el último trimestre de cada año (artículo 15.2). Otro importante derecho es el derecho a ser notificado de las modalidades de contratación por tiempo determinado *ex* artículo 15 ET, cuando no concorra obligación legal de entregar copia básica de los mismos. Las facultades informativas de los sujetos colectivos no se limitan a las anteriores prerrogativas dado que el ET requiere la comunicación empresarial de declaración o transformación en fijo de los trabajadores temporales contemplada los apartados 4 y 5 del artículo 15 ET. Los derechos de información de los representantes de los trabajadores exigen el deber empresarial de informar sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizarles a las personas con un contrato de duración determinada las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras (artículo 15.7 ET). Una última mención se merecen los derechos de información en relación con la finalización de la obra con cinco días de antelación a su efectividad en el caso de los contratos indefinidos adscritos a obra, así como, en su caso, la extinción de la relación con una antelación de siete días previos a su efectividad⁹⁷. En lo que respecta la negociación colectiva, destaca su centralidad en la contención de la temporalidad. En este sentido, el artículo 15.8 ET hace un llamamiento al convenio colectivo para la definición de los planes de reducción de la temporalidad y la determinación de criterios generales relativos a la correcta relación entre el volumen de la contratación temporal y la plantilla total de la empresa. El ET también señala que los convenios colectivos podrán fijar criterios objetivos de conversión de los contratos de duración determinada o temporales en indefinidos, así como establecer porcentajes máximos de temporalidad y las consecuencias derivadas de su incumplimiento. Igualmente, los convenios colectivos tienen reservada la posibilidad de establecer criterios de preferencia entre las personas con contratos de duración determinada o temporales, incluidas las personas puestas a disposición. Por último, los instrumentos convencionales determinaran medidas para posibilitar el acceso efectivo de las personas trabajadoras a las acciones incluidas en el sistema de formación profesional para el empleo con el propósito de mejorar su cualificación y favorecer su progresión y movilidad profesionales.

Entre las líneas maestras del RD Ley se encuentran los contratos formativos del artículo 11 ET con modificaciones del contrato en prácticas denominado ahora contrato formativo para la obtención de la práctica profesional y el contrato de formación en alternancia. Se trata de una redefinición de los contratos formativos orientada a la consecución de una adecuada cualificación profesional vinculada a la experiencia profesional⁹⁸. La llamada a la representación de las personas trabajadora se realiza

⁹⁷ CALVO GALLEG0, F. J.: «La reforma de la contratación temporal coyuntural en el RDL 32/2021», *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado, monográfico*, 2022, p. 152 y ss.

⁹⁸ COSTA REYES, A.: «La reforma de la contratación laboral temporal y formativa. Comentario a los supuestos del artículo 15 y a las novedades del artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores tras el Real Decreto Ley 32/2021», *Revista de Trabajo y Seguridad Social*, n.º 467, 2022, p. 39 y ss.

en relación con el conocimiento de los acuerdos de cooperación educativa o formativa que prevean la contratación formativa, incluyendo la información relativa a los planes o programas formativos individuales, así como a los requisitos y las condiciones en las que se desarrollará la actividad de tutorización. Asimismo, la empresa deberá trasladar a la representación legal de las personas trabajadoras toda la información de la que disponga sobre las contrataciones vinculados a un único ciclo, certificado o itinerario.

Más allá de su régimen jurídico, la importancia de la negociación colectiva respecto a los contratos formativos se hace evidente a través de la llamada del convenio colectivo de ámbito sectorial estatal, autonómico o, en su defecto, de los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior para la determinación de los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales. El artículo 11.6 ET encomienda a la negociación colectiva la delimitación de los criterios y procedimientos orientados a la consecución de la presencia equilibrada de mujeres y hombres vinculados a la empresa mediante contratos formativos.

Sin embargo, uno de los rasgos distintivos de la reforma emprendida por el Real Decreto 32/2021 deriva de la consolidación y promoción de la contratación indefinida a través de la redefinición del contrato fijo discontinuo. La reformulación del artículo 16 ET le confiere unos contornos renovados tanto en lo que se refiere a las causas que permiten la celebración de esta modalidad contractual como en lo que respecta los requisitos formales y los derechos del personal fijo discontinuo. La efectividad de esta reforma depende, no obstante, del fundamental papel conferido a la negociación colectiva, principalmente la sectorial, en la delimitación de numerosos aspectos⁹⁹. Las obligaciones de información a las instancias representativas de las personas trabajadoras exigen del empresario la remisión de un calendario con las previsiones de llamamiento anual o, en su caso, semestral, con la suficiente antelación y al inicio de cada año natural. Este mandato que pesa sobre el empresario se extiende también a los datos de altas efectivas de las personas fijas discontinuas, una vez que se produzcan. El régimen jurídico del contrato de fijo discontinuo se completa con las disposiciones relativas al papel de los convenios colectivos de ámbito sectorial que pueden diseñar una bolsa sectorial de empleo en la que se podrán incorporar las personas trabajadoras fijas discontinuas durante los períodos de inactividad con el propósito central de impulsar su contratación y formación continua. Los convenios colectivos de ámbito sectorial podrán acordar la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos y la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo discontinuo. Los actores sociales también podrán establecer

⁹⁹ GORDO GONZÁLEZ, L., «El contrato fijo-discontinuo: nuevo pilar de la contratación laboral estable», *Estudios Latinoamericanos*, n.º 13, 2022, pp. 39 a 50.

un periodo mínimo de llamamiento anual y una cuantía por fin de llamamiento para las personas trabajadoras, cuando este coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento¹⁰⁰.

Para concluir el trazado de este marco teórico, hay que señalar que, tras la reforma de 2021, sigue imperando la posibilidad de que un convenio de empresa concurrente se negocie en cualquier momento de la vigencia de un convenio superior y se contempla que lo previsto en él prevalecerá sobre el convenio sectorial o de ámbito superior, cualquiera que sea ese ámbito superior, entre otras materias, en la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por ley a los convenios colectivos. La reforma de 2021 reforma la prevalencia de estos convenios sobre los sectoriales en solo materia de cuantía salarial¹⁰¹.

4.3. Tiempo de trabajo

En el intercambio de trabajo por salario, una de las condiciones esenciales que lo delimitan es la del tiempo de trabajo. Cuánto trabajo se debe prestar y cuánto se cobra por ello son interrogantes básicos solo anteceditos por el relativo a qué trabajo debe realizarse. La contratación laboral de una persona para un determinado tipo de servicios conecta enseguida con dos parámetros numéricos: cuál será el importe del correlativo salario y cuántas horas de trabajo tendrán que ejecutarse. Interesa ahora esto último: el tiempo de trabajo.

Sobre la configuración dogmática de semejante rasgo elemental de las relaciones laborales han venido incidiendo en las últimas décadas diversos factores histórico-evolutivos, técnico-materiales y legales mismos, que complican su aprehensión actual. Ese trabajo industrial antaño muy generalizado, que exigía acudir a la fábrica un número exacto de horas para el desempeño de un trabajo rutinario (un número que, por abusivo, se erigió en verdadero motor del movimiento obrero¹⁰²), sigue dándose incluso de forma mayoritaria pero acompañado de formas «alternativas» de trabajar que van siendo cada vez más frecuentes. Proliferan trabajos en los que se exigen no tanto unas horas específicas de servicios como unos resultados al margen del

¹⁰⁰ MARTÍNEZ MORENO, C., *Reforma laboral...*, op. cit., p. 35.

¹⁰¹ Véase en este sentido ALFONSO MELLADO, C. L.: «La reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto Ley 32/2021: Orígenes y contenido», en MONEREO PÉREZ, J. L.; RODRÍGUEZ ESCANCIANO, S. y RODRÍGUEZ INIESTA, G. (Dirs.): *La reforma laboral de 2021: Estudio técnico de su régimen*, Ortiz Castillo, F. (Coord.), Laborum, Murcia, 2022, pp. 449 y ss.; *Ibid.*, «Reforma de la negociación colectiva en el Real Decreto Ley 32/2021», *Revista Jurídica de los Derechos Sociales Lex Social*, vol. 12, n.º 2, 2022.

¹⁰² GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., «Jornada de trabajo legal y jornadas convencionales», en AA. VV. (DE LA VILLA GIL, L. E., coord.), *Estudios sobre la jornada de trabajo*, ACARL, Madrid, 1991, p. 83: «Es bien conocido y no hace falta insistir demasiado en que la materia de la duración de la jornada de trabajo, y más exactamente de su reducción, es una de las primeras que provocó la movilización de los trabajadores en los albores de la revolución industrial y burguesa, por lo que se halla en el origen del movimiento obrero organizado».

tiempo que se invierta para conseguirlos, o se combinan ambos aspectos de forma mixta. Claro que esto puede incluso generar interrogantes sobre el mismo ámbito de aplicación de la ley laboral (y su necesaria reconsideración en el siglo XXI), porque en algunos trabajos habrá que ver si existe prestación de servicios bajo subordinación (bajo pautas dadas para los servicios a desarrollar) o exigencia de un resultado que respete unas pautas, pero centradas estas en las características de ese resultado que, por tanto, podrá ser alcanzado mediante un trabajo organizado a discreción¹⁰³. Sin llegar a tanto, la caracterización jurídica del tiempo de trabajo enlaza, por otra parte, con problemas estructurales relativos a la voluntariedad, ya que la posibilidad de un segmento extraordinario de la jornada tropieza habitualmente con exigencias empresariales de horas extras que son hechas a regañadientes por los trabajadores, viéndose «obligados» a su realización si no quieren que se les complique el mantenimiento del empleo. Así pues, por estas y otras razones que serán enseguida anotadas, tan esencial es el tiempo de trabajo para las relaciones laborales como rico en detalles legales y de otro orden para el jurista, que puede llegar a preguntarse por el futuro que le espera a la noción de tiempo de trabajo¹⁰⁴, al menos en algunos sectores productivos. Por ahora, utilícese la referencia de un trabajo prestado de forma convencional por lo que respecta a su determinación temporal.

Jornada, horario y tiempos de no libre disposición, partiendo de la Directiva 2003/88.

El tiempo de trabajo «hace referencia a un elemento esencial del objeto del contrato, a los períodos durante los que un trabajador viene obligado a poner su actividad laboral a disposición del empresario»¹⁰⁵, o sea, es uno de los aspectos sensibles de la subordinación laboral, que habrá que definir. Sin embargo, la propia expresión, «tiempo de trabajo», es harto equívoca, ya que ¿Tiempo en qué sentido? Además, como se apuntará enseguida, habrá que ver si se trata siempre de un tiempo «de trabajo» en sentido material o no. Es tentador caer en una cuasi tautología, afirmando que el tiempo de trabajo es el tiempo durante el que se está obligado a trabajar. Valga el concepto utilizado en la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 4 de noviembre de 2003, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo¹⁰⁶, cuyo artículo 2, dedicado a definiciones, concibe el «tiempo

¹⁰³ SAGARDOY BENGOCHEA, J. A., «La regulación del tiempo de trabajo en el Estatuto de los Trabajadores», en AA. VV. (DE LA VILLA GIL, L. E., coord.), *Estudios sobre la jornada de trabajo*, ACARL, Madrid, 1991, pp. 17 a 19, iniciaba su estudio con una jeroglífica distinción entre el contrato de trabajo y el contrato de ejecución de obra, haciéndose eco de los problemas que el tiempo de trabajo supone para una nítida delimitación.

¹⁰⁴ En el momento de escribir estas líneas está prevista la celebración de una Jornada sobre «la redefinición del tiempo de trabajo en la era digital» en la Universidad de Valencia, el 22 de octubre de 2025, bajo la dirección del profesor Daniel Toscani Giménez y con distintas ponencias, entre ellas una titulada «¿Tiene futuro el tiempo de trabajo en la era digital?», a cargo del profesor Jesús Rafael Mercader Uguina.

¹⁰⁵ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, 30.^a y última ed., Editorial Universitaria Ramón Areces, Madrid, 2022, p. 611.

¹⁰⁶ D.O.U.E. 18 noviembre, L 299

de trabajo» de la siguiente forma: «todo período durante el cual el trabajador permanezca en el trabajo, a disposición del empresario y en ejercicio de su actividad o de sus funciones, de conformidad con las legislaciones y/o prácticas nacionales»; concepto así acuñado por dicha Directiva 2003/88 (cuyas líneas generales son las de su antecesora, la Directiva 93/104, lo cual provoca diversos desajustes aplicativos¹⁰⁷) y que, no se olvide, ha llevado al TJUE a identificar tiempo de trabajo con todo tiempo del que no pueda disponer libremente el trabajador para su propio ocio y disfrute¹⁰⁸, siendo un tema de constante actualidad y que se presta a puntualizaciones al hilo de figuras específicas como las guardias y similares, o los desplazamientos a instancias del empleador¹⁰⁹. Valga en todo caso como noción general.

La parte temporal de la expresión («tiempo» de trabajo) conecta con diversas instituciones jurídicas laborales que es preciso diferenciar, en función de cómo quiera computarse y/o concretarse el tiempo. Por una parte, la jornada laboral está referida al número de horas de trabajo que deban cumplirse de forma genérica, sin ubicación concreta en el reloj, pudiendo ser calculadas en cómputo semanal, mensual o anual, según cuál sea el detonante del cálculo. En otro orden de cosas, el trabajo a tiempo parcial (otra figura que incide de lleno en el tiempo de trabajo, que no va a ser aquí tratada) puede tomar la referencia semanal, mensual o, incluso, anual para existir frente a la jornada considerada completa en el caso concreto. En fin, cuando se trata de conectar tiempo de trabajo y remuneración de forma global, con vistas a las tablas salariales de los convenios, interesa la cifra de la jornada en términos anuales y así aparece puntualmente en ellos recogida¹¹⁰ (dejando expedito el camino hacia su distribución flexible). Frente a la perspectiva de la jornada, el horario de trabajo no es sino la determinación exacta, en este caso sí, de las horas que, conforme al reloj, tendrán que ser trabajadas, es decir, «cuándo se inicia, interrumpe y finaliza cada día el trabajo»¹¹¹.

¹⁰⁷ Así destacado por RODRÍGUEZ-PIÑERO Y BRAVO-FERRER, M., «Descanso diario y descanso semanal en la Directiva 2003/88/CE», *Brief n.º 21 de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, 10 de marzo de 2023, que puede consultarse en: <https://www.aedtss.com/descanso-diario-y-descanso-semanal-en-la-directiva-2003-88-ce/>

¹⁰⁸ Destaca la STJUE de 21 de febrero de 2018 (C-518/15, asunto Matsak, ECLI:EU:C:2018:82). Más reciente, aunque con otras implicaciones relativas a la noción europea de trabajador, la STJUE de 30 de octubre de 2025 (C-373-24, asunto Ramavic, ECLI:EU:C:2025:842).

¹⁰⁹ ROJO TORRECILLA, E., «UE. Es tiempo de trabajo el invertido en los desplazamientos realizados a instancia del empleador. El TJUE reitera su jurisprudencia. Notas a la sentencia de 9 de octubre de 2025 (asunto C-110/24) y amplio recordatorio de la petición de decisión prejudicial planteada por el TSJ de la Comunidad Valenciana», publicado el 10 de octubre de 2025 en *El nuevo y cambiante mundo del trabajo. Una mirada abierta y crítica a las nuevas realidades laborales* (el Blog de Eduardo Rojo), disponible en: <http://www.eduardorojotorrecilla.es/2025/10/ue-es-tiempo-de-trabajo-el-invertido-en.html>

¹¹⁰ Entre cientos de ejemplos, el convenio colectivo estatal general del sector de la construcción (BOE 23-09-2023, núm. 228), en su artículo 71, concreta la cifra de 1.736 horas de jornada ordinaria anual; el de industrias químicas (BOE 17-02-2025, núm. 41), 1.752 horas en su artículo 42, que pasarían a 1.744 en el año 2026; el de la banca (BOE 01-01-2025, núm. 1), 1.700 horas según establece su artículo 26.

¹¹¹ PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo...*, op. cit., p. 620.

El sintagma preposicional (tiempo «de trabajo») incluye tanto la prestación material de trabajo como la ausencia del mismo bajo diversas circunstancias particulares. Lo más habitual es que, desde luego, el tiempo de trabajo venga referido a la prestación real de servicios, pero existen diversas figuras jurídicas que implican su ausencia sin que, por ello, deba entenderse que se está fuera del tiempo de trabajo, lo cual enlaza con lo que acaba de ser comentado (concepto de tiempo de trabajo en el TJUE). Empezando por lo más elemental, no se olvide que diversos períodos de descanso no implican la interrupción del cómputo del tiempo de trabajo efectivo si así está previsto en convenio o contrato, como ocurre con las pausas breves en medio de la jornada (los conocidos quince minutos, como mínimo, cuando la jornada alcanza las seis horas, según se dispone en el artículo 34.4 ET¹¹²). Por otra parte, recuérdese que, con apoyos normativos varios, caben distintos supuestos de tiempos de «no trabajo» que, sin embargo, son remunerados porque son situaciones de espera en las que no se está trabajando en sentido efectivo pero se permanece expectante a que sea necesario prestar servicios (normalmente en la empresa, pero pudiera estar la persona en el hogar según las circunstancias, situaciones todas agrupables bajo el concepto de «tiempos de presencia»)¹¹³; o, más aún, existen a veces franjas en las que la persona está disponible y se compromete a estar localizable, pero ante casos de emergencia y similares, como medida de prevención («tiempos de disponibilidad»)¹¹⁴.

Ténganse en cuenta las hipótesis adicionales que pueden materializarse en las relaciones laborales y que podrán afectar al tiempo de trabajo de una u otra forma: «derechos de conciliación», que podrían reducir dicho tiempo y/o reordenarlo, implicando o no la correlativa pérdida retributiva; permisos retribuidos; suspensiones del contrato por estas u otras razones; modificaciones sustanciales de condiciones de trabajo que pudieran incidir sobre la jornada, su distribución y el horario, los mismos derechos al descanso... Todo lo cual no puede ser abordado en esta sucinta exposición del marco teórico, ni debería, porque son aspectos relacionados con el tiempo de trabajo pero que no lo configuran como tal¹¹⁵. Además, no se olvide que las normas reguladoras tanto de las jornadas especiales de trabajo como de las relaciones laborales de carácter especial pueden comportar variaciones del régimen jurídico general.

¹¹² En el caso de las personas menores de dieciocho años, media hora por cada cuatro horas y media.

¹¹³ Por ejemplo, el artículo 8 RDJET, en su tercer párrafo, define el tiempo de presencia de la siguiente forma: «Se considerará tiempo de presencia aquel en el que el trabajador se encuentre a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otras similares» (en el ámbito del trabajo en el sector transportes y en el mar).

¹¹⁴ Véase MONEREO PÉREZ, J. L.; VICENTE PALACIO, A.; LÓPEZ INSUA, B. M.; PERÁN QUESADA, S. y LÓPEZ VICO, S.: *El salario en la encrucijada de las transformaciones en la empresa: Entre Heteronomía y Autonomía*, Comares, Granada, 2024, Capítulo 7, pp. 167 y ss.

¹¹⁵ GARCÍA NINET, J. I., *Jornada de trabajo. Horario y horas extraordinarias*, Edersa, Jaén, 1977, p. 3, así lo advertía en el mismo inicio de su monografía, señalando que, en el análisis por él realizado, «quedan fuera de toda consideración aspectos conectados con el tiempo de trabajo, como descanso dominical y vacaciones».

La necesidad de limitar el tiempo de trabajo, en la normativa europea y española

Numerosos textos internacionales de primer orden mencionan expresamente el tiempo de trabajo y la necesidad de limitarlo. El artículo 24 de la Declaración Universal de Derechos Humanos proclama, aunando trabajo y vida personal, el «derecho al descanso, al disfrute del tiempo libre, a una limitación razonable de la duración del trabajo y a vacaciones periódicas pagadas». Por su parte, el artículo 31 de la Carta de los derechos fundamentales de la Unión Europea se expresa así: «Todo trabajador tiene derecho a la limitación de la duración máxima del trabajo y a períodos de descanso diarios y semanales, así como a un período de vacaciones anuales retribuidas». La misma Constitución española de 1978 señala en su artículo 40.2 que los poderes públicos «garantizarán el descanso necesario, mediante la limitación de la jornada laboral».

En el plano nacional, bajo el paraguas que proporciona la Directiva 2003/88 antes citada, la normativa básica de referencia está constituida, de forma estándar, por el Estatuto de los Trabajadores (ET), en concreto por sus artículos 34 a 38 (bajo la rúbrica de «tiempo de trabajo», si bien se ocupan de él sustantivamente los artículos 34 a 36); y el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre Jornadas Especiales de Trabajo (en adelante, RDJET), al que le abre la puerta el artículo 34.7 ET. A grandes rasgos, los primeros sientan dos reglas (artículo 34) sobre las que se construye todo lo demás: la jornada ordinaria máxima semanal se mantiene en 40 horas, pero como promedio (mediante convenio se podrá instaurar la distribución irregular de la jornada) y, norma intocable, entre jornada y jornada deben mediar como mínimo 12 horas de descanso (intocable, salvo lo previsto en el RDJET para algunos sectores). La norma reglamentaria introduce, en efecto, numerosas excepciones y peculiaridades a las disposiciones del ET, que no pueden ser aquí referidas. Por citar una: el descanso mínimo entre jornadas es de 10 horas en transportes y trabajo en el mar, lo cual no permite alargar el tiempo de trabajo, pero incide en su concreción horaria, si bien juegan otros contrapesos (artículo 9 RDJET). Por otra parte, y como ya se apuntó, en el mundo de las relaciones laborales especiales presenta su normativa reguladora diversas previsiones particulares como, entre otras muchas, la contenida en el artículo 9 del RD 1620/2011, de 14 de noviembre¹¹⁶. En cualquier caso, las horas extraordinarias (artículo 35 ET) pueden implicar la ampliación sobrevenida del tiempo diario de trabajo, de la misma forma que la realidad del trabajo nocturno y del trabajo por turnos podrá tener alguna incidencia (artículo 36 ET).

¹¹⁶ Por el que se regula la relación laboral de carácter especial del servicio del hogar familiar (BOE 17 noviembre, núm. 277) y que es buena muestra de las peculiaridades que se dan en cuanto al tiempo de trabajo en numerosos ámbitos. El mentado artículo establece: «La jornada máxima semanal de carácter ordinario será de cuarenta horas de trabajo efectivo, sin perjuicio de los tiempos de presencia, a disposición del empleador, que pudieran acordarse entre las partes». No se trata de cuarenta horas como promedio semanal (al menos leído el precepto de forma literal) y puede haber tiempos de presencia que cuentan aparte.

La concreción del tiempo de trabajo en la negociación colectiva

De la misma forma que la ley se ha desentendido de forma casi absoluta del régimen salarial, sobre el que ofrece unas sucintas líneas maestras tal que son los convenios colectivos los que se ocupan de la regulación exhaustiva, en materia de tiempo de trabajo ocurre casi lo mismo por lo que respecta a la jornada y el horario, trazando la ley alguna que otra línea roja que, mientras no sea rebasada, deja a los convenios colectivos una gran libertad para ajustarse a las necesidades del sector, primando la flexibilidad y decayendo los antaño tradicionales límites numéricos de jornada diaria y semanal infranqueables.

El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC)¹¹⁷ hace un diáfano llamamiento a dicha flexibilidad: «los convenios colectivos deberían disponer de la flexibilidad interna como una herramienta para facilitar la adaptación competitiva de las empresas y para mantener el empleo, su estabilidad y calidad y la actividad productiva» (primer párrafo del capítulo IX). Enseguida se añade: «para las organizaciones firmantes el convenio colectivo es el instrumento adecuado para articular el uso flexible en la empresa de elementos como el tiempo de trabajo» (tercer párrafo). Esto culmina en la obligación dirigida a los negociadores de convenios de que promuevan, entre otras cosas, «la fijación preferente de la jornada en cómputo anual, a fin de facilitar fórmulas flexibles de ordenación del tiempo de trabajo», así como «la implementación de la distribución irregular de la jornada» (con el aparentemente bondadoso fin de «compatibilizar las necesidades productivas y organizativas de las empresas con la vida personal y familiar de los trabajadores y trabajadoras»).

La ley (el ET), con todo, contiene varias reglas indisponibles, en esencia las siguientes (apartando las normas subsidiarias que regirían en defecto de convenio, así como algunas materias conexas como el registro de la jornada y otros aspectos menores): máximo de 40 horas semanales como promedio en cómputo anual para la jornada ordinaria (artículo 34.1); antelación mínima de 5 días en el conocimiento del día y hora de trabajo, cuando hay distribución irregular de la jornada (artículo 34.2); doce horas de descanso entre jornadas (artículo 34.3); máximo de 8 horas diarias de trabajo cuando la persona que trabaja es menor de 18 años (artículo 34.3); pausa de, al menos, 15 minutos cuando la jornada alcance las 6 horas de trabajo (al menos 30 minutos para menores de dieciocho y desde que la jornada llegue a 4,5 horas); el cómputo del tiempo de trabajo se inicia desde que la persona está en su puesto de trabajo, igual que perdura mientras se mantiene en el mismo (artículo 34.5, dejando por tanto aparte los tiempos de preparación y de cierre que, salvo previsión contraria en convenio, no son de trabajo, pero son exigibles); tope anual de 80 horas extras

¹¹⁷ BOE 31 mayo 2023, núm. 129.

para trabajadores a tiempo completo (artículo 35.2, primer párrafo), si bien no cuentan las trabajadas ante siniestros y similares (artículo 35.3) ni las compensadas por descanso en los cuatro meses posteriores a su realización, si tal es el sistema de contraprestación de la hora extra instaurado en el convenio (artículo 35.2, segundo párrafo); y, por último, varios aspectos del trabajo nocturno (el realizado entre las diez de la noche y las seis de la mañana, artículo 36.1) y del trabajador nocturno (quien realice «normalmente» al menos tres horas de trabajo nocturno, o una tercera parte de su jornada en dicho horario pero, en este caso, en cómputo anual, no puede trabajar más de 8 horas diarias en un cómputo de 15 días, ni hacer horas extras).

A partir de aquí, los convenios colectivos deben regular numerosos aspectos nucleares del tiempo de trabajo, existiendo reiteradas menciones expresas a ello en la ley. Desde aspectos tan básicos como son la instauración misma de la distribución irregular de la jornada (artículo 34.2, primer párrafo) y la concreción de la jornada diaria (artículo 34.3), hasta el sistema de compensación, por exceso o por defecto, entre la jornada real y la jornada máxima ordinaria fijada por el convenio (artículo 34.2, tercer párrafo), pasando por otros numerosos extremos: consideración de la pausa a mitad de jornada como trabajo efectivo (artículo 34.4), compromiso de horas extras (artículo 35.4) y el sistema de turnos en el trabajo (artículo 36). Recuérdese que la negociación colectiva es la llamada a concretar numerosos puntos clave en materias conexas con el tiempo de trabajo, como son los derechos dispuestos para la conciliación entre trabajo y vida personal y familiar, permisos retribuidos y otros, materia que no es aquí objeto de estudio.

La regulación legal y convencional del tiempo de trabajo sirve al propósito de contener los posibles abusos empresariales en las exigencias de jornadas excesivas de trabajo y, de forma correlativa, velar tanto por los derechos de las personas al ocio como por salud laboral; pero subyace, incluso, una perspectiva de política de empleo, ya que cuanto más largas sean las jornadas menos personas acceden al puesto de trabajo, lo cual se pone de manifiesto de forma particular en el campo de las horas extraordinarias¹¹⁸.

Por lo demás, para cerrar esta breve referencia normativa, recuérdese que entre las materias para las que podría pretenderse en una empresa la inaplicación del convenio colectivo del sector, o del pactado en la propia empresa, figura tanto la jornada

¹¹⁸ Es un debate que vuelve a estar de máxima actualidad. GARCÍA NINET, J. I., *Jornada de trabajo...*, op. cit., p. 5, ya recordaba que en dicha materia «late la tutela estatal hacia los potenciales trabajadores, o sea, en favor del derecho de los parados a obtener un puesto de trabajo», añadiendo de forma muy gráfica que «repugna socialmente que mientras proliferan las horas extraordinarias y el pluriempleo, vaya en aumento el porcentaje de población desempleada por tales desajustes». Bien que, señala el autor más adelante, esto queda mediatizado por la coyuntura económica (pp. 231 y 232).

como el horario y la distribución del tiempo de trabajo (letras «a» y «b» del artículo 82.3 ET), lo cual es revelador de, como se dijo al inicio, lo sensible que esta materia es en el devenir diario de las empresas. Bien que, no se olvide, este «descuelgue» solo cabe si concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción y (con la premisa de dichas causas) se alcanza un acuerdo (que no podrá apoyarse en otra cosa que no sean las mentadas causas); salvo que, no consiguiéndose acuerdo, se obtenga el descuelgue por alguna de las vías alternativas recogidas en el artículo 82.3 ET (comisión paritaria del convenio y otras), que nunca podrán auspiciar decisiones unilaterales empresariales.

Concurrencias y prioridades entre convenios

En una materia como esta, la concurrencia entre convenios está servida, ya que confluyen aspiraciones de homogeneidad a nivel estatal con necesidades de particularización en ámbitos inferiores como, lo tradicional, el provincial. Es habitual que, como se dijo antes, los convenios estatales fijen para todo el país la jornada laboral en cómputo anual, señalando el número exacto de horas al año para trabajos a tiempo completo, mientras que los convenios provinciales suelen regular aspectos dinámicos como la distribución de la jornada. El caso es que, como se sabe, la concurrencia entre convenios se rige por la inicial prioridad del convenio que aparece antes en el tiempo¹¹⁹ (solo así puede entenderse la previsión que siempre ha estado incorporada al artículo 84 ET: «Un convenio colectivo, durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto»). Sin embargo, el propio artículo establece que ello es así salvo pacto en contrario que, visto el artículo 83 ET, podrá formalizarse en un acuerdo interprofesional estructurador de la negociación firmado por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal o autonómico (primer párrafo de dicho artículo 83.1), o en los propios convenios colectivos estatales o autonómicos (segundo párrafo del artículo 83.2), en ambos casos dejando a un lado la prioridad aplicativa que pueda tener el convenio empresarial aun siendo el último en aparecer en escena. En materia de tiempo de trabajo, ya se comentó que el AENC es claro en el señalamiento de lo que debe ser promovido por los negociadores en las distintas unidades, pero no efectúa un reparto claro entre ellas. Esto lleva a que, con frecuencia, sean los convenios colectivos sectoriales estatales los que estructuran la negociación en dicha materia como hace, por ejemplo, el antes mencionado convenio colectivo general del sector de la construcción¹²⁰.

¹¹⁹ MERCADER UGUINA, J. R.; DE LA PUEBLA PINILLA, A. y GÓMEZ ABELLEIRA, F. J.: *Lecciones de Derecho del Trabajo*, 17.ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2024, p. 863.

¹²⁰ Su artículo 12 incorpora una detallada ordenación de las materias que serán objeto del propio convenio estatal y las que serían incumbencia de los convenios provinciales.

En cuanto a la concurrencia entre convenios sectoriales y convenios de empresa, el artículo 84.2 ET ciñe la posible prioridad aplicativa del convenio empresarial a una «submateria» dentro del tiempo de trabajo: «El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones» (letra «b») del citado artículo 84.2). Por tanto, dejando ahora a un lado el asunto de las vacaciones, tendrán preferencia los convenios colectivos de ámbito empresarial concretamente en lo relativo a horario (inicio, fin, pausas), pero no en materia de jornada como tal, en particular su cuantificación anual¹²¹. La «distribución del tiempo de trabajo» podrá ser regular o irregular, tal que primará lo fijado en el convenio de empresa, lo cual es coherente con la previsión de que (artículo 34 ET) la jornada irregular se instaure por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo de empresa (si el convenio sectorial proclama la jornada regular, que no parece previsible porque se estaría apartando del AENC, podría el convenio empresarial desmarcarse de ello).

La articulación de las fuentes del Derecho del Trabajo tiene en el tiempo de trabajo, en suma, un observatorio privilegiado, como ya se advirtiera por la mejor doctrina hace años al teorizar al respecto¹²². En la práctica, la combinación de normas legales y convencionales se traduce en un conjunto complejo de reglas que, quizás, se vean aplicadas conforme a inercias fácticas «silenciosas» que, suele pasar, no se acomodan con exactitud a tales normas, hasta que surge en un momento dado una controversia concreta, individual o colectiva, y es entonces cuando se precisa ese riguroso análisis jurídico teórico del tiempo de trabajo¹²³.

En síntesis, el tiempo de trabajo es una noción elemental que, sin ser ajena a las transformaciones que se vienen dando en el empleo, continúa exigiendo delimitaciones legales y jurisprudenciales, bajo la égida europea de que es «de trabajo» todo tiempo en el que la persona no pueda dedicarse con libertad al ocio u otros aspectos de su vida no laboral, sin olvidar las múltiples particularidades existentes en diversos sectores productivos. A pesar del desistimiento legal en favor de la negociación co-

¹²¹ GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., *Manual de Derecho del Trabajo*, 15.ª ed., Tirant lo Blanch, Valencia, 2025, p. 1019, con cita de la STS de 1 de abril de 2016 (recurso 147/2015). DE CASTRO MARÍN, E., *La prioridad aplicativa del convenio de empresa del artículo 84.2 ET: puntos críticos en la jurisprudencia del Supremo*, Tirant lo Blanch (Colección Laboral, núm. 248), Valencia, 2018, p. 80, destaca la amplitud de la expresión «distribución del tiempo de trabajo», que abarcaría tanto descansos y pausas como la distribución irregular de la jornada.

¹²² GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I., «Jornada de trabajo legal y jornadas convencionales...», *op. cit.*, p. 99, aludiendo entonces a los problemas que se venían dando con algunos convenios colectivos que desbordaban el marco legal de Derecho necesario en materia de jornada.

¹²³ Como bien recordaba ALONSO OLEA, M., *Tiempo para votar y quién lo haya de pagar*, Civitas, Madrid, 1992, p. 13, al dedicar una de sus últimas monografías a un curioso problema jurídico bien concreto, comentando al principio desde su privilegiada posición por veteranía: «Para bien o para mal, es lo normal que lo laboral discorra silenciosamente hasta que un estrechamiento en su cauce provoca la torrencial y centra la atención sobre sus causas, sus efectos y sus protagonistas».

lectiva existente también en esta materia, la ley mantiene líneas rojas que siguen siendo las de siempre, dentro de las cuales los convenios tienen un amplio margen regulador. De entrada, el VI AENC prioriza la flexibilidad en el tiempo de trabajo y la distribución irregular de la jornada, sin merma de la limitación de la jornada en la que, como se sabe, subyacen cuestiones de salud laboral, pero, también, de política de empleo: cuanto más trabajen las personas contratadas, menos empleo queda disponible para quienes no lo tienen. A partir de aquí, de ese amplio margen regulador se hace uso en la negociación colectiva, pero, a su vez, bajo los parámetros homogeneizantes fijados en el ámbito sectorial estatal de forma clara en materia de jornada, aparte de que en dicho ámbito se estructura la negociación que pueda desarrollarse en unidades inferiores. Además, las expectativas de diferenciación empresarial encuentran acomodo, aunque de forma relativa, ya que rige la prioridad aplicativa del convenio colectivo empresarial rige solo en algunos aspectos del tiempo de trabajo. En fin, la concurrencia entre normas legales y, sobre todo, convencionales no siempre conduce a un conjunto de reglas bien ensambladas, pero esto solo aflora de la mano de la correspondiente controversia aplicativa e interpretativa, muchas veces inexistente.

II. LA INDUSTRIA ALIMENTARIA

JOSÉ LUIS MONEREO PÉREZ (COORDINADOR)
SALVADOR PERÁN QUESADA
OLIMPIA MOLINA HERMOSILLA
BELÉN DEL MAR LÓPEZ INSUA
MARINA FERNÁNDEZ RAMÍREZ
ALEJANDRO MUROS POLO
SHEILA LÓPEZ VICO

SUMARIO

1. Introducción

2. Reglas de articulación y concurrencia de convenios colectivos en la industria alimentaria

3. La estructura de la negociación colectiva en el ámbito funcional de la producción alimentaria

3.1. El problema de determinar el ámbito funcional de aplicación del convenio colectivo

3.2. Estructura, reglas de concurrencia y delimitación funcional de la producción alimentaria

4. Análisis de los convenios colectivos integrantes del sector agroalimentario en materia de jornada y distribución del tiempo de trabajo

4.1. El subsector de la industria cárnica: articulación y concurrencia en la ordenación jurídica del tiempo de trabajo

4.2. Subsector de la panadería y pastelería (pan, bollería y galletas)

4.3. Subsector de la industria del cacao, chocolate y confitería

4.4. Subsector de las industrias vitivinícolas, alcoholeras y sidreras

4.5. Subsector de la industria del aceite y sus derivados (y aderezo de aceitunas)

4.6. Subsector de las aguas de bebida envasadas, bebidas refrescantes y horchatas

4.7. Subsector de las industrias de transformación de productos del mar y conservas vegetales

5. Análisis sistemático de la estructura y concurrencia convencional en materia de salarios y estructura salarial

6. Los mecanismos de articulación y concurrencia de los convenios colectivos y su incidencia en materia de contratación

- 6.1. Convenios colectivos sectoriales de carácter estatal y autonómicos
- 6.2. Convenios sectoriales provinciales
- 6.3. Convenios colectivos de empresa y de ámbito inferior

7. Conclusiones y recomendaciones

1. INTRODUCCIÓN

Este sector presenta especificidades que condicionan de forma directa la negociación colectiva: alta estacionalidad, heterogeneidad productiva y territorial, predominio de pymes y microempresas, fuerte presencia de empleo temporal y estacional, dependencia de mano de obra migrante y exigencias regulatorias (trazabilidad, seguridad alimentaria). Estas características obligan a que los convenios colectivos (estatales, autonómicos, provinciales y de empresa) adopten fórmulas flexibles y protecciones específicas para conciliar productividad y derechos laborales.

Estas características estructurales no solo condicionan la forma en que se organiza el trabajo en el sector agroalimentario, sino que también explican su peso específico en el conjunto del empleo nacional.

Según datos del Ministerio de Agricultura y el SEPE, el sector agroalimentario representa una parte significativa del empleo en España, con más de 850 000 afiliados a la Seguridad Social en agosto de 2025, incluyendo agricultura, ganadería, pesca e industria alimentaria¹. Además, el paro registrado se redujo un 3,2 % interanual, reflejando una recuperación sostenida tras la pandemia y una mejora en la contratación temporal. La distribución por subsectores evidencia su diversidad interna: industria alimentaria (42 %), agricultura (38 %), pesca y acuicultura (7 %), y otros como logística y comercialización (13 %). El sector creció un 3,2 % en PIB real, superando la media nacional, aunque se señala la necesidad de mejorar la productividad laboral y avanzar en la digitalización del control horario².

Tal contexto económico y laboral refuerza la necesidad de articular convenios colectivos y políticas públicas que conjuguen mecanismos de flexibilidad —como la distribución irregular de la jornada o la acumulación de descansos en campañas—

¹ Cfr. Informe Análisis y Prospectiva. Serie Empleo n.º 158, publicado por el Ministerio de Agricultura, Pesca y Alimentación, en colaboración con el SEPE.

² Según el Informe 2023 del Observatorio sobre el sector agroalimentario español en el contexto europeo, elaborado por el Instituto Valenciano de Investigaciones Económicas (Ivie) y publicado por Cajamar.

con garantías efectivas en materia de salud, seguridad y derechos laborales. Asimismo, se destaca la relevancia de los instrumentos normativos de ámbito regional y autonómico para adaptar la regulación a las especificidades productivas de cada territorio, junto con el impulso de políticas públicas orientadas a la modernización, internacionalización y sostenibilidad del sector agroalimentario en su conjunto.

Concretamente, los factores estructurales del sector agroalimentario —tanto en términos organizativos como económicos—, que tienen una directa incidencia en la negociación colectiva, son:

a. Estacionalidad y distribución irregular:

- Las campañas agrícolas y de transformación exigen jornadas intensivas en periodos concretos del año, por lo que los convenios permiten distribuir la jornada de forma irregular para adaptarse a picos de actividad como la recolección, la siembra o la transformación.
- Debido a la estacionalidad, las empresas concentran jornadas intensivas en determinados meses y las reducen en otros, respetando el cómputo anual; este patrón genera contratación temporal y elevada rotación, afectando la profesionalización y la planificación de recursos humanos.
- Los convenios colectivos regulan repartos irregulares de jornada para responder a demandas productivas puntuales (campañas y procesos industriales), al tiempo que establecen garantías para compensar la temporalidad y mejorar la formación y estabilidad del personal.
- En las campañas agrícolas y de transformación se pueden acumular jornadas intensivas en momentos de alta demanda y compensarlas con periodos de menor carga laboral, siempre dentro del cómputo anual y con las previsiones contractuales y de salud laboral que establezcan los convenios.

b. Diversidad de subsectores:

- El sector agroalimentario agrupa actividades muy heterogéneas —agricultura, ganadería, pesca y transformación industrial (cárnicas, lácteas, conserveras, bebidas, aceites, etc.)— cada una con dinámicas laborales propias que condicionan capacidad productiva, modelos de contratación y necesidades de cualificación; mientras la producción vegetal y las campañas hortofrutícolas se caracterizan por una marcada estacionalidad y una elevada demanda temporal de mano de obra para labores de recolección y plantación, la ganadería combina explotaciones estables con ritmos diarios ligados a ordeños y alimentación, la pesca depende de ventanas temporales y condiciones meteorológicas y la transformación industrial opera con procesos continuos o por lotes que requieren turnos regulares, mayor tecnificación y perfiles técnicos.

- Esta diversidad obliga a diseñar convenios y políticas laborales diferenciadas que contemplen distribución irregular de la jornada, incentivos por campaña, medidas de prevención de riesgos específicas, planes de formación y mecanismos de estabilización del empleo según cada subsector y su realidad territorial.

c. Jornadas partidas y turnos rotativos:

- En industrias de transformación (conservas, lácteos, cárnicas), se aplican turnos rotativos para mantener la producción continua.
- En el trabajo de campo, la jornada se adapta a las condiciones meteorológicas, priorizando horarios que eviten la exposición a altas temperaturas. Es común la jornada partida, con pausas para evitar las horas de mayor calor.

d. Descansos y pausas:

- Se garantiza un descanso mínimo de 12 horas entre jornadas y un día y medio ininterrumpido semanal.
- En campañas intensivas, se puede pactar la acumulación de descansos.

e. Horas extraordinarias:

- Se regulan estrictamente. En muchos convenios se limitan o se compensan con tiempo de descanso.
- En el ámbito agrícola se permite cierta flexibilidad para responder a urgencias climáticas o logísticas.

Las consecuencias derivadas del análisis del régimen laboral en el sector agroalimentario evidencian la necesidad de articular convenios colectivos y políticas públicas que conjuguen mecanismos de flexibilidad —como la distribución irregular de la jornada o la acumulación de descansos en campañas— con garantías efectivas en materia de salud, seguridad y derechos laborales, incorporando además medidas de formación, igualdad y protección para trabajadores migrantes. Asimismo, se destaca la relevancia de los instrumentos normativos de ámbito regional y autonómico para adaptar la regulación a las especificidades productivas de cada territorio, junto con el impulso de políticas públicas orientadas a la modernización, internacionalización y sostenibilidad del sector agroalimentario en su conjunto.

2. REGLAS DE ARTICULACIÓN Y CONCURRENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS EN LA INDUSTRIA ALIMENTARIA

A la materia relativa a la «articulación y concurrencia de convenios colectivos» se dedican los artículos 83 y 84 E.T, los cuales depositan en los Acuerdos Marco la

facultad de establecer las reglas por las que habrán de regirse en sus respectivos ámbitos de aplicación, la articulación entre los distintos niveles de negociación colectiva, así como para determinar la solución a los posibles conflictos que puedan surgir entre los diferentes resultados de las unidades de negociación incluidos en su ámbito de aplicación.

Como resultado de esta regulación legal, los convenios colectivos a nivel estatal cuentan con la facultad de establecer las materias que podrán ser mejoradas a través de la negociación colectiva desarrollada a nivel autonómico o provincial. Con ello, se trata de conseguir que la negociación colectiva desarrollada en estos niveles territoriales inferiores o incluso a nivel de empresa, no pueda contravenir lo establecido en el convenio colectivo sectorial estatal, en aquellas materias que éste reconozca como reservadas a su regulación.

Son las comisiones paritarias las encargadas, en estos ámbitos, de resolver las posibles dudas interpretativas que surjan en relación a la regulación que ofrecen estos convenios sectoriales respecto a las reglas de articulación entre los distintos niveles de negociación colectiva y respecto a la posible concurrencia entre convenios. No se trata, como veremos, de una tarea fácil de cumplir, ya que el recurso generalizado que realizan los negociadores en el ámbito sectorial de la industria alimentaria, a fórmulas amplias y pretendidamente flexibles, a la hora de definir y establecer estos criterios de articulación entre los distintos ámbitos de la negociación colectiva que se dan cita en cada una de las unidades de negociación pertenecientes a esta actividad económica, termina trasladando el problema interpretativo a dichas comisiones paritarias, llegando a provocar, incluso, que la cuestión conflictiva acabe ventilándose, con frecuencia, en sede judicial.

En otros ámbitos de negociación, con la que la industria alimentaria guarda importantes elementos de conexión³, encontramos ejemplos de cómo los negociadores en este nivel sectorial han asumido de forma decidida esta labor de establecer expresamente y de forma más detallada, la estructura por la cual habrá de articularse toda la negociación colectiva del sector y las reglas por las que habrá de regirse la posible concurrencia entre los convenios que resulten afectados por su ámbito de aplicación. También se recogen reglas específicas para la integración de los convenios colectivos previos que existan negociados en este ámbito, al momento de su entrada en vigor, asegurando su aplicación y su correcta integración en el sistema de articulación de negociación colectiva que contempla —art. 9 y 10 C.C.—

³ Como es el caso del Convenio Colectivo Estatal sobre Restauración para el año 2025, Resolución de 14 de mayo de 2025, BOE 20 de junio 2025.

Centrándonos ya en el análisis de los convenios colectivos negociados en la industria alimentaria en el periodo temporal sometido a evaluación, podemos anticipar que el sector alimentario aparece, en líneas generales, como un sector estructurado en torno al nivel de negociación colectiva estatal, que actúa como eje vertebrador de la negociación colectiva del sector, ámbito al que quedan reservadas determinadas materias que habrán de regirse por la regulación convencional acordada en este nivel sectorial. Por tanto, el papel que le queda reservado a la negociación colectiva a nivel autonómico sectorial o incluso a nivel de empresas es el de aportar mejoras y una mayor adaptabilidad de esta regulación sectorial estatal, a los concretos territorios o subsectores que se dan cita en esta amplia actividad económica, con el objetivo de asegurar la aplicación homogénea de este marco general negociado, evitando la rebaja en las condiciones socio laborales que han logrado fijar los negociadores en este ámbito sectorial. De esta forma, se trata de evitar los solapamientos entre regulaciones negociadas, así como que, por vía de negociación a niveles inferiores, puedan quedar vaciadas de contenido y degradadas, las condiciones sociolaborales que se han logrado fijar en los convenios colectivos de ámbito sectorial.

En el ámbito estatal sectorial, por tanto, son una minoría los convenios colectivos que realizan una remisión genérica a lo previsto en materia de concurrencia y articulación de la negociación colectiva a la legislación vigente, representada en este caso, por el artículo 84.2 E.T⁴, siendo la mayoría de las veces utilizada la norma paccionada en este ámbito, para introducir singularidades y especificaciones a lo previsto con carácter general en la norma laboral.

En este sentido, observamos que, con frecuencia, los convenios colectivos negociados a nivel sectorial, optan por incluir una salvaguarda expresa en su articulado, frente a la posibilidad de que su contenido resulte afectado por otros convenios previstos para distintos ámbitos de aplicación. Entre ellos, destaca el Convenio Colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración⁵, cuyo artículo 6.º, declara el mantenimiento de las condiciones pactadas en el mismo durante toda la vigencia, sin que pueda establecerse modificación alguna «en sus conceptos, módulos y retribuciones». No obstante, a continuación, establece una importante excepción a esta regla general, en aquellos casos en que las nuevas condiciones que puedan pactarse durante su vigencia mediante contratos individuales o pactos colectivos o incluso aquellas que ya estuvieran vigentes a la fecha de su entrada en vigor, resulten más beneficiosas para los trabajadores en su conjunto y en cómputo anual. Por tanto, se trata de una importante labor de concreción la asumida en este caso por los negociadores, los cuales, han mostrado un especial cuidado en

⁴ Esta remisión genérica la encontramos, a título de ejemplo, en el Anexo XVII del Convenio Colectivo del estatal del sector de Industrias Cármicas, BOE 13 de julio de 2022.

⁵ Resolución 3 de abril 2023 de la Dirección General de Trabajo por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de empresas de elaboración de productos del mar mediante congelación y refrigeración, BOE 19 de abril de 2023.

garantizar el mantenimiento de aquellas condiciones que, bien ya estuvieran vigentes antes de la entrada en vigor del Convenio colectivo sectorial o bien pudieran negociarse durante su vigencia, y que se traduzcan en condiciones más beneficiosas para los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, facilitando al mismo tiempo, los criterios para llevar a cabo esta valoración, la cual, deberá llevarse a cabo atendiendo «a su conjunto y en cómputo anual»⁶.

En otros casos, la opción seguida por los negociadores en el ámbito empresarial, ha consistido en dejar sin efecto todos los acuerdos de carácter colectivo que estuvieran vigentes al momento de entrar en vigor el nuevo convenio colectivo, salvo aquellos que expresamente se mencionen en el propio convenio. Es ésta, precisamente, la opción seguida por el Convenio Colectivo de Mahou S.A.⁷. Es evidente que esta cláusula general puede provocar que queden sin efecto condiciones más beneficiosas de carácter colectivo de las que pudieran venir gozando trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, dejando únicamente a salvo a aquellas que tuvieran su origen en acuerdos de carácter individual. Con ello se incrementa la inseguridad jurídica de los trabajadores afectados por esta medida y consecuentemente, puede terminar provocando una mayor conflictividad durante la vigencia del convenio colectivo. De hecho, los propios negociadores remiten en su artículo 4.º, las dudas y discrepancias que puedan surgir respecto a la concurrencia durante la vigencia del convenio a la Comisión Paritaria, sin que su intervención sea óbice para que finalmente, las cuestiones puedan llegar a ser ventiladas en sede jurisdiccional social.

Tampoco contribuye mucho a generar un clima de seguridad y clarificación en las normas por las que ha de regirse la articulación de la negociación colectiva en este amplio sector de la industria alimentaria, la opción seguida por determinados convenios colectivos, consistente en establecer cláusulas generales, que tratan de mostrarse respetuosas con las distintas singularidades de las negociaciones desarrolladas en niveles inferiores incluidos en su ámbito de aplicación, pero que no obstante, y pese a esta loable intención, terminan provocando el efecto indeseado de trasladar las soluciones ante la posible concurrencia provocada por la colisión de regulaciones contradictorias a la regulación que se establezca para cada materia en concreto. Paradigmático de este tipo de cláusulas resulta el X Convenio Colectivo de Danone⁸,

⁶ Una previsión semejante la encontramos también, en esta ocasión, en la negociación desarrollada a nivel provincial, en el Convenio Colectivo del sector de la industria y comercio del vino de Álava, el cual, en su artículo 5.º, mediante el juego de las cláusulas de absorción y compensación, declara que quedan sin efecto, a partir de su entrada en vigor, todos los demás conceptos económicos que estuvieran vigentes, con independencia de su naturaleza, denominación u origen. Respecto a los aumentos económicos que pudieran generarse durante su vigencia, en virtud de convenios colectivos previstos para otro ámbito de aplicación, sólo serán aplicables si en cómputo anual y en su conjunto, superan a los recogidos en este convenio provincial.

⁷ Art. 4, Resolución de la Dirección General de Trabajo por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Mahou S.A., BOE 18 de abril de 2024.

⁸ Resolución de 6 de noviembre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo de Danone, S.A., BOE 25 de noviembre.

cuyo artículo 5.º, dedicado a los efectos del citado convenio. En este precepto, se contiene una declaración general según la cual, el citado convenio obliga a todas las personas y centros de trabajo incluidos en su ámbito de aplicación. Sin embargo, esta declaración queda inmediatamente matizada al reconocer el carácter «dinámico» de las normas en él contenidas y, por tanto, la necesidad de su articulación con niveles inferiores «en aquellas materias en las que así se determine expresamente y siempre y cuando no se contrapongan a lo dispuesto a nivel general». Creemos que, con el recurso a esta tipología de cláusulas abiertas y poco precisas los negociadores desaproveen una importante oportunidad para establecer por sí mismos las reglas concretas por las que habrá de regirse esta articulación con niveles de negociación inferiores, así como las materias que podrán resultar afectadas por estas reglas de articulación de la negociación colectiva, lo que, sin duda, contribuiría a aportar mayores dosis de claridad y precisión a esta materia ya de por sí compleja.

En otros ámbitos sectoriales del sector alimentario, dada la amplia variedad de actividades que se dan cita en el ámbito de aplicación de estos convenios colectivos, los negociadores tratan de evitar, en la medida de lo posible, las situaciones de conflictividad que pudieran generarse, declarando expresamente aplicable lo previsto en convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, reconociéndoles de este modo, preferencia aplicativa respecto a lo previsto en el convenio sectorial de ámbito superior. Un ejemplo de esta previsión lo encontramos en el artículo 2.º del Convenio Colectivo sectorial para la fabricación de conservas vegetales⁹, el cual, incluye en su ámbito de aplicación las actividades relativas a procesado y conservación de patatas, junto a la elaboración de especias, salsas y condimentos. En concreto, estas actividades económicas quedan excluidas del ámbito de aplicación del Anexo X del referido Convenio Colectivo sectorial, que aparece dedicado a la estructura de la negociación colectiva, en base a la cual, se prohíbe la negociación de convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, con la única excepción de la indicada en su artículo 2.º.

Este convenio además incorpora en su artículo 4º una previsión por la que se declara indefinida la ultractividad del mismo, de manera que, una vez denunciado el convenio, el mismo mantendrá su vigencia hasta la negociación de un nuevo convenio. Con ello, los negociadores han pretendido que, una vez llegado el término final de su vigencia prevista para 2025, el mismo continúe vigente, dotando de estabilidad normativa al sector, al tiempo que se evita la existencia de vacíos normativos. Son estos vacíos normativos, precisamente, los que podrían ser aprovechados por convenios colectivos de ámbito inferior para tratar de ir ganando terreno a la negociación llevada a cabo a nivel sectorial estatal, ocupando el espacio que, con anterioridad a la pérdida de su vigencia, viniera ocupando el convenio colectivo negociado a este

⁹ Resolución de 19 de octubre de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio Colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales, BOE 1 de noviembre de 2023.

nivel. Se trata, por tanto, de una fórmula con la que se trata de reforzar la preeminencia de la negociación desarrollada a nivel estatal, reservándole su espacio de actuación, hasta la firma de un nuevo convenio colectivo que, en este ámbito, venga a sustituir al anterior.

En contraposición a aquellos convenios colectivos que declaran la pérdida de vigencia en el momento de su entrada en vigor de condiciones anteriores de las que vinieran gozando los trabajadores incluidos en su ámbito de aplicación, otros convenios colectivos de la industria alimenticia han optado por la vía de declarar todas sus disposiciones como normas mínimas, asegurando la pervivencia de todas aquellas condiciones de las que vinieran disfrutando los trabajadores, con independencia de su origen colectivo o individual, siempre que en su conjunto supongan unas condiciones más beneficiosas de las pactadas en el propio convenio. Por esta opción han optado, entre otros, el Convenio Colectivo del sector de Manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno de aceitunas de la Región de Murcia¹⁰, Convenio Colectivo del sector de la Industria del Aceite y sus derivados y la de aliño, relleno y exportación de aceitunas de la provincia de Lleida para el periodo 2022-2025¹¹, Convenio Colectivo del sector de la Vid en León¹², Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas, alcohólicas y sus derivados 2023-2024 de la CCAA de Extremadura¹³, Convenio Colectivo del sector de Almacenistas y embotelladores de vinos de Asturias¹⁴, Convenio Colectivo sectorial de Industria vinícola y comercio en general de la provincia de Valencia¹⁵.

En otros casos, los negociadores han optado por declarar absorbibles todas las mejoras económicas que, hubieran establecido previamente las empresas y estuvieran vigentes a la entrada en vigor del nuevo convenio colectivo negociado a nivel superior, manteniendo en cambio la vigencia de todas aquellas que no presentasen carácter económico, como condiciones más beneficiosas. Es el caso del artículo 3 del Convenio Colectivo del sector de Especies naturales, Condimentos y Herboristería (preparado y empaquetado) de la Región de Murcia¹⁶. Si bien posteriormente, en su artículo 15, dedicado a la regulación de las horas extraordinarias, declara que en esta concreta materia se respetarán todas las condiciones más favorables de las que vinieran gozando los trabajadores, con independencia de su origen individual o colectivo.

¹⁰ Art. 6, Resolución de 7 de febrero de la Dirección General de Trabajo por la que se dispone su inscripción y registro, BORM 24 de febrero de 2024.

¹¹ Art. 2 y art. 10, Resolución de 18 de julio de 2024.

¹² Art. 5, BOP de León, 24 de octubre 2023.

¹³ Art. 6 y Disposición Adicional, DOE de 25 de julio de 2024.

¹⁴ Art. 3, BOPA, 4 de septiembre de 2024.

¹⁵ Art. 28, BOP de 20 de julio de 2023.

¹⁶ Art. 3, BORM de 14 de octubre de 2023.

También encontramos supuestos en los que los negociadores han decidido mantener la vigencia concreta de condiciones más beneficiosas de las que vinieran gozando los trabajadores incluidos en el ámbito de aplicación del convenio colectivo, pero en la materia concreta de jornada de trabajo¹⁷.

Por lo que respecta a la negociación desarrollada en el ámbito autonómico, los negociadores suelen incluir cláusulas que tratan de garantizar que los acuerdos alcanzados en este nivel, no resulten modificados durante su vigencia por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto. Esta tipología de cláusulas se encuentra, a título de ejemplo, el Convenio Colectivo de las Industrias Pimentoneras de la Región de Murcia¹⁸.

En otros casos, los negociadores han optado por declarar expresamente la pervivencia de la vigencia de aquellas condiciones económicas que hayan sido pactadas en convenios colectivos de ámbito inferior, siempre que en su conjunto resulten más beneficiosas para los trabajadores que las fijadas en el propio convenio autonómico. Este es el caso del Convenio Colectivo para la industria de Cava y vinos espumosos de Cataluña para el periodo 2021-2025¹⁹.

En este nivel autonómico también es posible encontrar Convenios colectivos que abordan a lo largo de su articulado una regulación diferenciada en aspectos específicos, con el fin de respetar los singulares ámbitos de negociación que quedan incluidos en su ámbito de aplicación. Este es el caso, a título de ejemplo, del Convenio Colectivo de Aceites y sus derivados de la CCAA Valenciana²⁰, en cuyo artículo 27, dedicado a la «condiciones más beneficiosas», especifica la pervivencia de las condiciones pactadas en el convenio colectivo de Castellón y Valencia y que concurre en su aplicación con el autonómico.

En otros ámbitos autonómicos coincidentes con territorios uniprovinciales, los convenios colectivos negociados a este nivel declaran con carácter general su aplicación a todas las empresas incluidas en su ámbito de aplicación, salvando aquellas que dispongan de convenio propio. Es este el caso del Convenio Colectivo de la Industria vinícola y alcoholera de la CCAA de la Rioja para el periodo 2022-2025²¹.

¹⁷ Art. 7 del Convenio Colectivo de Especies, preparados y herboristerías de la provincia de Alicante, BOP de 22 de noviembre de 2024.

¹⁸ *Vid.* Resolución de la Dirección General de Autónomos, Trabajo y Economía Social, por la que se dispone la inscripción en el registro y publicación del acuerdo de convenio del convenio colectivo del Sector Industrias Pimentoneras, en concreto, en su artículo 5.º dedicado a la concurrencia de convenios, BORM de 14 de septiembre 2023.

¹⁹ Art. 6, DOGC de 14 de julio de 2023.

²⁰ Resolución de 5 de julio de 2023, por la que se dispone su registro y publicación, DOGV 24 de julio.

²¹ Art. 2, BOR de 29 de abril de 2024.

Más allá de los convenios colectivos concretamente examinados relativos a la industria alimentaria y pese a que, en líneas generales, han venido optando por la adopción de cláusulas flexibles, sin hacer uso de las amplias facultades de concreción que en materia de articulación de la negociación colectiva y reglas de concurrencia la confieren la legislación laboral, concretamente, los artículos 83 y 84 E.T, si es posible anticipar un salto cualitativo en la negociación colectiva llevada a cabo en el pasado año 2025, en este mismo sector y que será objeto de negociación, en un informe posterior de este Observatorio de Negociación Colectiva. Basta por ahora destacar la importante labor llevada a cabo por los negociadores del sector de las bebidas refrescantes, en concreto, en el caso del Convenio Colectivo de Bebidas refrescantes de la CCAA Valenciana, para el periodo 2025-2027²². En este convenio se reconoce la existencia del marco general de regulación convencional que representa el Convenio colectivo sectorial, representado por el Convenio de Alimentación y bebidas, pero introduce una regulación específica para determinadas materias, como son jornada, estructura profesional y en materia salarial, con las que se pretende dar respuesta a la especificidad territorial y material de este subsector concreto en el ámbito de la CCAA Valenciana, prevaleciendo en este ámbito en aquello que suponga una mejora respecto al ámbito sectorial estatal.

En el ámbito provincial, en algunos casos los Convenios colectivos declaran absorbidas todas las condiciones *ad personam* de las que vinieran gozando los trabajadores hasta el momento de su entrada en vigor²³, mientras que en otros, los negociadores adoptan una actitud más respetuosa con las condiciones más beneficiosas de las que vinieran gozando los trabajadores hasta el momento de su entrada en vigor, trasladando a nivel de cada empresa incluida en su ámbito de aplicación la decisión de decidir sobre su vigencia o por el contrario, por su compensación y absorción²⁴.

También encontramos ejemplos de convenios a nivel provincial que permiten el mantenimiento de estas condiciones más beneficiosas pero excluyen de esta posibilidad a aquellas de carácter económico, que quedan absorbidas y compensadas con carácter general tras su entrada en vigor, permitiendo la pervivencia del resto²⁵.

²² Resolución de 7 de agosto de 2025, de la Dirección General de Trabajo, Cooperativismo y Seguridad Laboral, DOCV de 8 de octubre 2025.

²³ Art. 4 del CC para empresas vinícolas y licoreras de la provincia de Castellón, BOP de 12 de septiembre de 2023; Artículo 5 del Convenio Colectivo del sector de la Industria del Vino en Álava, BOHA de 21 de abril de 2023.

²⁴ Art. 3 del Convenio colectivo del sector de empresas vinícolas de la provincia de Cádiz, BOP de 15 de febrero 2023; Art. 5 y 6 del Convenio Colectivo de Industrias vinícolas, alcoholeras, licoreras y sidreras de la provincia de Albacete, BOP de 13 de diciembre de 2023; art. 5 y 6 Convenio Colectivo de Aceites y derivados de la provincia de Toledo, BOP de 9 de julio 2024.

²⁵ Art. 6 y 7 del Convenio Colectivo para las industrias de derivados de agrios de la provincia de Valencia, BOP de 19 de abril de 2023.

A nivel de empresa, el Convenio Colectivo de Verdifresh, SLU ha optado por el mantenimiento de las condiciones individuales más beneficiosas de las que vinieran gozando sus trabajadores²⁶.

3. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL ÁMBITO FUNCIONAL DE LA PRODUCCIÓN ALIMENTARIA

3.1. El problema de determinar el ámbito funcional de aplicación del convenio colectivo

El análisis de la estructura de la negociación colectiva en un ámbito funcional determinado nos permite poner sobre la mesa el conjunto de problemas que se derivan de un marco heterogéneo de unidades de negociación definido por criterios funcionales, territoriales, personales y temporales.

Nuestro sistema de negociación colectiva pivota sobre la autonomía colectiva en la determinación de las unidades de negociación, lo que tiene reflejo en una tupida red de convenios colectivos, donde quedan reflejados factores de naturaleza jurídica, pero especialmente de naturaleza socio-económica, en función de los territorios, tipologías de tejidos empresariales y actividades económicas.

Ciertamente, la determinación de la estructura de la negociación colectiva no es una materia pacífica, en especial por la desarrollada diversidad de marcos de la negociación colectiva y la creciente ampliación de funciones atribuidas a la misma, unida a la ampliación de tipologías de instrumentos negociales que se añaden al convenio colectivo propiamente dicho.

Ello tiene como resultado una estructura de negociación colectiva descentralizada, articulado en torno a la negociación colectiva sectorial, pero con un creciente protagonismo para el marco de la negociación colectiva de empresa. De este modo, las cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, podrán ser acordadas mediante los acuerdos interprofesionales y en los convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico.

El principio de libertad de elección de la unidad de negociación contrasta con la tendencia normativa a establecer criterios de ordenación competencial y aplicativa y especialmente por la vía del establecimiento de normas para determinar la concurrencia de convenios colectivos. Ciertamente, la libertad de elección de las unidades negociales no constituye un derecho ilimitado, sino que se configura bajo el parámetro del artículo 84 ET que determina las reglas de concurrencia.

²⁶ Art. 3, BOE 25 de octubre de 2024.

Respecto a lo que aquí interesa, la pluralidad de convenios colectivos de vigencia simultánea va a determinar una colisión entre contenidos normativos y, por tanto, es necesario analizar el modo en que se articulan entre sí, en el marco de unas reglas que determinan prioridades aplicativas en el marco de la estructura negocial. La heterogeneidad del sistema productivo y de los agentes con legitimación para la negociación de los convenios colectivos van a producir, en especial en el ámbito sectorial, una negociación colectiva diversificada y segmentada donde no resulta sencilla la determinación funcional de los niveles negociadores.

Resulta interesante la reflexión que incorpora el convenio colectivo del sector de bebidas refrescantes de Pontevedra²⁷, al señalar una inadecuada delimitación del ámbito funcional aplicable, suficientemente clarificador y específico para las diferentes actividades que conforman el sector, lo que tiene como resultado *una atomización de empresas que optan por aplicar convenios colectivos diferentes que no coinciden con el desarrollo de su actividad económica, con el agravante de una competencia desleal incomprensible*.

3.2. Estructura, reglas de concurrencia y delimitación funcional de la producción alimentaria

3.2.1. Explotación y envasado de aguas de bebida

A) Delimitación Funcional

Desde un punto de vista funcional, debemos destacar la dimensión delimitadora del convenio colectivo sectorial a nivel Estatal, que hace referencia de forma genérica a la actividad dirigida a las aguas de bebidas envasadas de aquellos ámbitos negociales dirigidos específicamente a la explotación y envasado de bebidas refrescantes. En el primero se referencian 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. Dentro de las segundas, podemos encuadrar de forma genérica a las empresas dirigidas a las bebidas refrescantes, lo que comprende un ámbito funcional más diverso que alcanza las bebidas gaseosas, los jarabes, horchatas, aguas minerales, así como la distribución de productos alimenticios y otros, principalmente a través del sector Horeca (hoteles, restaurantes, cafeterías/catering: es el canal de distribución y consumo fuera del hogar fundamental en la industria alimentaria).

²⁷ Convenio colectivo para las empresas del sector de las industrias de bebidas refrescadas de la provincia de Pontevedra, 2023 a 2025 (Código n.º 36000165011981).

Hubiese sido necesaria una mayor concreción en el convenio colectivos sectorial, con el objeto de dotar de una mayor racionalización a la negociación colectiva, y en especial debido a su primera función de permitir un correcto encuadramiento de actividades que asegure una homogeneización de la regulación de las condiciones laborales colectivas que afectan a las empresas y trabajadores del sector.

Téngase en cuenta que la Ordenanza Laboral para las Industrias de Bebidas Refrescantes²⁸, que, si bien no está en vigor, sirve de referencia funcional para el Acuerdo Marco para las Industrias de Bebidas Refrescantes (código n.º 9910495), y en él se establece como bebidas refrescantes las no alcohólicas clasificadas como aguas gaseadas, gaseosas, aguas potables preparadas, bebidas de zumos de frutas, bebidas de extractos y bebidas de disgregados de frutas de tubérculos y semillas, excepto las horchatas y las bebidas aromatizadas. Como jarabes los líquidos viscosos constituidos por solución de azúcar en agua, en zumos de frutas, en infusiones o de cocciones vegetales, o bien por mezcla de éstas en sustancias extraídas de vegetales y las horchatas como las bebidas preparadas con tubérculos y semillas interpuestos como emulsionado con agua potable, azúcar y otros productos autorizados.

B) Estructura y reglas de concurrencia

Como se ha señalado, existe un convenio colectivo sectorial a nivel Estatal dirigido a las industrias de las bebidas envasadas²⁹, que se presenta como vertebrador de la negociación colectiva sectorial, en especial al limitar los niveles negociales sectoriales inferiores, dado que dicho convenio colectivo *agota la negociación colectiva sectorial en los ámbitos territoriales inferiores (autonómico, provincial o local)*.

En atención a las reglas definidas en el art. 83.2. ET, los convenios colectivos sectoriales, tanto de ámbito estatal como autonómico podrán establecer cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, así como reglas de concurrencia. En todo caso, las reglas de concurrencia comprenden una reserva tanto para los convenios colectivos sectoriales autonómicos como locales, con la salvaguarda que comprendan una regulación que resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales. Aplicando, en todo caso, la prioridad aplicativa contenida en el art. 84.2 ET para los convenios colectivos de empresa. De modo coherente este convenio colectivo establece que los convenios colectivos y acuerdos de empresa tendrán prioridad aplicativa en su totalidad y en todas las materias específicas y lo establecido en este convenio no podrá afectar a lo dispuesto en aquéllos, salvo que las partes legitimadas establezcan la sumisión de determinadas materias a este convenio colectivo sectorial estatal y con respeto a lo dispuesto en la ley.

²⁸ Orden de 14 de mayo de 1977, BOE-A-1977-13026.

²⁹ Convenio colectivo sectorial para las industrias de aguas de bebida envasadas, (Código de convenio n.º 99014405012008).

Debe tenerse en cuenta la profunda transformación que se ha producido en el sector. En su inicio, en especial el sector de las bebidas refrescantes, estaba compuesto por empresas familiares con un mercado muy localizado, con instalaciones y medios de producción escasos y obsoletos, como señala el convenio colectivo del sector en Pontevedra³⁰.

Estos cambios han tenido un claro reflejo sobre la estructura de la negociación colectiva. Las plantas e industrias embotelladoras se han transformado en centros logísticos de distribución mediante acuerdos exclusivos con multinacionales, dejando atrás un porcentaje insignificante y reducido de pequeños centros de fabricación con un modelo de producción ineficiente, centrados en zonas con bajo impacto poblacional y económico, y cuya desaparición es inminente e irreversible. Ello hizo que los convenios colectivos de estas empresas desplazasen a los sectoriales, debido a la inexistencia de empresas empleadoras.

Como se ha señalado existe en el sector un Acuerdo Marco para las industrias de bebidas refrescantes que tiene carácter supletorio³¹. La negociación colectiva a nivel provincial —todos los que aparecen en esta muestra— tendrán carácter preferente y prioritario, en aquellas materias en las que tengan la consideración de condición más beneficiosa.

Como se ha señalado, es un sector donde el convenio colectivo de empresa juega un papel relevante. En este ámbito vamos a encontrar convenios colectivos que establecen, en primer lugar, una norma general, por la que, en lo no previsto en el convenio colectivo, se estará a lo dispuesto en la legislación en vigor³², en segundo lugar, que las condiciones más beneficiosas serán respetadas si hubiesen sido concedidas con anterioridad a la firma del convenio, y en tercer lugar, reglas específicas de concurrencia con disposiciones legales de rango superior, por la que los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas legales, tanto estatales como pactadas, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesario, se resolverán mediante la aplicación de la más favorable para la persona trabajadora apreciada en su conjunto y cómputo anual, respecto de los conceptos cuantificables³³.

³⁰ *El aumento de la renta de los consumidores y la aparición de nuevos productos sustitutivos en el mercado comenzaron a desplazar a la industria tradicional hacia nuevos formatos comerciales, abandonando la fabricación, debido a su nula rentabilidad, para convertirse en empresas de distribución pura mediante acuerdos comerciales con empresas nacionales* - Convenio colectivo para las empresas del sector de las industrias de bebidas refrescadas de la provincia de Pontevedra, 2023 a 2025 (Código n.º 36000165011981).

³¹ Convenio colectivo del sector de empresas de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de la provincia de Barcelona, 2021-2023 (código n.º 08001815011995).

³² VIII Convenio colectivo de Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, SLU (COLEBEGA) (código de Convenio n.º 90010632011996).

³³ Convenio colectivo de la empresa Refrescos Envasados del Sur, S.L.U.

En la muestra encontramos dos convenios colectivos de empresas cerveceras, que no pueden ser encuadradas técnicamente en el ámbito funcional de producción y embotellado de aguas de bebida no alcohólicas, como hemos visto hasta el momento, pero que establecen algunas reglas interesantes sobre estructura de la negociación colectiva.

Por una parte, pueden establecer reglas generales de preferencia aplicativa de dicho nivel negocial, al prevalecer frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto³⁴.

Por otra, el convenio colectivo de la empresa cervezas Mahou³⁵, establece un mecanismo por el cual se podrá optar voluntariamente por excluirse del ámbito del convenio colectivo, a efectos salariales, jornada y de vacaciones, de aquellas personas trabajadoras que estuvieran con anterioridad, así como directivos e integradas en los Departamentos de Comercial y Marketing. Esta medida no muestra una gran novedad, dado que son comunes las reglas de exclusión personal de los convenios colectivos en especial de aquellos afectados por la relación laboral especial del personal de alta dirección, la particularidad viene por la exclusión del personal del departamento comercial y por el procedimiento definido para dicha exclusión. En primer lugar, establece una salvaguarda para que los trabajadores de estos colectivos que permanezcan en convenio no sufran trato discriminatorio alguno por esta causa, manteniendo sus condiciones de convenio, y, en segundo lugar, establece un procedimiento para la salida y retorno del mismo, basado en la voluntariedad y reversibilidad de la medida y en caso de regreso a convenio se respetará el tramo salarial de acuerdo con la fecha de alta como fijo en la empresa, pero eso sí, si sus condiciones laborales estuvieran por debajo de las condiciones de convenio se incorporarán a las propias de su grupo, mientras que si estuvieran por encima de esas condiciones, compensarán y absorberán las subidas de convenio hasta su equiparación con el grupo equivalente de convenio. Teniendo las condiciones pactadas en el convenio, en todo caso, un todo orgánico e indivisible, que serán consideradas globalmente.

Las reglas de vinculación a la totalidad son muy comunes en la negociación colectiva, y van a estar presentes de forma transversal en toda la muestra analizada³⁶.

³⁴ V Convenio colectivo de la Compañía Cervecera Damm SL, El Prat de Llobregat, 2023 - 2025 (código n.º 08100182012012).

³⁵ Convenio colectivo de la empresa cervezas MAHOU, S.L. (código n.º 19100272012020).

³⁶ V Convenio colectivo de la Compañía Cervecera Damm SL, El Prat de Llobregat, 2023 - 2025 (código n.º 08100182012012).

3.2.2. Harinas y derivados

- Fabricación, almacenaje y/o comercialización de pastas alimenticias, harinas panificables y sémolas

A) Delimitación Funcional

En este ámbito debemos destacar dos convenios colectivos sectoriales a nivel Estatal dirigidos por una parte a la regulación de la fabricación de las pastas alimenticias³⁷, y por otra a la producción de harinas panificables y sémolas³⁸, constituyendo dos cuerpos funcionales claramente diferenciados.

B) Estructura y reglas de concurrencia

Por una parte, se harán referencia a una negociación colectiva sectorial a nivel Estatal, vertebradora de la negociación colectiva por una doble vía. Primero, por el establecimiento de una prevalencia general frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario³⁹. Segundo, por el establecimiento de las cláusulas reguladoras de la estructura de la negociación colectiva⁴⁰. En este sentido, y para el sector de las harinas panificables y sémolas, por el establecimiento de reglas específicas de articulación en los distintos niveles sustantivos de convenios, quedando para el convenio colectivo sectorial de nivel Estatal, la regulación de las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial y con la vigencia que en el propio convenio establece, y para los convenios y acuerdos colectivos de empresa quedarán reservadas aquellos contenidos objeto de negociación en esta unidad de negociación, cuando exista una remisión expresa. De este modo, serán materias de negociación mediante acuerdos colectivos de empresa, las materias no dispuestas en el convenio Estatal, más allá de lo establecido en el art. 84.2 ET.

De este modo, y respecto de las materias contenidas en dicho convenio, no podrán ser negociadas en unidades de negociación inferiores, ya sean sectoriales o de empresa, salvo que sean de aplicación las reglas de concurrencia prioritaria del convenio colectivo de empresa regulado en el art. 84.2 ET. Mención especial adquiere en este punto la comisión paritaria para determinar y resolver las discrepancias sobre la am-

³⁷ XII Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias para los años 2025 a 2026 (Código de Convenio n.º 99003945011981).

³⁸ Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (código de convenio n.º 99002455011981).

³⁹ XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias (Código n.º 99003945011981).

⁴⁰ Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025 (código n.º 99002455011981).

pliación de dichas normas sobre estructura y concurrencia de convenios colectivos. En este sentido resulta de interés el contenido del convenio colectivo de la empresa Bimbo Donuts Iberia⁴¹.

- Fabricación de galletas

B) Estructura y reglas de concurrencia

En la muestra encontramos solo dos convenios colectivos que regulan específicamente la fabricación de galletas, ambos sectoriales de nivel provincial. Presentan una regulación con similitudes y bajo elementos ya analizados.

Por una parte, se respetarán las situaciones personales existentes que con carácter global que excedan del contenido del convenio, significando condiciones más beneficiosas con respecto a lo convenido⁴².

Por otra, se respetarán las condiciones económicas que las empresas tuvieran establecidas a la entrada en vigor del anterior convenio colectivo, con carácter voluntario si fuesen superiores a las que resulten de la aplicación del actual convenio, en cómputo anual, y con carácter *ad personam*⁴³ y se faculta a la negociación colectiva de empresa a incorporar cláusulas de carácter no consolidable, dirigidas a asignar cantidades en especie o en metálico a sus trabajadores de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que ello no implique discriminación, y siempre que esta sea por encima de las retribuciones que al trabajador le corresponda percibir por lo establecido en el convenio provincial o disposición legal. De este modo, el carácter, no consolidable de tales asignaciones totalmente independientes de los demás conceptos retributivos no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen y su concesión o modificación no podrá suponer discriminación por las causas especificadas en el art. 4.2 c) ET. Estas medidas implican que las condiciones del convenio absorben en su totalidad las que determinen las disposiciones legales futuras que impliquen variación económica en todos o en algunos de los conceptos retributivos, y éstas únicamente tendrán eficacia práctica si, globalmente consideradas y sumadas a las vigentes con anterioridad al convenio, superan el nivel total de este. En caso contrario, se considerarán absorbidas por las mejoras pactadas en este convenio.

⁴¹ II Convenio Colectivo de la empresa Bimbo Donuts Iberia, SAU (Código n.º 90103260012019).

⁴² Convenio colectivo del sector Fabricantes de Galletas de la provincia de Tarragona 2024- 2025 (código n.º 43000265011994).

⁴³ Convenio colectivo del sector Fabricantes de Galletas de la provincia de Zaragoza (código n.º 50000575011982).

- Fabricación y venta de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería, Repostería y Platos cocinados

A) Delimitación Funcional y personal

La delimitación funcional y de las unidades de negociación en este ámbito resulta más conflictiva que las revisadas anteriormente. En este aspecto solo van a ser analizados convenios colectivos sectoriales de nivel provincial, siendo su ámbito de aplicación ciertamente diverso, en función de particularidades históricas y tradicionales. En este sentido se hará referencia a la pastelería, dulces, confitería, bollería, heladería, repostería, sean obradores y despachos artesanales o industriales, churrería, fábrica de chocolate, bombones, caramelos y turrones, y en particular mantecados, polvorones, roscos, alfajores y demás productos que se elaboran en Estepa, así como a platos combinados, cocinados, fiambres, cafés, infusiones y bebidas⁴⁴, incluidas la dependencia mercantil y el personal administrativo, en su caso. Como puede apreciarse la diversidad funcional aquí referida entra en colisión con otros ámbitos funcionales analizados en diversos apartados de este texto.

B) Estructura y reglas de concurrencia

Como se ha dicho, va a analizarse exclusivamente convenios colectivos sectoriales de naturaleza provincial, lo que, dada las características del sector y la fuerte vinculación con elementos tradicionales, lo configuran como un sector muy diversificado en el que pueden convivir pequeños obradores dirigidos a la actividad artesanal, con cadenas industriales presentes capaces de tener distribución en todo el territorio nacional.

Esta diversidad debería tener un claro reflejo en la negociación colectiva sectorial. Donde el convenio colectivo provincial va a tener un importante enraizamiento, en especial por los factores mencionados anteriormente, lo que dificulta y aminora la homogeneización, por supuesto funcional, pero también de condiciones laborales.

En el sector, nos encontramos con el Acuerdo Marco Estatal de Pastelería, Confitería, Bollería, Heladería, Repostería y Platos Combinados⁴⁵. Este Acuerdo Marco viene a sustituir la Ordenanza Laboral de la Industria de la alimentación⁴⁶, así como la Ordenanza Laboral del Comercio en general⁴⁷. Tendrá *carácter subsidiario con*

⁴⁴ De este modo hay convenios que extienden su aplicación al consumo y ventas de bebidas, cafés o infusiones, - Convenio Colectivo del Sector de Comercio e Industria de Confitería, Repostería, Platos Combinados - Cocinados y Bebidas de la provincia de Málaga (código n.º 29001185011981).

⁴⁵ De 31 de enero de 1996 (código n.º 9910115).

⁴⁶ Orden de 8 de julio de 1975. BOE-A-1975-15654.

⁴⁷ Orden de 24 de julio de 1971. BOE-A-1971-1053.

respecto a los convenios estatutarios existentes en los distintos subsectores y ámbito territorial, y particularmente, sobre aquellas materias que éstos no regulan, existiera o no remisión expresa a las ordenanzas laborales y tendrá carácter de mínimos, en aquellas provincias y/o subsectores de actividad, que no tengan convenio colectivo específico actualizado y se vinieran regulando por las ordenanzas laborales.

En este ámbito vamos a encontrar diversas reglas dirigidas al establecimiento de la estructura y concurrencia de convenios colectivos.

En primer lugar. Reglas que prohíben la negociación de convenios de ámbito distinto al mismo. Por ellas, las partes se van a comprometer a la no negociación de convenios de ámbito distinto⁴⁸, a cumplir en su totalidad el convenio colectivo, quedando así prohibida de forma expresa la negociación de convenios de ámbito distinto al mismo⁴⁹. Ello no va a impedir la negociación de convenios de empresa o grupos de empresas, cuyas condiciones no podrán, en todo caso, ser inferiores en cómputo anual, a las del convenio sectorial.

En segundo lugar. En aquellas empresas en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora deberá comunicar por escrito la iniciativa de dicha promoción, junto a la otra parte y a la autoridad laboral competente, también a la comisión paritaria del convenio sectorial, expresando detalladamente las materias objeto de la negociación⁵⁰.

En tercer lugar. Las condiciones económicas contenidas, en el convenio colectivo sectorial se establecen como mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones implantadas en las empresas que impliquen condiciones más beneficiosas en su conjunto con respecto a las convenidas, subsistirán para aquellas personas trabajadoras que viniesen disfrutando de ellas.

En cuarto lugar. Corresponderá a la comisión mixta la resolución de las posibles discrepancias y actuará como intermediaria entre la empresa y las personas trabajadoras, para la normal solución del problema planteado, y antes, de que se proceda a formular demandas jurisdiccionales sobre la materia⁵¹.

En quinto lugar. Con carácter personal, los convenios colectivos sectoriales van a obligar a las empresas a respetar las condiciones particulares que con carácter global

⁴⁸ Convenio Colectivo de Fabricación y Venta de mantecados, polvorones, roscos, alfajores y demás productos que se elaboran en Estepa y sus trabajadores (código n.º 41003494011998).

⁴⁹ Convenio Colectivo para las Empresas de Confitería, pastelería, bollería, repostería, churrería, fábrica de chocolate y turrón de Sevilla y su provincia (código n.º 41000905011981).

⁵⁰ Convenio colectivo de sector de pastelería, confitería, bollería y repostería industrial de Valladolid para los años 2024-2025-2026 (código n.º 470000950114982).

⁵¹ Convenio Colectivo del sector de Confitería y Pastelería de Bizkaia (código n.º 48000675011983).

y en términos de cómputo anual excedan del conjunto de mejoras establecidas en el convenio colectivo sectorial⁵². De este modo, las condiciones que se establecen en dichos convenios tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación y se respetarán las condiciones más beneficiosas que con carácter personal y colectivo tengan establecidas las empresas al entrar en vigor dichos convenios⁵³.

En sexto lugar. Tendrá carácter de derecho supletorio, cualquier norma jurídica presente o futura de rango superior que tenga su vigencia a lo largo de la duración convenio. Ello implica que los artículos que hagan referencia o contengan disposiciones a su vez incluidas en normas de ámbitos superiores, si fueran derogadas o sufrieran modificación alguna o algunas de estas normas, el artículo al que hagan referencia se deberá adaptar a la nueva normativa, debiéndose reunir a dicho fin la comisión negociadora del convenio⁵⁴.

En séptimo lugar. En numerosos convenios se hace referencia expresa al carácter supletorio del Acuerdo Marco Estatal del Sector⁵⁵.

- Fabricación de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos

Estrechamente relacionado al subsector anterior, su ámbito funcional coincide con algunos convenios analizados anteriormente⁵⁶.

Una mención especial requiere la cláusula de seguimiento de las condiciones del sector contenidas en convenio colectivo sectorial de la Comunidad Autónoma de Valencia, por el que se deberá realizar un seguimiento de las condiciones establecidas

⁵² Convenio colectivo para el sector de Fabricación y venta de Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería de la provincia de Zamora (Código n.º 49004605011994).

⁵³ Convenio Colectivo del Sector de la Pastelería, Confitería, Bollería y Repostería de la provincia de Ciudad Real, 2024 - 2026, Convenio colectivo para el sector de pastelería, confitería, bollería y repostería, de Palencia y Provincia (Código n.º 34000555011992).

⁵⁴ Convenio colectivo del sector mazapán, masas fritas, confiterías y chocolates de la provincia de Toledo, 2023 - 2024, código n.º 45000145011981.

⁵⁵ Convenio colectivo del sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados para la provincia de Valladolid para los años 2023, 2024 y 2025 (código n.º 470000950114982). En términos similares encontramos varias referencias: Convenio colectivo del sector de pastelería, bollería, galletas, repostería, elaboración de productos de confitería, de chocolate, platos cocinados, pastelería salada y heladería artesanal de la provincia de Huesca (código n.º 22001125012010), Convenio Colectivo de Pastelerías y Confiterías de Gipuzkoa, 2020-2023 (código n.º 20000415011981), Convenio Colectivo del sector de Obradores de Confitería, Pastelería y Masas Fritas de Albacete (Código n.º 02000035011982), Convenio colectivo de trabajo del sector de confitería, pastelería y bollería de la provincia de Girona, 2020 - 2023 (código n.º 17000045011994).

⁵⁶ Convenio colectivo de torrefactores de café y sucedáneos de Catalunya (código n.º 79001945012002), Convenio colectivo del sector de chocolates, bombones y caramelos de la provincia de Girona, 2024 - 2025 (código n.º 17000585011994), Convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates de la provincia de Barcelona, 2022-2024 (código n.º 08100015012014).

en cuantos convenios de empresa o en los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas o productivas y nominativamente identificadas, puedan suscribirse en su ámbito territorial de aplicación, en orden a que las condiciones de trabajo y el marco de las relaciones laborales en el sector contribuyan al normal funcionamiento del mercado y a la estabilidad del empleo⁵⁷.

Y por su parte, los distintos convenios colectivos suscritos en el marco de la Nestlé España, en los que se establece como objetivo general de la negociación colectiva de empresa, es el de mejorar las condiciones de vida del personal e incrementar la productividad de la empresa⁵⁸, bajo la garantía de que su personal laboral no podrá resultar lesionado en su retribución por la aplicación de las cláusulas del convenio colectivo de empresa⁵⁹, siendo las condiciones pactadas un todo orgánico debiéndose considerarse globalmente a efectos de su aplicación práctica⁶⁰.

- Fabricación de pan

A) Delimitación Funcional

Dentro del sector de las harinas y sus derivados, la fabricación de pan adquiere una clara y destacada importancia. La determinación de este subsector no termina de ser pacífica y puede colisionar con los mencionados en el apartado anterior. Si se atiende a los códigos CNAE de las actividades productivas, la resolución de los ámbitos de negociación y los marcos funcionales no quedan ni mucho menos claros. Veamos algunos ejemplos. El código CNAE 1071 comprende la fabricación de pan y de productos frescos de panadería y pastelería, de este modo, en él quedarán encuadradas las empresas dirigidas a la fabricación de productos frescos de panadería (panes y panecillos; pastas, tortas, tartas, pasteles, tortitas, gofres, bollos, etc.) pero no se incluirían la fabricación de productos secos de panadería⁶¹, la fabricación de pastas alimenticias⁶², el horneado de productos de panadería para su consumo inme-

⁵⁷ Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana, (código n.º 80/01/0031/2023).

⁵⁸ Convenio Colectivo de la empresa Nestlé España, S.A, Fábrica de Esplugues de Llobregat, 2024 - 2028 (Código n.º 08011511011999).

⁵⁹ Convenio Colectivo de la empresa Nestlé España, S.A, Fábrica de la Penilla, 2023, 2024 (Código n.º 39000952011982).

⁶⁰ Convenio colectivo de la empresa Nestlé España, SA - Fábrica de Girona, 2023 - 2026 (código de convenio n.º 17000431011994).

⁶¹ CNAE 10.72: Fabricación de galletas y productos de panadería y pastelería de larga duración: lo que incluye la fabricación de galletas y biscotes y de otros productos secos de panadería, la fabricación de productos de repostería con conservante o la producción de aperitivos (galletas dulces o saladas, *pretzels*, etc.) dulces o salados.

⁶² CNAE 10.73: Fabricación de pastas alimenticias, cuscús y productos similares: que incluya la fabricación de pastas alimenticias: cocidas y sin cocer, rellenas o sin rellenar, la fabricación de cuscús, la fabricación de pastas alimenticias enlatadas o congeladas.

diato⁶³ o el comercio al por menor de pan y productos de panadería, confitería y pastelería en establecimientos especializados⁶⁴.

Una vez determinado que los códigos CNAE por sí mismos no nos incorporan elementos delimitadores de los ámbitos funcionales definidos en las mesas de negociación, encontraremos una negociación colectiva heterogénea en alcances e instrumentos negociales dirigidas a cubrir actividades profesionales tan diversas como las fábricas de pan, de tortillas de cereales, empanadas o similares, tahonas, boutiques de pan, despachos de pan, puntos de venta de productos de panadería frescos y/o resultantes de la cocción de masas congeladas y/o precocidas y similares.

B) Estructura y reglas de concurrencia

En primer lugar, debemos hacer referencia al Acuerdo Marco en materia de derogación de la Reglamentación Nacional del Trabajo en la Industria de la Panadería⁶⁵, cuya naturaleza es subsidiaria respecto a la negociación colectiva en vigor⁶⁶, permitiendo una norma mínima para aquellos ámbitos territoriales o de empresa que carezcan de convenio colectivo.

En segundo lugar, encontramos una fuerte centralidad en la negociación colectiva provincial, en especial, por las características del tipo de actividad económica referida, en términos parecidos a los referidos a los demás subsectores de la harina y sus derivados. Esto es, diversidad de empresas, pero con fuerte carácter del obrador de pequeñas dimensiones y de las Pymes, así como la diversidad de formas y modos de operar, incluida su combinación y cercanía con la confesión de productos de repostería. Ciertamente también se hará referencia al nivel sectorial autonómico, pero referido a aquellas comunidades autónomas uniprovinciales.

Respecto a las cláusulas que determinan la estructura de la negociación colectiva y la concurrencia de convenios colectivos, haremos las siguientes menciones.

Primero, el convenio colectivo sectorial adquiere el carácter de instrumento jurídico básico en las relaciones de trabajo. Su contenido solo podrá ser modificado, bien

⁶³ CNAE 56: Servicios de comidas y bebidas.

⁶⁴ CNAE 4724: Comercio al por menor de pan y productos de panadería, confitería y pastelería en establecimientos especializados, lo que comprende la cocción de panes y bollos precocidos.

⁶⁵ De 30 de julio de 1998, que sustituye al Reglamentación Nacional de Trabajo en la Industria de la Panadería. BOE-A-1998-23384.

⁶⁶ Convenio colectivo provincial de trabajo para la industria panadera de Burgos. (Código n.º 09000355011981), Convenio Colectivo del sector de las Industrias de Panadería de la provincia de Albacete (Código n.º 02000175011981).

por normas de derecho necesario absoluto, o por convenio colectivo de ámbito Estatal, salvo que en su conjunto sea más favorable para los trabajadores el contenido del convenio colectivo concreto⁶⁷.

Segundo, reglas sobre absorción, compensación y condiciones más beneficiosas⁶⁸. Las retribuciones establecidas en el convenio sectorial sustituyen y compensan en su conjunto a todas las percepciones salariales que viniera devengado el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, y lo fuera en virtud, de los convenios colectivos anteriores, pacto individual o concesión graciable de la empresa, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global de que disfrute⁶⁹. De este modo, serán respetadas todas aquellas condiciones laborales más beneficiosas que los trabajadores vinieran disfrutando hasta la entrada en vigor del convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual⁷⁰. De forma específica, en aquellas empresas en las que el complemento de plus sea superior al incremento que registre el plus convenio, se mantendrá la diferencia hasta tanto los incrementos de éste lo absorban totalmente⁷¹.

Tercero. Los convenios colectivos que se pacten en ámbitos inferiores al determinado por el convenio colectivo sectorial deberán respetar en todo caso las condiciones del convenio colectivo sectorial, que tendrá carácter de norma obligatoria y mínima, no pudiendo ser modificadas salvo para establecer condiciones más beneficiosas⁷².

Cuarto. cláusulas que establecen. la vinculación a la totalidad y la indivisibilidad del convenio. De este modo, el convenio forma un todo orgánico e indivisible a efectos de su aplicación práctica, y serán considerados global y conjuntamente, por lo que, en el supuesto de que la Autoridad Laboral no aceptase alguna de sus cláusulas, quedará sin eficacia práctica en su totalidad, debiendo recomponerse en todo su contenido⁷³.

Quinto. Las mejoras económicas que disfruten las personas trabajadoras sujetas al convenio sectorial, sea por contrato, pacto, etc., se mantendrán *ad personam*, en tanto en cuanto superen en su conjunto lo estipulado en dicho convenio⁷⁴.

⁶⁷ Convenio Colectivo para el sector de las industrias de fabricación, venta y distribución de pan en Cantabria, para el periodo 2024-2026 (Código n.º 39000755011981).

⁶⁸ Convenio Colectivo del Sector de Panadería de Navarra (código n.º 31005305011981).

⁶⁹ Con fórmulas similares presentan en el Convenio Colectivo del Sector Industrias de Panadería y Expendedurías de Pan de la provincia de Sevilla (código n.º 41002545011991), Convenio colectivo del sector de industrias de panadería de la provincia de Lleida, 2023 - 2025 (código n.º 25000225019), Convenio provincial de Guadalajara para las industrias y trabajadores de panaderías, sus expendedurías e industrias de este ramo, (código n.º 19000245011982).

⁷⁰ Convenio colectivo de sector Panadería del Principado de Asturias (Código n.º 33000665011981).

⁷¹ Convenio colectivo del Sector de Fábricas de Pan, de la Comunidad de Madrid (código n.º 28003035011981).

⁷² Convenio Colectivo de Panaderías para la provincia de Toledo, código n.º 45000285011981.

⁷³ Convenio colectivo para las Industrias de Panadería de la provincia de Soria (código n.º 42000125011981).

⁷⁴ Convenio colectivo de Industria de Panadería de Gipuzkoa, 2023-2025 (código n.º 20000935011981), Convenio colectivo provincial de la industria de panadería de Huesca (código n.º 22000245012004).

4. ANÁLISIS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS INTEGRANTES DEL SECTOR AGROALIMENTARIO EN MATERIA DE JORNADA Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

4.1. El subsector de la industria cárnica: articulación y concurrencia en la ordenación jurídica del tiempo de trabajo

A) El tiempo de trabajo como núcleo de la flexibilidad organizativa sectorial: el marco de articulación estatal

En el subsector de la industria cárnica, la configuración jurídica de la jornada laboral y sus elementos definitorios (distribución regular e irregular, bolsas de horas, trabajo a turnos y regímenes de disponibilidad) constituye la piedra de toque de la gestión empresarial y, de manera simultánea, el principal vector de conflictividad en la negociación colectiva. La naturaleza altamente perecedera de la materia prima primigenia, unida a las oscilaciones estacionales de la demanda y a las exigencias logísticas de las grandes cadenas de distribución, impone un modelo de producción intensivo que choca de frente con una concepción predecible del horario de trabajo.

La arquitectura de la negociación colectiva en este ámbito descansa sobre un modelo centralizado a través del *Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas*, el cual ejerce una función de encuadramiento y homogeneización de los mínimos normativos. Este marco estatal opera bajo la lógica de la «flexibilidad interna negociada», tratando de blindar un equilibrio entre las facultades organizativas bilaterales y la necesaria predictibilidad del tiempo de trabajo para garantizar la salud, seguridad y la conciliación de la vida personal y laboral de las plantillas. El convenio sectorial de ámbito estatal fija no solo el cómputo anual máximo de la jornada, sino que establece los límites sustantivos y procedimentales para la implantación de la distribución irregular de la jornada, el preaviso mínimo para la modificación de los calendarios laborales y los regímenes sectoriales de compensación u ordenación de descansos.

B) Concurrencia negocial y el impacto del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajador/aes en la gestión del tiempo

La interacción entre el nivel sectorial estatal y el nivel de empresa en la industria cárnica ofrece un campo de estudio privilegiado tras las sucesivas reformas laborales. Con la reforma laboral de 2012, la ordenación del tiempo de trabajo (distribución de la jornada, régimen de turnos y planificación de vacaciones) quedó blindada bajo la prioridad aplicativa del convenio de empresa [artículo 84.2.c) del Estatuto de los Trabajador/aes]⁷⁵. Un aspecto crucial de la reforma operada por el Real Decreto Ley

⁷⁵ Cfr. Monereo Pérez, J. L. (Dir.): *La negociación colectiva en los sectores estratégicos de la economía española*, Ed. Tecnos, Madrid, 2023, pp. 162 y ss.

32/2021 es que, si bien devolvió la supremacía al convenio sectorial en materia retributiva (salario base y complementos) y también en materia de jornada, en cambio mantuvo la prioridad aplicativa del convenio de empresa a la hora de ordenar la distribución del tiempo de trabajo: en cuanto al abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos y el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones⁷⁶.

Esta dualidad regulatoria genera una paradoja jurídica en la dinámica de concurrencia del subsector cárnico:

1. Las empresas mantienen un incentivo normativo para retener la competencia exclusiva sobre el *cómo* y *cuándo* se trabaja (para adaptar los turnos y horarios a las necesidades de matanza, despiece o envasado).

2. Sin embargo, la pérdida de la prioridad salarial reduce el margen para «financiar» o compensar autónomamente esa flexibilidad mediante tablas retributivas a la baja o pluses de turnicidad y nocturnidad inferiores a los sectoriales.

Como resultado de esta tensión, se observa un fenómeno de **reintegración u absorción en bloque** hacia el convenio sectorial de ámbito estatal por parte de corporaciones de gran dimensión, las cuales renuncian a la autonomía colectiva que les brinda el convenio de empresa al no resultarles operativo mantener una unidad de negociación huérfana de flexibilidad salarial autónoma⁷⁷.

C) Análisis clínico del tránsito normativo: el supuesto de *Frescos y Elaborados Delisano, SAU* (grupo Mercadona)

El tránsito normativo experimentado por la mercantil *Frescos y Elaborados Delisano, SAU* ilustra de forma paradigmática la patología de la concurrencia y la solución técnico-negocial adoptada en la práctica contractual del sector⁷⁸. Mediante acta de la comisión negociadora, las partes acordaron declarar de forma expresa la finalización de la vigencia de su convenio colectivo propio (con efectos retroactivos) para

⁷⁶ Al respecto, un análisis de los espacios de prioridad supervivientes se encuentra en Cuesta, H.: «Un intento más para aclarar la concurrencia de convenios colectivos. La reforma de la prioridad del convenio de empresa», *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, vol. 26, 2022, pp. 12-35. Así como, con carácter general, García Murcia, J.: «Criterios de articulación y concurrencia de convenios colectivos en la legislación española: una aproximación preliminar», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n.º 9, 2024.

⁷⁷ Cfr. Vila Tierno, F.: «De nuevo sobre la concurrencia de convenios colectivos en situación de prórroga», *Actualidad Laboral*, núm. 4, 2024, destacando las estrategias de desmantelamiento voluntario de unidades de negociación de empresa tras la pérdida de la prioridad salarial.

⁷⁸ *Anuncio de la Conselleria de Educación, Cultura, Universidades y Empleo sobre el acta de la comisión negociadora del convenio colectivo de empresa de Frescos y Elaborados Delisano, SAU*, publicado en el Boletín Oficial de la Provincia (BOP) de Valencia, núm. 142.

someterse en lo no estipulado expresamente al *Convenio Sectorial Estatal de Industrias Cárnicas*⁷⁹.

Este tránsito de la unidad de negociación no se produce en el vacío, sino que exige una compleja articulación jurídica para subsumir las prácticas organizativas preexistentes del tiempo de trabajo dentro de los diques del convenio estatal. Para amortiguar el impacto del cambio de régimen jurídico y evitar la desregulación de las especificidades organizativas de la fábrica, la comisión negociadora recurrió a la técnica del **pacto complementario de empresa** o acuerdo de transitoriedad, el cual actúa como una norma de adaptación de las previsiones generales de la norma sectorial superior⁸⁰.

En lo relativo a la distribución y disposición del tiempo de trabajo, este proceso de absorción y mejora plantea tres problemas jurídicos fundamentales resueltos en el plano negocial:

1. La unificación del régimen de jornada y los sistemas de turnos: Al integrarse en el convenio estatal, la empresa debe asumir la jornada anual de referencia sectorial, pero retiene la ordenación interna de los turnos de trabajo a través de acuerdos de gestión organizativa. La prioridad aplicativa que el artículo 84.2.c) del ET sigue reconociendo al ámbito empresarial se reconduce aquí no a través de un convenio de empresa completo, sino mediante actas y pactos específicos que reordenan los descansos y la rotación de turnos bajo el paraguas de los mínimos sectoriales. Este sistema sigue impidiendo la predictibilidad horaria por parte de la persona trabajador/aa.

2. Los mecanismos de compensación por la disponibilidad y la flexibilidad horaria: Dado que el convenio sectorial cárnico restringe y tarifa de forma rígida los supuestos de prolongación de jornada o alteración de los calendarios de producción, el pacto de empresa se ve obligado a articular fondos o bolsas asistenciales específicas para neutralizar la pérdida de incentivos directos. Esto se evidencia en la creación de presupuestos específicos de ayuda social gestionados por Comisiones de Valoración bipartitas. Estos fondos asumen una función indirecta de compensación de la disposición del tiempo de trabajo, permitiendo, por ejemplo, el abono de complementos salariales que garantizan el 100 % de la jornada retribuida a trabajador/aes que se acogen a reducciones de jornada por cuidado de familiares con discapacidad con grado III⁸¹. De este modo, la «supuesta» rigidez salarial y horaria impuesta por

⁷⁹ *Ibidem*. El texto del acuerdo formaliza la renuncia expresa a la unidad negocial propia para acogerse al convenio sectorial de industrias cárnicas.

⁸⁰ Sobre la validez iuslaboralistas de estos pactos de adaptación o transición tras la pérdida de vigencia de un convenio propio, véase Castillo, M. T.: *Cláusulas de vanguardia y problemas prácticos de la negociación colectiva actual*, Ed. Lex Nova, Valladolid, 2015, pp. 94 y ss.

⁸¹ Cfr. BOP de Valencia, núm. 142. La Comisión de Valoración destina un porcentaje de su ayuda mensual para complementar el salario de aquellos trabajador/aes con reducción de jornada por cuidado de hijo/a con discapacidad grado III, garantizando una protección intensiva frente a la pérdida de rentas derivada de la disposición del tiempo de trabajo por razones de conciliación.

el convenio estatal se flexibiliza a través de mecanismos de previsión social o asistencial interna a cambio de la exigencia e intensificación de la jornada. Lo que sigue sin corregir el impacto de la impredecibilidad.

3. El principio de condición más beneficiosa y la absorción de pluses temporales: El tránsito de la norma sectorial estatal obliga a reconfigurar la estructura de los complementos vinculados al tiempo de trabajo (pluses de nocturnidad, de festivos o de turnicidad modificada). Para evitar un perjuicio económico que active el conflicto colectivo, la práctica negocial en este subsector recurre a la creación de «pluses de acoplamiento» o complementos *ad personam* de carácter no absorbible, salvaguardando la fijeza retributiva heredada del antiguo convenio de empresa pero adaptando el régimen de prestación horaria a las reglas de cómputo de jornada del convenio nacional de industrias cárnicas y por tanto a la disponibilidad y distribución irregular de la misma⁸².

D) Ejemplos de regulación del Tiempo de Trabajo

La necesidad de servir al mercado logístico «justo a tiempo» es un condicionante que desarticula el tiempo de descanso del trabajador. El convenio estatal cárnico está diseñado originalmente para proteger la viabilidad de mataderos y salas de despiece ante la llegada imprevista de ganado (materia prima viva y perecedera). Sin embargo, esa misma flexibilidad se traslada de forma asimétrica a las plantas de envasado de elaborados, donde el pico no lo marca el campo, sino la demanda comercial del supermercado.

1. Convenio Colectivo Sectorial de Ámbito Estatal de Industrias Cárnicas (Ámbito Estatal - Norma Marco)

Flexibilidad asimétrica y jornada irregular: Aunque actúa como un suelo homogeneizador indispensable, el texto estatal concede amplias prerrogativas a la gestión del tiempo laboral. Permite una **distribución irregular de la jornada muy flexible** para atender la preteritoria necesidad de procesar la materia prima perecedera (matanza y canales), lo que se traduce en jornadas muy intensas durante periodos punta que se compensan de manera tardía y sin recargos salariales equivalentes a las horas extra ordinarias.

⁸² Sobre las complejas operaciones de ingeniería jurídica necesarias para trasvasar los complementos de jornada del ámbito de empresa al sectorial, *vid.* Monereo Pérez, J. L. y Molina Hermosilla, O.: «Estructura de la negociación colectiva y concurrencia de normas convencionales tras las últimas reformas de la legislación laboral», *Revista de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 69, 2024.

2. Convenios de Empresa Concurrentes del Subsector de Elaborados Cárnicos (Líneas de Envasado de Marca Blanca)

Disponibilidad: Se constata en unidades de negociación de empresas auxiliares o proveedoras de la gran distribución la implantación de sistemas de **turnos de trabajo a «ciclo continuo» (7x24: veinticuatro horas al día, siete días a la semana)** para maximizar el uso de las líneas de envasado automatizado. Se regulan pluses de nocturnidad y festividad fijos de bajo coste, fragmentando los descansos semanales tradicionales y supeditando el tiempo de descanso a los flujos logísticos del supermercado.

4.2. Subsector de la panadería y pastelería (pan, bollería y galletas)

A) Estructura de la negociación colectiva y atomización territorial

El ámbito funcional de la panadería y la pastelería destaca por una marcada fragmentación en sus unidades de negociación, donde coexisten grandes corporaciones con plantas automatizadas de producción continua y una densa red de pymes y obradores artesanales. Esta realidad socioeconómica ha consolidado un modelo de articulación tradicionalmente descentralizado a nivel provincial, en el que conviven convenios colectivos específicos para las «Industrias de Panadería» y cuerpos normativos diferenciados para el sector de la «Pastelería, Confitería y Bollería». Esta dualidad de marcos convencionales —como se observa en los convenios de Lleida, Huesca o Girona— genera complejos fenómenos de concurrencia funcional cuando los procesos industriales difuminan las fronteras tradicionales entre la panificación y la producción de masa fina o platos cocinados.

B) Ordenación de la jornada, nocturnidad y picos estacionales de la demanda

La gestión del tiempo de trabajo en este subsector gira en torno a dos vectores críticos: la nocturnidad inherente al proceso de panificación y las intensas oscilaciones estacionales ligadas a campañas específicas (Navidad, festividades locales). La regulación convencional sectorial provincial debe dar respuesta a estas necesidades operativas mediante la flexibilización de las jornadas ordinarias dejando vacío de cumplimiento del calendario laboral y por tanto de la predictibilidad horaria como ocurría en el subsector anteriormente analizado.

1. La jornada en la panadería industrial y artesanal: Cuerpos normativos como el *Convenio Colectivo de Industrias de Panadería de la provincia de Lleida* articulan un marco de distribución regular e irregular que busca salvaguardar el cómputo de la jornada ordinaria, limitando los excesos horarios mediante la estricta regulación de la retribución o compensación por descanso de las horas extraordinarias, de gran sensibilidad en el sector. Esta forma de regulación mitiga la actuación flexible sobre el horario laboral, pero no previene los efectos sobre la salud laboral ni sobre el empleo.

2. El trabajo en festivos y la producción continua: En el ámbito de la pastelería y bollería (v. gr., el *Convenio de Pastelería y Confitería de Huesca* o el de *Girona*), la disposición del tiempo de trabajo se flexibiliza para permitir la actividad en domingos y festivos tradicionales, articulando «pluses de festividad» e imponiendo regímenes de descanso compensatorio ininterrumpido para asegurar los mínimos de salud laboral, si bien no en su totalidad puesto que son jornadas intensas que colisionan con la conciliación y la corresponsabilidad y por tanto tienen su impacto en las desigualdad de género.

C) Reglas de concurrencia y preservación de mínimos ante el Salario Mínimo Interprofesional

La concurrencia normativa en este subsector adquiere tintes conflictivos en la delimitación de las condiciones económicas vinculadas al tiempo de prestación laboral. El *Convenio Estatal de Panadería y Pastelería* y el histórico *Lauda Arbitral para las Industrias de Alimentación* actúan como un marco supletorio o de mínimos indisponibles. No obstante, la rápida evolución del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) ha llevado a las comisiones negociadoras provinciales (como en Cantabria o Lleida) a introducir cláusulas de salvaguarda y reajuste automático de las tablas para evitar que los complementos de jornada (nocturnidad, turnicidad) queden absorbidos. El avance del SMI ha visto cómo impactaba en los convenios *provinciales* con la pérdida de poder adquisitivo de los pluses de nocturnidad históricos frente al avance del salario base mínimo regulado por ley.

Es fundamental precisar que en España el sector de panadería industrial y tradicional está regido en su inmensa mayoría por **convenios provinciales muy potentes** (como los de Burgos, Sevilla, Toledo o Gipuzkoa de la muestra analizada), y el convenio estatal de harinas panificables y sémolas regula la **molienda e industria harinera**, no la panificación en sí. El reajuste automático por el SMI es un problema real, pero se da por la devaluación de las tablas de los convenios de ámbito *provincial*, los cuales son los que fijan las reglas de concurrencia directa con el Estatuto de los Trabajadores.

D) Ejemplos de regulación del tiempo de trabajo

A) *Convenio Colectivo de Trabajo de Bimbo Donuts Iberia, S.A.U. (Ámbito de Empresa)*

Modificación de Jornada: Fija una jornada anual de 1.762 horas. En el **Anexo VIII**, que regula un sistema de «Compensación de jornada» mediante pluses cerrados e indemnizaciones y descanso semanal ante mercados logísticos de 6 días. Su objetivo explícito es el «*servicio de seis días a la semana del mercado*» lo que obliga a los colectivos que tenían sistemas de acumulación de descanso o menos días de trabajo a pasar al nuevo régimen intensivo. Lo compensa mediante un pago único compensatorio para legitimar la implantación de la semana comercial de seis días.

B) Convenio de la Empresa Nestlé España, S.A. - Fábrica de Girona (Ámbito de Empresa)

Descansos: Mantiene una jornada anual de 1.760 horas. Consagra de manera nítida que las pausas por regímenes de turnos continuos de 8 horas integran los **20 minutos de bocadillo como tiempo de trabajo efectivo a cargo de la empresa**. Evita que las plantillas deban prolongar su presencia diaria en la planta, preserva los descansos internos en el régimen de turnos y procesos continuos industriales de la fábrica (elaboración de café soluble y productos derivados) y mantiene estricto el cuadrante de presencia.

C) Convenio del Sector de Pastelería y Confitería de la Provincia de Huesca (Ámbito Provincial)

Compensación de Jornada: Eleva la jornada anual ordinaria a **1.777 horas**. Permite la supresión del descanso en domingos y festivos tradicionales mediante escuetas compensaciones económicas vinculadas a la constante adaptación de calendarios según las demandas comerciales de la pastelería industrial. Al tratarse de un sector fuertemente ligado al comercio, las cafeterías y los despachos tradicionales, la ordenación del tiempo de trabajo se flexibiliza con la prestación de servicios en festividades y fines de semana (picos estacionales de consumo) mediante pluses de bajo coste salarial, traspasando el riesgo comercial del obrador al tiempo del operario.

D) Convenio del Sector de Industrias de Panadería de la Provincia de Lleida (Ámbito Provincial)

Descansos: Dictamina que el tiempo de descanso interno diario **no se computa como trabajo efectivo**. Esto obliga al personal de obrador a realizar jornadas de presencia real superiores a las 8 horas y media diarias para cumplir el cómputo legal ordinario.

4.3. Subsector de la industria del cacao, chocolate y confitería

A) Caracterización y articulación convencional provincial

A diferencia del sector artesanal de la pastelería, el subsector del cacao, el chocolate y la confitería industrial presenta una notable concentración de medianas y grandes empresas con un alto grado de tecnificación y procesos automatizados por lotes. La estructura negocial en este ámbito cuenta con una consolidada tradición de convenios sectoriales provinciales como ejemplo o parte de la muestra los de las provincias de Barcelona y Girona, los cuales actúan como el marco regulador de mínimos obligatorios para todo el tejido empresarial de su demarcación territorial, articulando las reglas de juego frente a los convenios propios de las grandes multinacionales del dulce.

La realidad histórica observada es que los convenios provinciales de referencia son dos: el de Chocolates de la provincia de Barcelona y el de Girona. En su concre-

ción aspiran a evolucionar a un ámbito autonómico que homologue las condiciones para el sector alimentario o el del dulce por la fuerte brecha de salario y jornada entre provincias de la comunidad autónoma.

B) Disposición del tiempo de trabajo y blindaje retributivo: el Plus Personal y la flexibilidad organizativa

La ordenación de la jornada y la disposición del tiempo de trabajo en las plantas de chocolate se encuentran estrechamente vinculadas a la estabilidad salarial ante los cambios organizativos. El *V Convenio Colectivo del Sector de Chocolates de la provincia de Barcelona* y el marco convencional de *Girona* ofrecen respuestas técnicas avanzadas a esta articulación:

1. La ordenación de turnos y la caída de producción: Se introducen mecanismos de flexibilidad interna que regulan modificaciones de calendario en aquellos supuestos donde las situaciones tecnológicas o las caídas imprevistas de la demanda afecten de forma sustancial al tiempo de trabajo ordinario en cómputo trimestral, mediante la regulación de horas extraordinarias.

2. El principio de condición más beneficiosa y el Plus Personal: En la gestión de los trasvases horarios y funcionales, destaca la configuración jurídica del denominado «Plus Personal» (regulado explícitamente en Girona). Este complemento de carácter *ad personam* se declara expresamente no absorbible ni compensable ante futuras modificaciones o reclasificaciones profesionales, impidiendo que la reorganización del tiempo de trabajo o de los sistemas de turnos se traduzca en una devaluación encubierta de las rentas consolidadas del trabajador/a.

D) Ejemplos de regulación:

A) *Convenio de Chocolates, Bombones y Caramelos de la Provincia de Girona (Ámbito Provincial)*

Protección retributiva: Regula una jornada de 1.768 horas. Incorpora la figura del «**Plus Personal**» **no absorbible ni compensable**, lo que impide la devaluación de salarios consolidados en la reorganización unilateral de los tiempos de trabajo y calendarios de producción.

B) *V Convenio Colectivo del Sector de Chocolates de la Provincia de Barcelona (Ámbito Provincial)*

Garantías a la turnicidad: Regula de forma el devengo del plus de nocturnidad por tramos y establece límites para impedir los encadenamientos lesivos de turnos rotativos, asegurando periodos mínimos de descanso semanal ininterrumpido superiores al Estatuto de los Trabajadores. El descanso mínimo entre jornadas y el blindaje del descanso semanal, efectivamente superiores a los mínimos legales, actúan como freno a la precarización de la salud laboral en procesos fabriles continuos.

C) *Convenio Colectivo de Frit Ravich, S.L. (Ámbito de Empresa)*

Disposición continua: Fija una jornada anual de **1.773 horas**. Al estar vinculado a **plataformas de distribución alimentaria intensiva** (*snacks*, patatas y frutos

secos), tiene una enorme dependencia de la logística y distribución de establecimientos comerciales, lo que lleva a habilitar turnos que se extienden de manera sistemática a los sábados, sacrificando el fin de semana a cambio de pluses de flexibilidad organizativa para cubrir las necesidades del mercado de gran consumo.

A menudo esto es fuente de conflicto negocial por la pérdida de descanso los fines de semana que sí garantizan los convenios sectoriales más clásicos.

4.4. Subsector de las industrias vitivinícolas, alcoholeras y sidreras

A) El impacto absoluto de la estacionalidad agrícola sobre la unidad de negociación

El subsector vitivinícola, alcoholero y sidrero constituye un exponente paradigmático de cómo los factores biológicos y ambientales del sector agrario condicionan de forma absoluta la ordenación jurídica del tiempo de trabajo en la industria transformadora. La fisonomía de la negociación colectiva en este ámbito presenta un modelo mixto y complejo, donde coexisten convenios de ámbito de Comunidad Autónoma (como el *Convenio de Industrias Vinícolas de Extremadura*), convenios provinciales de larga trayectoria (como el de *Ourense* o *León*) y marcos convencionales circunscritos a comarcas de altísima densidad productiva (v. gr., el *Convenio de la Industria Vinícola de Vilafranca del Penedès*). La prioridad aplicativa y la articulación en este plano buscan garantizar que las bodegas y plantas de destilación de un mismo territorio operen bajo reglas de juego homogéneas, neutralizando los riesgos de competencia desleal durante los periodos críticos de producción.

B) La ordenación del tiempo de trabajo en campaña: jornada irregular, bolsas de horas y descansos

El núcleo duro de la regulación convencional en este subsector reside en la gestión de la extrema flexibilidad exigida durante la vendimia o la recogida y prensado de la materia prima. Los convenios analizados (Extremadura, Ourense, Penedès) modulan las previsiones generales del Estatuto de los Trabajador/aes a través de las siguientes técnicas negociales:

1. La bolsa de horas y la jornada irregular en campaña: Se autorizan distribuciones de la jornada marcadamente irregulares, permitiendo prolongar la jornada diaria y semanal ordinaria más allá de los límites comunes en los meses de recolección y procesado, bajo la condición de compensar dichos excesos con periodos de descanso equivalente o reducciones horarias durante el periodo de inactividad invernal o de maduración, respetando el cómputo anual pactado, siempre que se haga dentro del año natural, lo que es infrecuente. Con el consiguiente impacto en la salud especialmente, pero con otras derivadas potenciales sobre las que hay que actuar desde la negociación colectiva como pueden ser brechas por ocupación, género, origen y edad entre otras.

La acumulación de descansos y el trabajo en festivos: Dada la continuidad obligada de los procesos de fermentación, se faculta la acumulación del descanso semanal ininterrumpido para su disfrute diferido una vez finalizada la campaña, estableciendo «pluses de campaña» o tarifas específicas para las horas extraordinarias de naturaleza estructural o de fuerza mayor meteorológica.

C) Garantías específicas y cláusulas de estabilidad: el caso del personal de distribución

La articulación convencional vitivinícola atiende también a las especificidades de las plantillas dedicadas a la comercialización y distribución logística para la hostelería. Un ejemplo singular de adaptación sustantiva lo constituye la inclusión de cláusulas de salvaguarda social para el personal de reparto (chóferes y repartidores) ante contingencias administrativas ligadas al tiempo de trabajo. Se pactan garantías de reserva del puesto de trabajo o recolocación forzosa en tareas administrativas o de almacén de carácter interior en aquellos supuestos de retirada temporal del permiso de conducir, impidiendo la activación automática del despido por ineptitud sobrevenida salvo imprudencia temeraria, cuando la pérdida del permiso acontezca durante la prestación de servicios organizacionales. Un avance laboral sustancial previo incluso a la modificación legal que ha dejado fuera esta casuística específica y se limita a los casos de enfermedad o limitación permanente, por lo que recogerlo en la negociación colectiva le otorga protección normativa. Por ejemplo, en los convenios colectivos: de Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de Zaragoza (Código de convenio: 50000845011982), el Convenio Colectivo de Trabajo de la Actividad de Industrias Vinícolas y Alcohólicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja (Código de convenio: 26000215011981), el Convenio Colectivo para el Sector de Industrias Vinícolas, Comercio de Vino y Viticultura de Pontevedra (Código de convenio: 36000795011981).

D) Ejemplos de regulación del tiempo de trabajo:

A) *Convenio de la Industria Vinícola de Vilafranca del Penedès (Ámbito Comarcal/Zonal)*

Compensación de los excesos: Regula una jornada de 1.780 horas, pero introduce una cláusula de blindaje retributivo: prohíbe de forma taxativa la absorción de los pluses de campaña frente a las subidas del SMI, garantizando que todo exceso horario durante la vendimia reciba un recargo económico nítido.

B) *Convenio de las Industrias del Vino, Alcohol y Sidra de la Provincia de Ourense (Ámbito Provincial)*

Protección Social frente a la intensidad climática: Incorpora una de las mejores cláusulas tuitivas de la muestra: en caso de retirada temporal del permiso de conducir para chóferes y repartidores (colectivo expuesto a altas presiones horarias), la empresa queda obligada a la **reserva del puesto y recolocación en tareas interiores de almacén**, neutralizando el despido objetivo.

C) Convenio de Industrias Vinícolas, Alcohólicas y sus Derivados de Extremadura (Ámbito Autonómico)

Disponibilidad en Campaña: Es un texto marcadamente desregulado en materia estacional. Faculta la **implantación de jornadas irregulares extremas durante los meses de vendimia**, permitiendo retrasar el disfrute del descanso semanal obligatorio hasta el final de la campaña, lo que dispara los riesgos por fatiga laboral.

4.5. Subsector de la industria del aceite y sus derivados (y aderezo de aceitunas)

A) Delimitación funcional y articulación regional de la producción estacional e industrial

El subsector del aceite y sus derivados presenta una marcada dualidad estructural entre las almazaras tradicionales (caracterizadas por una actividad estacional e intermitente supeditada a la cosecha de la aceituna) y las grandes plantas de refinado, aderezo, relleno, envasado y exportación de grasas comestibles, las cuales operan de forma continua a lo largo del año. Esta dualidad se proyecta sobre una estructura de negociación colectiva que transita entre el ámbito de la Comunidad Autónoma (como el *Convenio de Aceites y sus derivados de la Comunitat Valenciana*) y el ámbito de la provincia (como el *Convenio de la Industria del Aceite y Aliño de Aceitunas de Lleida*). Las reglas de concurrencia en este subsector prestan especial atención a la protección de las condiciones históricas locales, recurriendo a cláusulas que garantizan la coexistencia pacífica y la pervivencia de los derechos reconocidos en ámbitos territoriales inferiores (v. gr., Castellón y Valencia) cuando estos resulten globalmente más beneficiosos para las plantillas.

B) La organización de la jornada continua, turnicidad y adaptación climática

La ordenación jurídica del tiempo de trabajo en este ámbito debe coordinar la intensidad de las campañas de extracción con la estabilidad de las plantas envasadoras. El marco convencional de Lleida y el de la Comunitat Valenciana articulan esta materia bajo las siguientes premisas:

1. Los turnos rotativos y la penosidad en almazaras: Se regulan de forma pormenorizada los regímenes de turnos continuos de mañana, tarde y noche para optimizar la capacidad productiva de las plantas industriales, fijando pluses de turnicidad y nocturnidad específicos calculados mediante porcentajes incrementales no absorbibles.

2. Procedimientos de adaptación horaria (Art. 34.8 ET): Como novedad sustantiva alineada con las últimas reformas de conciliación, los convenios del sector del aceite incorporan protocolos detallados para canalizar las solicitudes de adaptación de la duración y distribución de la jornada. Se fija un periodo máximo de negociación de 15 días y se impone a la dirección de la empresa la obligación jurídica de motivar de forma razonada, sobre la base de causas económicas u organizativas objetivas, cualquier denegación de la propuesta formulada por el trabajador/a.

C) Concurrencia funcional con el sector de conservas vegetales

Uno de los puntos de fricción jurídica más notables en la estructura negocial agroalimentaria se localiza en la frontera funcional entre los convenios monográficos del aceite y aderezo de aceitunas y el *Convenio Colectivo Básico de Ámbito Estatal para la Fabricación de Conservas Vegetales*. Al abarcar este último los procesos de envasado y conservación de productos hortofrutícolas, se generan zonas de solapamiento respecto de aquellas empresas dedicadas al aderezo, deshueso y relleno de aceitunas (como se evidencia en las regulaciones de la Región de Murcia).

Recordemos que desde la reforma laboral (y bajo la estricta aplicación del artículo 84 del ET), un convenio de ámbito inferior (provincial o autonómico) **no puede modificar ni invadir lo dispuesto en un convenio de ámbito estatal concurrente**, salvo que el propio convenio estatal disponga una estructura de negociación descentralizada (Art. 84.4 ET) o se trate de un convenio de empresa en las materias legalmente tasadas.

La «regla de la norma más favorable» en bloque o en cómputo anual ya no opera como herramienta automática para desplazar la aplicación de un convenio sectorial estatal vigente por uno provincial.

Por lo que los conflictos de concurrencia se acaban resolviendo dentro de la práctica judicial y convencional aplicando las reglas de especificidad funcional del artículo 84 del ET.

Las patronales que funcionalmente se enmarcan en el sector del aderezo recurren al encuadramiento funcional dentro del Convenio Estatal de Conservas Vegetales porque este marco regulatorio ofrece condiciones salariales más indexadas al sector hortofrutícola general y una mayor flexibilidad en la gestión de jornadas y horas extraordinarias, resultando en un marco menos protector y más económico para las empresas que los convenios monográficos provinciales o autonómicos del Aceite.

D) Ejemplos de regulación del tiempo de trabajo:

A) Convenio de Aceites y sus Derivados de la Comunitat Valenciana (Ámbito Autonómico)

Conciliación corresponsable: Introduce un protocolo para el ejercicio del **artículo 34.8 del ET**. Frente a la discrecionalidad empresarial, regula un plazo rígido de 15 días de negociación e impone que cualquier denegación patronal a la adaptación horaria deba justificarse por causas organizativas objetivas y demostrables.

B) Convenio de las Industrias del Aceite y sus Derivados de la Provincia de Lleida (Ámbito Provincial)

Estructura de los pluses de Nocturnidad: Fija la jornada en 1.768 horas. Define las tablas de pluses por categorías (oficiales, ayudantes) en porcentajes fijos e inalterables vinculados a la penosidad de las tareas de molturación continua.

C) Pactos de Almazaras Tradicionales de Campaña (Zonas de Recolección)

Previsibilidad horaria: Subyuga el tiempo de trabajo a la climatología agraria. Habilita bolsas de horas discrecionales que permiten exigir la presencia de las personas trabajador/ae **de lunes a domingo durante los meses de noviembre a enero**, compensando los saldos horarios de manera tardía en el trimestre posterior.

D) Convenios Concurrente Aceites y Conservas Vegetales (ejemplos de Ámbito Funcional Solapado)

Concurrencia y conflicto: El *Convenio Colectivo Básico de Ámbito Estatal para la Fabricación de Conservas Vegetales* (Código: 99001305011981), en su artículo de ámbito funcional, **incluye de forma expresa** los procesos de *aderezo, relleno, deshueso y envasado de aceitunas*. Por lo tanto, es una opción de encuadramiento funcional pero conflictiva debido al solapamiento y la brecha en las condiciones laborales, que en este caso permiten una flexibilidad del tiempo de trabajo, su distribución y disponibilidad muy precarias desde el punto de vista de la salud laboral puesto que el horario de trabajo se hace completamente imprevisible.

4.6. Subsector de las aguas de bebida envasadas, bebidas refrescantes y horchatas

A) El modelo de articulación dual avanzado: el agotamiento sectorial frente al convenio de empresa

Encontramos en este ámbito una clara bifurcación regulatoria: por un lado, el sector de las aguas minerales y de manantial se vertebró en torno al *Convenio Colectivo Sectorial de Ámbito Estatal para las Industrias de Aguas de Bebida Envasadas* (impulsado fuertemente por la patronal ANEABE); por otro lado, el sector de las bebidas refrescantes, jarabes y horchatas mantiene un arraigo en convenios de ámbito provincial (como el de *Barcelona* o *Pontevedra*) o de Comunidad Autónoma (como el reciente marco de la *Comunitat Valenciana*).

El convenio estatal de aguas envasadas utiliza una técnica de articulación centralizadora al declarar de forma expresa que su texto **«agota la negociación colectiva sectorial en los ámbitos territoriales inferiores»** (autonómico o provincial), impidiendo la apertura de mesas de negociación intermedias para evitar la dispersión normativa. Sin embargo, de forma coherente con el artículo 84.2 del ET, este blindaje sectorial estatal cede ante el nivel de empresa, reconociendo la prioridad aplicativa absoluta de los convenios colectivos propios de las grandes corporaciones embotelladoras en lo relativo a la distribución del tiempo de trabajo, turnos y planificación vacacional.

B) La ordenación interna del tiempo de trabajo ante la transformación logística y el estrés térmico

La gestión del tiempo de trabajo en este subsector ha tenido que adaptarse a una profunda mutación estructural: las antiguas plantas embotelladoras de mercado local se han transformado en macrocentros logísticos automatizados vinculados a grandes multinacionales de la distribución. Esta realidad impone regímenes de producción y distribución continuos que tensionan la disposición de las plantillas:

1. La turnicidad y la estacionalidad veraniega: Los convenios sectoriales y de empresa regulan sistemas de turnos rotativos intensivos orientados a cubrir los picos de demanda extrema durante la época estival, articulando pluses de nocturnidad y turnicidad específicos.

2. La salud laboral y el estrés térmico: Alineados con las exigencias de prevención de riesgos, se incorporan cláusulas obligatorias para la adaptación o flexibilización de los horarios de trabajo y de las pausas de descanso en aquellas plantas o almacenes logísticos donde la exposición a altas temperaturas ambientales ponga en riesgo la integridad psicofísica de los operarios, de acuerdo con las directrices de salud sectoriales.

C) Ejemplos de regulación del Tiempo de Trabajo

1. Ámbito Estatal (Aguas de Bebida Envasadas - Código: 99014405012008), Ámbito Provincial (Bebidas Refrescantes, Jarabes y Horchatas de Barcelona - Código: 08001815011995) y en el Ámbito de Empresa (Refrescos Envasados del Sur, S.L.U. - REFSUR - Código: 71000741011998):

Cómputo de la jornada: Existe una dispersión moderada en el volumen total de horas de trabajo efectivo al año entre los distintos ámbitos, lo que demuestra cómo los convenios de menor ámbito (provincial o de empresa) operan para reducir o flexibilizar el marco regulatorio general.

El convenio estatal de Aguas de Bebida Envasadas fija en su artículo 19 una jornada de 1.770 horas de trabajo efectivo al año. Establece que la distribución ordinaria de la jornada será de lunes a viernes, salvo en aquellas empresas que, por necesidades del proceso productivo (explotación del manantial), tengan establecido un régimen de funcionamiento continuo.

En cambio el convenio de Bebidas Refrescantes, Jarabes y Horchatas de Barcelona establece una jornada anual de 1.760 horas de trabajo efectivo (10 horas menos que el estatal de aguas). Su distribución habitual es de lunes a viernes, pero faculta la ordenación de jornadas especiales de sábado para atender la demanda del canal de distribución.

Y Refrescos Envasados del Sur, S.L.U. - REFSUR adapta la jornada a la realidad de los centros de producción en Andalucía. Aunque se toma como referencia el marco sectorial, la empresa pacta la distribución irregular de la jornada a lo largo del año para responder de forma directa a las fluctuaciones del mercado de refrescos.

2. Refrescos Envasados del Sur, S.L.U. (REFSUR),

Turnos Rotativos: En empresas de gran volumen de producción, como Refrescos Envasados del Sur, S.L.U. (REFSUR), los sistemas de turnos intensivos de mañana, tarde y noche se estructuran de forma rígida. Las tablas de incrementos retributivos pretenden compensar el desgaste psicofísico derivado de la rotación constante de los operarios de planta.

3. Convenio Colectivo Sectorial para las Industrias de Aguas de Bebida Envasadas (Ámbito Estatal) Código 99014405012008

Negociación Centralizada Este convenio incorpora una cláusula específicamente centralizadora en su *Artículo 5.º Estructura de la negociación colectiva y articulación*.

**"1. El presente Convenio agota la negociación colectiva sectorial en su ámbito funcional, por lo que no podrán establecerse convenios colectivos sectoriales de ámbitos inferiores, ya sean de Comunidad Autónoma, provinciales, de zona o locales.*

2. No obstante lo anterior, y de conformidad con lo establecido en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores

Plus de Nocturnidad: En su artículo 30 el trabajo nocturno (realizado entre las 22:00 y las 6:00 horas) se retribuye con un plus equivalente al 25 % del salario base de la categoría profesional correspondiente, salvo que el salario se haya establecido atendiendo a que el trabajo sea nocturno por su propia naturaleza.

4. Convenio de Empresas de Bebidas Refrescantes, Jarabes y Horchatas de Barcelona (Provincial)

Distribución de la jornada: Mantiene una ordenación del tiempo de trabajo que, en las plataformas logísticas, supedita los calendarios de vacaciones y los turnos a las exigencias exclusivas de las grandes cadenas comerciales, dificultando los descansos continuados de calidad en fines de semana para el personal de reparto.

4.7. Subsector de las industrias de transformación de productos del mar y conservas vegetales

A) Centralización estatal y neutralización del dumping social regional

El subsector de la transformación de productos del mar (congelación, refrigeración y manipulación de pescado) y el de la fabricación de conservas vegetales constituyen dos de los pilares más internacionalizados y masivos de la industria alimentaria española. A diferencia de los sectores atomizados provincialmente, la estructura negociada en este ámbito se caracteriza por una potente **centralización a través de Convenios Colectivos Sectoriales de Ámbito Estatal** (tales como el *Convenio Estatal de Empresas de Elaboración de Productos del Mar con procesos de Congela-*

ción, y el *Convenio Colectivo Básico de Ámbito Estatal para la Fabricación de Conservas Vegetales*).

La opción preferida por los negociadores nacionales es el blindaje del ámbito funcional estatal para establecer condiciones homogéneas en todo el territorio nacional, impidiendo la apertura de convenios sectoriales inferiores que puedan ser utilizados para rebajar los costes laborales en regiones costeras o de producción agraria intensiva. La concurrencia se resuelve mediante la fijación de sistemas de clasificación profesional rígidos por áreas funcionales y grupos profesionales (del Uno al Siete) que actúan como un suelo mínimo de derecho necesario para cualquier convenio de empresa concurrente.

B) Flexibilidad horaria y ordenación del tiempo de trabajo ante la volatilidad de la materia prima

La ordenación de la jornada en estas industrias está sometida a una doble tensión: el suministro irregular y marcadamente impredecible del pescado en lonja y las rígidas campañas de recolección hortofrutícola. Los convenios sectoriales «de Empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración», habitualmente denominado convenio de elaboración de productos del mar y el de Conservas Vegetales dan respuesta a esta volatilidad mediante la articulación de mecanismos de flexibilidad interna estricta:

1. La jornada intensiva en campaña y turnos rotativos: Se autoriza de forma expresa la implantación de la jornada intensiva durante los meses de campaña, combinada con sistemas de turnos rotativos de mañana, tarde y noche con rotación semanal para garantizar el funcionamiento ininterrumpido de las líneas de envasado y congelación.

2. La regularización del contrato fijo-discontinuo: El tiempo de trabajo y la estabilidad del empleo se coordinan mediante una minuciosa regulación de los contratos fijos-discontinuos. Los convenios estatales imponen la obligación de establecer criterios objetivos y estrictos de antigüedad y especialidad profesional para regular el orden de llamamiento, garantizando periodos mínimos de actividad garantizada por campaña y penalizando el recurso abusivo a la contratación temporal de corta duración.

C) Tutela interna y garantías procedimentales en la disposición del tiempo de trabajo

Un aspecto novedoso es la formalización de la protección de la dignidad de las plantillas en el entorno laboral respecto al tiempo de trabajo, entre otras. El Convenio de Conservas Vegetales, en su *Disposición adicional décima y el protocolo anexo*, establece que la *Comisión de Investigación* dispondrá de un plazo máximo de **15 días hábiles** (salvo prórroga justificada de otros 15) desde que se recibe la denuncia para emitir su informe y se imponen estrictos deberes de confidencialidad y reserva, asegurando que las medidas cautelares de organización del tiempo de trabajo (como el

cambio de turno o la separación de centros) protejan de forma prioritaria a la persona afectada sin menoscabo de sus condiciones laborales habituales.

D) Ejemplos de Regulación del Tiempo de Trabajo

A) Convenio de Empresas de Elaboración de Productos del Mar con Procesos de Congelación - CONXEMAR (Estatal)

Estabilidad de los Tiempos Fijos Discontinuos: Introduce un control sindical objetivo sobre el tiempo de trabajo del personal fijo-discontinuo. Fuerza a las empresas a seguir un orden de llamamiento estrictamente ligado a la antigüedad y especialidad/categoría profesional, para intentar garantizar periodos mínimos de actividad por campaña y evitar la temporalidad fraudulenta.

B) Convenio Colectivo de Ámbito Estatal, para la Fabricación de Conservas Vegetales (Estatal)

Garantía de indemnidad en el tiempo de trabajo: Sus protocolos contra el acoso establecen de forma avanzada que las medidas cautelares organizativas (cambios urgentes de turno o traslados de centro) **deben proteger con prioridad absoluta a la víctima**, impidiendo que la reorganización del tiempo suponga una sanción encubierta o una pérdida de sus pluses habituales.

C) Cláusula de Distribución Irregular en el Convenio de Conservas Vegetales (Ámbito Estatal)

Intensificación de la jornada: Permite una **distribución irregular masiva debido a las campañas de productos agrícolas frescos**, facultando a las empresas a estirar las jornadas diarias hasta las **10 horas ordinarias** sin recargo económico alguno, desestructurando el tiempo de las personas trabajador/aes de las líneas de envasado.

D) Convenio de la Empresa Verdifresh, S.L.U. (Ámbito de Empresa - Cuarta Gama)

Sometimiento logístico y flexibilidad de jornada: Al operar en el mercado de productos de cuarta gama (ensaladas y vegetales listos para el consumo) caracterizados por su naturaleza fresca y altamente perecedera, el convenio fija una jornada de 1.784 horas anuales pero habilita un régimen de flexibilidad interna intensiva. Justificado explícitamente en la variabilidad diaria de los pedidos de las grandes cadenas de supermercados y clientes, el texto ampara la alteración de la jornada diaria y el trabajo estructural en días festivos y domingos para garantizar los tiempos de producción y distribución rápida de la mercancía. Esto convierte el tiempo de trabajo de la plantilla en un factor estrechamente condicionado y dependiente de los flujos de aprovisionamiento de la gran distribución.

5. ANÁLISIS SISTEMÁTICO DE LA ESTRUCTURA Y CONCURRENCIA CONVENCIONAL EN MATERIA DE SALARIOS Y ESTRUCTURA SALARIAL

Para analizar a continuación la estructura de la negociación colectiva en materia salarial respecto a la industria alimentaria se ha optado por agrupar los distintos convenios según la similitud de su ámbito funcional:

- Industria cárnica

En cuanto a la industria cárnica, destaca la existencia de un convenio colectivo a nivel estatal⁸³, el cual prevalece sobre cualquier otro, a menos que se establezcan mejoras en otros niveles convencionales o se trate de las materias reservadas al convenio de empresa. El convenio colectivo estatal de las industrias cárnicas fija el precio punto prima para quien supere el sistema de trabajo medido (anexo 1) y también establece, según la categoría profesional, el valor de la hora extraordinaria (anexo 3), el plus de penosidad (anexo 6), el plus de nocturnidad (anexo 7) y las tablas salariales para cada año que se van publicando progresivamente. Asimismo, el citado convenio también establece la actualización de la antigüedad consolidada (anexo 8), además de la regulación de las dos gratificaciones extraordinarias (anexo 15). Podemos observar un posible conflicto de concurrencia con convenio de la empresa Delisano⁸⁴. Buena prueba de ello es el acta de la comisión negociadora del citado convenio empresarial, registrada con código 46100372122025, donde se ha decidido terminar con el citado convenio de empresa a fecha de 31 de diciembre de 2023 y dar por aplicado el convenio sectorial estatal a partir de 2024. Además, se ha introducido un acuerdo de mejora respecto a la regulación sectorial en cómputo global en diversas materias. En materia económica destaca la ordenación del trabajo en festivos de personal con horario en rotación, del festivo americano, del plus por exceso de festivos, del plus por especial dedicación, del turno especial, del plus turnicidad «A», del plus domingo, del deslizamiento de jornada, del cambio de turno, del plus transporte, de la ayuda vuelta al cole, por hijo/a, seguro de vida...

- Industria del pescado y marisco

En este subsector, encontramos un protagonismo dominante del convenio colectivo sectorial estatal de productos del mar con procesos de congelación o refrigeración⁸⁵, que ordena la estructura salarial, a menos que existan convenios de empresa o contratos individuales que excedan con carácter global del convenio estatal en su conjunto y cómputo anual. El convenio nacional establece en el art. 14 la cuantía del salario base; dos gratificaciones extraordinarias, compuesto por salario base más plus de productividad; el complemento por horas nocturnas; el plus de productividad y el plus de trabajo penoso en cámaras frigoríficas de congelación. El art. 15 prevé el complemento personal por años de servicios prestados para el personal anterior a 1 de enero de 2004 y el art. 16 reconoce los pluses de puesto de trabajo como el plus

⁸³ **Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas** (código de convenio n.º 99000875011981, vigencia 01/01/2021 - 31/12/2023). Este convenio ha sido renovado para el período 01/01/2024 - 31/12/2026.

⁸⁴ **Convenio colectivo de la empresa Frescos y Elaborados Delisano, SAU** (Código: 46101662012020, vigencia 01/01/2022 - 31/12/2023), inscrito con CNAE-2009 1011 dedicado al procesado y conservación de carne.

⁸⁵ **Convenio colectivo sectorial estatal de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración** (código de convenio 99100085012011, vigencia 01/01/2022 - 31/12/2024).

de sierras manuales con carácter mensual o el plus de refrigerado anual. Respecto a las horas extraordinarias, el art. 18 recoge la posibilidad de abonar como mínimo el recargo del 50% del valor de la hora de trabajo ordinaria o bien la compensación mínima con descansos de día y medio por hora extra, según lo que se disponga por acuerdo entre la empresa y la representación legal de los trabajadores. Muestra del protagonismo absoluto del convenio colectivo estatal en este ámbito funcional es que, según la muestra de convenios utilizada, no existen convenios colectivos de empresa que confluyan en este espacio. Sí que podemos aludir a otros convenios colectivos adyacentes que se ocupan de otras actividades, como el convenio estatal para el sector de conservas y salazones de pescado y marisco⁸⁶.

- Industria hortofrutícola

Se trata de un subsector que es apreciado como ciertamente problemático en la práctica, habida cuenta de la amplia cantidad de actividades incluidas en el convenio colectivo estatal sectorial y la existencia de convenios más específicos a nivel autonómico, provincial y empresarial.

Se requiere comenzar por el convenio colectivo estatal para el sector de conservas vegetal⁸⁷, que agota la negociación colectiva en el ámbito funcional y solo permite mejoras en cómputo anual y en su conjunto por niveles convencionales inferiores. Se fijan los niveles retributivos en el anexo VIII, compuesto por salario mes, año, hora extra, plus de penosidad y peligrosidad (art. 43), así como por el plus de nocturnidad (art. 44). Además, se prevé un plus de antigüedad *ad personam* (art. 42), dos pagas extraordinarias (art. 45) y un premio de permanencia (art. 46).

También se podrán incluir las actividades económicas de procesado y conservación de patatas, así como la elaboración de especias, salsas y condimentos dentro del convenio colectivo estatal, aunque si tales actividades tienen convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior tendrán prioridad aplicativa estos frente al convenio de conservas vegetales estatal. Con base en esta remisión, los convenios colectivos de especias y condimentos que existen en distintas regiones de España como Murcia (existe uno para especias⁸⁸ y otro para la industria pimentonera⁸⁹), Alicante⁹⁰ y Bur-

⁸⁶ **Convenio colectivo estatal para el sector de conservas, semiconservas y salazones de pescado y marisco para los años 2021-2024** (Código de convenio n.º: 99001315011981, vigencia 01/01/2021 - 31/12/2024).

⁸⁷ **Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales** (código de convenio n.º 99001305011981, vigencia 01/01/2022 - 31/12/2025).

⁸⁸ **El Convenio colectivo del Sector Especias Naturales, Condimentos y Herboristería (preparado y empaquetado) de la Región de Murcia** (Código de convenio 30000505011981, vigencia 01/01/2022 - 31/12/2025): en este convenio colectivo se regula el régimen de incremento salarial para los años 2023, 2024 y 2025 en el art. 19, así como en el art. 20 se define el salario base (según tablas salariales en el anexo), las dos pagas extraordinarias, la participación en beneficios, el plus de nocturnidad y la antigüedad. El precio de la hora extraordinaria se establece el artículo 15. En cuanto a la concurrencia, la ordenación es ciertamente escasa, ya que se limita a indicar que las mejoras económicas establecidas a nivel empresarial tendrán el carácter de absorbibles, en cómputo anual.

gos⁹¹ no plantean problemas desde la perspectiva de la prohibición de concurrencia, por lo que cada uno de estos convenios puede establecer una estructura salarial distinta a la presente en el convenio colectivo estatal. En cambio, la empresa Frit Ravich de patatas fritas y snacks, a pesar de que tiene su propio convenio colectivo⁹², no entraría dentro de la citada remisión, ya que tan solo se refiere a los convenios sectoriales, por lo que sería necesario comprobar si el pacto a nivel de empresa mejora las condiciones económico-salariales del sectorial estatal, a salvo de lo dispuesto en materia de horas extraordinarias y trabajo a turnos.

Hasta aquí la estructura de la negociación colectiva en la industria hortofrutícola no plantea demasiados conflictos. Sin embargo, por un lado, existen una serie de convenios colectivos de empresa (Ultracongelados Virto⁹³, Gelagri Ibérica⁹⁴ y Verdifresh⁹⁵) que podrían confluir con el ámbito funcional del convenio estatal, por lo que habrá que hacer igualmente una comparación global para comprobar si en materia económica introducen mejoras, a excepción de lo dispuesto en materia de retribución de horas extraordinarias y trabajo a turnos donde deberá de ser respetado el convenio empresarial por mor del art. 84.2 ET.

⁸⁹ **El Convenio colectivo del Sector Industrias Pimentoneras de la Región de Murcia** (Código de convenio 30001175011981, vigencia 01/01/2023 - 31/12/2025), donde se ordena la estructura salarial (salario base, gratificaciones extraordinarias, participación en beneficios, plus de nocturnidad, plus de convenio y plus de actividad) y su revalorización para 2023, 2024 y 2025 en los arts. 17 y 18. En materia de concurrencia, añade algo más, aunque con carácter ciertamente confuso. Aparte de referirse a las reglas generales del art. 84 ET, cierra la afectación por parte de otro convenio colectivo, salvo que las partes firmantes así lo establezcan. En materia de aumentos retributivos por parte de las empresas, estos se permiten si la remuneración supera a la establecida en el convenio colectivo en cómputo anual, y siempre que se trate de una disposición de general aplicación (se entiende que se tratará de una mejora salarial por convenio de empresa o por condición más beneficiosa adquirida con carácter colectivo). Unas condiciones más beneficiosas que según el convenio colectivo se respetarán.

⁹⁰ **El Convenio Colectivo para el sector de preparadores de especias, condimentos y herboristería de la provincia de Alicante** (Código convenio 03000875011981, vigencia 01/01/2024 - 31/12/2024), donde no hay referencia a una estructuración de la negociación colectiva ni a situaciones de concurrencia. En el capítulo IV se recoge el régimen salarial, compuesto por: artículo 16 (tabla salarial y revisión salarial), artículo 17 (plus convenio), artículo 18 (complemento «ad personam»), artículo 19 (plus de nocturnidad), artículo 20 (plus de actividad molinera), artículo 21 (pagas extraordinarias), artículo 22 (participación en beneficios), artículo 23 (salario hora profesional) y artículo 24 (rendimientos mínimos). Se trata de un convenio colectivo que ha sido renovado con vigencia 01/01/2025 - 31/12/2028.

⁹¹ **Convenio colectivo para la actividad de envasado y preparación de especias naturales, condimentos y herboristería de la provincia de Burgos** (Código de convenio 09000255011981, vigencia 01/01/2022 - 31/12/2026). Contiene una regulación sobre compensación, absorción y garantía *ad personam*, además de recoger un desarrollo de los salarios y su revisión, los incentivos, gratificaciones extraordinarias, paga de beneficios o complementos de antigüedad.

⁹² **Convenio colectivo de la empresa Frit Ravich, SL** (con código de convenio 90012902012000, con vigencia 01/01/2023 - 31/12/2026).

⁹³ **Convenio Colectivo de la empresa Ultracongelados Virto, SAU para el Centro de Azagra** (Código número: 31007522011998, con vigencia 01/01/2022 - 31/12/2025).

⁹⁴ **Convenio Colectivo de la empresa Gelagri Ibérica, S.L. de Milagro** (Código número: 31000872011997, con vigencia 01/01/2022 - 31/12/2024, renovado para el periodo 01/07/2024 - 30/06/2027).

⁹⁵ **Convenio colectivo de Verdifresh, SLU** (código de convenio n.º 90014922012004, vigencia 1/01/2023 - 31/12/2025).

En el ámbito sectorial, también existen ciertos convenios colectivos de actividades específicas que podrían entrar en confluencia con el convenio estatal de conservas vegetales. Por un lado, destaca el convenio colectivo interprovincial de frutos secos de Valencia y Castellón⁹⁶, que prevé las mejoras anteriores como condiciones más beneficiosas, aunque absorbibles y compensables, al contrario de lo que ocurre con los complementos *ad personam* por antigüedad consolidados o por categoría o nivel profesional. También recoge tres pagas extraordinarias (art. 34), unos salarios base actualizables por anualidades (art. 35) y un plus de nocturnidad, al igual que en el art. 30 una regulación para las horas extraordinarias y en el art. 37 una serie de complementos por IT como mejoras voluntarias. El convenio colectivo valenciano de la industria de derivados de agrios⁹⁷ de igual modo reconoce las condiciones más beneficiosas, que podrán ser compensadas y absorbidas; la antigüedad consolidada; el plus de convenio; el plus de asistencia y puntualidad; el plus sectorial; un recargo del 75% para las horas extraordinarias o compensación con descanso por cada hora en 105 minutos; cinco gratificaciones extraordinarias⁹⁸; el plus de cámaras frigoríficas y de congelación y las tablas salariales correspondientes. Para resolver este conflicto de concurrencia, siguiendo las reglas del artículo 84 ET y lo dispuesto en el propio convenio colectivo estatal, habrá que comprobar si la regulación colectiva de nivel inferior mejora la regulación nacional. En este sentido, debemos hacer una doble consideración, por una parte, que el convenio colectivo estatal establece como garantía, según el art. 5, que debe de suponer una mejora en su conjunto y cómputo anual, por otra que esta referencia materia por materia a la normativa de ámbito superior, implica la necesidad de formas de control en ámbitos normativos diversos, que podrían haberse resuelto con mecanismos de articulación en el conjunto normativo del convenio.

Por último, destaca el convenio colectivo autonómico de preparados alimenticios y productos dietéticos de Cataluña⁹⁹, que tiene aplicación preferente y prioritaria sobre el resto de la negociación colectiva, excepto lo previsto en el art. 84.2 ET para

⁹⁶ **Convenio colectivo de empresas elaboradoras y comercializadoras de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón** (código 80100045012012, con vigencia 01/01/2023 - 31/12/2026). Coincide con el convenio colectivo estatal en la actividad de desecación de frutas, legumbres u hortalizas (coinciden en el CNAE 1089: Elaboración de otros productos alimenticios no clasificados en otras partes (n.c.o.p.).

⁹⁷ **Convenio colectivo sectorial para las industrias de derivados de agrios de la provincia de Valencia 2022-2024** (Código: 46000565011981, renovado para el periodo 2025-2027). También podría entrar en contradicción en materia salarial con el convenio colectivo sectorial estatal de conservas vegetales, puesto que comparten el CNAE 1032 destinado a la elaboración de zumos de frutas y hortalizas, en este caso de zumos y concentrados de frutos cítricos.

⁹⁸ Se reconoce que el «El personal de trabajo discontinuo percibirá las pagas extraordinarias, propias de los mismos, en la fecha del devengo de aquellas, y no prorrateadas diariamente, si así lo solicitará la mayoría de dicho personal de la empresa» (art. 19).

⁹⁹ **Convenio colectivo de trabajo de preparados alimenticios y productos dietéticos de la Comunidad Autónoma de Cataluña** (código de convenio núm. 79000625011994, vigencia desde 01/01/2022 - 31/12/2024)

los convenios de empresa o las mejoras que se establezcan respecto a las condiciones económicas del convenio, que serán compensadas y absorbidas (art. 8). Es necesario indicar que, en principio, este convenio autonómico no entraría en concurrencia con el Convenio colectivo básico de ámbito estatal para la fabricación de conservas vegetales, ya que el primero tiene un ámbito funcional diferenciado orientado a procesos de elaboración más complejos e intensos que la simple conserva. No obstante, no puede descartarse la existencia de eventuales solapamientos en actividades limítrofes, como en platos precocinados o productos de 4.^a y 5.^a gama, donde habrá que comprobar si la regulación autonómica mejora a la estatal. Dicho esto, el convenio colectivo sectorial catalán prevé el salario base para cada grupo profesional, existiendo una regla especial para el personal de nuevo ingreso en el grupo profesional 6, pues tendrá un salario base de acceso inferior durante los primeros 24 meses, así como distintos complementos o pluses (como el plus vinculación, un complemento personal no compensable ni absorbible que se revaloriza con futuros incrementos salariales; el plus de nocturnidad; el plus de penosidad, por un valor del 25 % del salario base por hora para actividades con riesgos especiales, como las realizadas en cámaras frigoríficas o locales con temperaturas extremas; el complemento de puesto de trabajo específico para los grupos 4 y 5 del Área funcional de Personal Técnico y Administrativo; complementos por cantidad o calidad de trabajo y un plus de asistencia y puntualidad). Además, se regulan las gratificaciones extraordinarias de junio y Navidad en el art. 33, una participación en beneficios en el art. 34, así como los suplidos como dietas y gastos de locomoción por desplazamientos laborales (art. 35). Se establece una regulación para las horas extraordinarias en el art. 32, con la posibilidad de compensar en dinero o en descanso.

- Industria del aceite

En la industria aceitera es necesario distinguir entre aquellos convenios que incluyen el tratamiento de la aceituna y aquellos que la excluyen o solo se ocupan de la elaboración del aceite. Entre estos últimos se encuentran diversos convenios colectivos sectoriales provinciales¹⁰⁰, destacando tan solo un convenio colectivo autonómico de la Comunidad Valenciana¹⁰¹. En este se mantendrán las condiciones más

¹⁰⁰ *Vid.*, el **Convenio colectivo de trabajo para las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Barcelona para los años 2022-2024** (código 08002535011993, renovado para 2025-2027) o el **Convenio colectivo del sector del aceite y sus derivados para los años 2023-2025 de la provincia de Ciudad Real** (código 13000015011981). De hecho, el **Convenio Colectivo del sector «industrias del aceite y sus derivados» para Sevilla** (cod. 41001535011982), suscrito por la Patronal ASEOGRA y por las Centrales Sindicales UGT y CCOO, con vigencia desde el 01-01-2023 a 31-12-2026, excluye expresamente de su ámbito de aplicación funcional a las Aderezadores, Almacenistas, Rellenadores, envasadores y exportadores de aceitunas. No obstante, ello se debe a que en el citado ámbito provincial existe el **Convenio colectivo del Aderezo, Relleno, Envasado y Exportación de Aceitunas de Sevilla y Provincia** (código 41000045011982 y con vigencia desde el 01-01-2023 a 31-12-2027).

¹⁰¹ **Convenio colectivo de aceites y sus derivados de la Comunitat Valenciana** (código número 80/01/0034/2023, vigencia 01/01/2023 - 31/12/2026).

beneficiosas adquiridas con anterioridad, sin perjuicio de su compensación y absorción por el presente convenio, aunque se reconocen una serie de complementos *ad personam* por antigüedad consolidados o *ex categoría o nivel profesional* que no son compensables ni absorbibles (art. 27). Además del salario base (*vid.*, art. 30 para su cuantía y actualización salarial), se reconoce el plus de asistencia por cada uno de los días efectivamente trabajados (art. 26), tres gratificaciones extraordinarias (art. 28) y una paga del sector prevista en el art. 29 que se percibirá por el concepto de participación en beneficios una cantidad equivalente al 10 por ciento de los salarios de la tabla salarial, incrementados con el complemento de antigüedad. También se establecen complementos por IT (art. 31), una póliza colectiva de accidentes de trabajo (art. 32), importe por fallecimiento (art. 33), ayuda familiar para hijos/as con discapacidad (art. 34) y ciertos premios como el de permanencia para el personal con 25 años de antigüedad (art. 35) o el de fidelidad por cese no disciplinario en la empresa (art. 19). Por último, se prevé una referencia a las horas extraordinarias en sábado por servicios de mantenimiento, limpieza y control de calidad del proceso (art. 14.2), así como un plus de disponibilidad para el personal de mantenimiento electromecánico (art. 14.3).

En otros ámbitos provinciales, en cambio, los convenios colectivos sectoriales del aceite incluyen a la aceituna dentro de su ámbito de aplicación¹⁰². En el ámbito autonómico, aunque uniprovincial, destaca el convenio colectivo murciano monográfico para el manipulado, aderezo, deshuesado y relleno de aceitunas¹⁰³, donde se establece el precio de la hora extraordinaria (art. 17), el salario base en el anexo y su revisión (art. 21), las gratificaciones extraordinarias (art. 22), el complemento de fidelización (art. 23), la participación en beneficios (art. 24), complemento por ajuste salarial mensual como consecuencia de la fusión de las dobles tablas salariales en una (art. 26) y el plus de nocturnidad (art. 28). Se reconoce la compensación y absorción en el art. 5, así como en el art. 6 las condiciones más beneficiosas por «pactos, cláusulas, condiciones y situaciones actuales implantadas por acuerdo, pacto o convenio colectivo entre empresa y trabajadores o sus representantes legales» (se reconoce aquí la posibilidad de mejora salarial por convenio de empresa o por CMB, que se puede adquirir a nivel contractual con la empresa).

¹⁰² Se trata del **Convenio colectivo de las industrias del aceite y sus derivados de la provincia de Córdoba** (con código 14000265011982 y vigencia desde 2023 a 2025); el **Convenio colectivo de aceites y derivados de la provincia de Toledo 2024-2025**, con número de convenio colectivo 45000425011989; el **Convenio colectivo de trabajo del sector de las industrias del aceite y sus derivados y las de aliño, relleno y exportación de aceitunas de la provincia de Lleida, para el período 1 de enero de 2022 al 31 de diciembre de 2025** (código 25000245) y el **Convenio colectivo de Fábricas de aceite de oliva, extractoras de orujo y aderezo y exportación de aceitunas de la provincia de Málaga** (código 29000765011981 y vigencia del de enero de 2023 al 31 de diciembre de 2025).

¹⁰³ **Convenio colectivo del sector manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno de Aceitunas de Murcia para 2023-2024** (Código de convenio 30/01/0329/2023).

Queda claro que la regulación y estructura salarial del sector del aceite queda depositada en el convenio colectivo provincial (o a nivel autonómico como ocurre en Comunidad Valenciana). Hasta aquí no habría ningún problema ya que no existe concurrencia con ningún otro escalón convencional, pues incluso no se han observado convenios de empresa dedicados a esta actividad en la muestra. Sin embargo, la regulación de la actividad del CNAE 1039 — «Otro procesado y conservación de frutas y hortalizas» —, referida al tratamiento y comercialización de aceitunas, sí que puede entrar en confluencia con el Convenio colectivo de conservas vegetales estatal¹⁰⁴. La respuesta debe de ser la misma, es necesario analizar y comparar cada uno de los convenios colectivos provinciales con la regulación estatal para comprobar si los inferiores son más favorables (siguiendo el art. 5 del Convenio colectivo estatal los otros pactos deben de suponer una mejora en su conjunto y cómputo anual).

- Industria de Productos Farináceos, Pastelería, Confeitería y Café

Dentro de este sector, ciertamente extenso, se pueden observar dos grandes convenios colectivos sectoriales a nivel estatal, que tienen ámbitos de aplicación diferenciados. Por un lado es necesario hablar de la estructura salarial del convenio colectivo del sector de harinas panificables y sémolas¹⁰⁵, que establece que este sector de articula en torno al convenio colectivo estatal y los convenios o acuerdos colectivos de empresa que desarrollen o adapten lo dispuesto en la negociación colectiva estatal cuando esta lo establezca de forma expresa (al igual que negociarán los convenios de empresa las materias no dispuestas en el convenio colectivo nacional o bien las materias recogidas en el art. 84.2 ET). Como también indica el art. 6 los convenios colectivos de ámbito inferior, ya sean sectoriales o empresariales, no podrán negociar las materias que regula el convenio nacional, salvo lo ya indicado para los convenios de empresa. En materia retributiva, el convenio colectivo del sector estatal fija el salario base en las tablas salariales (art. 37), recogiendo subidas progresivas con carácter anual (art. 44), y estableciendo el complemento de antigüedad consolidada (art. 38), cuatro pagas extraordinarias (art. 40) y el plus de nocturnidad (art. 43). Además, también prevé la cobertura de los gastos por desplazamiento (art. 39) y del plus transporte (art. 41). El art. 42 regula las horas extraordinarias, que tan solo están permitidas por pedidos o períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno, terminación de carga de camiones o exigidas por otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad harinera, con un valor de recargo respecto a la hora ordinaria del 75 % o del 300 % en función de si se prestan en días laborales o en domingos y festivos, respectivamente. El convenio colectivo estatal también prevé una serie de

¹⁰⁴ Curiosamente el Convenio Colectivo del Sector de Fábricas de Aceite de Oliva, Extractoras de Orujo y Aderezo y Exportación de Aceitunas de Málaga no incluye el CNAE 1039 dentro de su inscripción al REGCON.

¹⁰⁵ **Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas para los años 2023, 2024 y 2025** (código de convenio núm. 99002455011981).

mejoras voluntarias, como el premio de jubilación (art. 45) o el complemento por incapacidad temporal (art. 48). Por otro lado, destaca el convenio colectivo estatal para la industria de pastas alimenticias¹⁰⁶, el cual no tiene unas reglas de concurrencia como tal, más allá de indicar expresamente la eficacia normativa *erga omnes* del convenio, prohibir la «técnica del espiguelo» y reconocer las condiciones contractuales a nivel individual si mejoran la protección del convenio (art. 4). La estructura básica del salario se compone de: salario base (art. 20), con su correspondiente actualización (art. 18); complementos de puesto de trabajo no consolidables como por trabajo nocturno o plus fin de semana; la antigüedad consolidada (art. 22) o bien tres gratificaciones extraordinarias (art. 23). Además, el art. 24 también prevé una regulación para el reembolso de gastos por razón del trabajo o suplidos.

Respecto al sector de panadería, pastelería y confitería, la negociación colectiva se articula a nivel provincial¹⁰⁷ o a nivel autonómico para aquellas C.A. que son uni-provinciales (como Madrid¹⁰⁸, Navarra¹⁰⁹, Cantabria¹¹⁰ o Asturias¹¹¹) sin que exista

¹⁰⁶ **XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias para los años 2022 a 2024** (Código de convenio n.º: 99003945011981).

¹⁰⁷ Convenio colectivo de **Industrias de Panadería de Albacete** (código de convenio 02000175011981, en vigor 01/01/2020 – 31/12/2023); **Industria de Panadería de Burgos** (código de convenio 09000355011981, en vigor 01/01/2023 – 31/12/2026); **Panadería de Ciudad Real** (código de convenio 13000315011981, en vigor 01/01/2021 – 31/12/2024); **Industrias Panificadoras de Córdoba y su provincia (antes Fabricantes y Expendedores de Pan)** (código de convenio 14000055011981, en vigor 01/01/2023 – 31/12/2025); **Panaderías de Guadalajara** (código de convenio 19000245011982, en vigor 01/01/2022 – 31/12/2024); **Industria de Panaderías de Gipuzkoa** (código de convenio 20000935011981, en vigor 01/01/2023 – 31/12/2025); **Panadería, Industria (Huesca)** (código de convenio 22000245012004, en vigor 01/01/2021 – 31/12/2024); **Industrias de Panaderías y Expendedurías de Pan de Sevilla** (código de convenio 41002545011991, en vigor 01/01/2020 – 31/12/2026) **Panaderías de Soria** (código de convenio 42000125011981, en vigor 01/01/2023 – 31/12/2026); **Panaderías de Toledo** (código de convenio 45000285011981, en vigor 01/01/2023 – 31/12/2025) y **Industrias de Flequería (Industrias de Panadería) de Lleida** (código de convenio 25000225011995, en vigor 01/01/2023 – 31/12/2025), entre otros.

¹⁰⁸ En **Madrid**, el **Convenio colectivo del Sector de Fábricas de Pan** (Código 28003035011981, vigencia 01/01/2023 - 31/12/2025), que respecto a la estructura de la negociación colectiva indica que «el presente Convenio tendrá preferencia aplicativa en todos y cada uno de sus contenidos respecto de otras unidades de negociación de ámbito inferior. Por tanto, en atención a su singular naturaleza, las materias que en el presente convenio se establecen no podrán ser negociadas en unidades de negociación inferiores, salvo que las mismas sean mejoradas. Ya sea sectoriales o de empresa, todo ello respetando lo establecido en el artículo 84 del ET» (art. 2). En el artículo 5.º se trata la compensación, absorción y condiciones más beneficiosas, el régimen salarial y revaloración en el art. 10, la participación en beneficios en el art. 11, además de los complementos salariales como el complemento de antigüedad (art. 12), complemento de mantenimiento de horario habitual (art. 13), plus convenio (art. 14) o las horas extraordinarias (art. 15), las pagas extraordinarias (art. 16) y el plus transporte (art. 17).

¹⁰⁹ En **Navarra** también cabe mencionar el **Convenio Colectivo del Sector Panaderías** (Código número: 31005305011981, con vigencia 01/01/2023 - 31/12/2027), con la siguiente regulación: horas extra (art. 16 y 17 con precio); en el art. 24 retribuciones con revalorización; en el artículo 25 antigüedad; en el artículo 26 plus nocturnidad, plus de turnicidad y domingos y festivos; en el artículo 27 plus de camarista; en el artículo 28 plus personal de fresco; en el artículo 29 gratificaciones extraordinarias; en el artículo 30 retribución en especie; en el artículo 32 participación en beneficios o mecanización; en el artículo 33 absorción y compensación total; en el artículo 54 salvaguarda regulaciones existentes en empresas solo para trabajo a distancia, desconexión digital, planes de igualdad, derecho a la intimidad y uso de dispositivos digitales en el ámbito laboral y similares.

¹¹⁰ En **Cantabria** igualmente destaca el **Convenio Colectivo para el sector de las Industrias de Fabricación, Venta y Distribución de Pan en Cantabria** (Código 39000755011981, vigencia 01/01/2024 - 31/12/2026). Se

un convenio colectivo nacional. Otras provincias, en cambio, han preferido separar las actividades de pastelería y confitería de la panadería, por lo que en estas actividades habrá que acudir a tales convenios para conocer la estructura salarial¹¹², existiendo incluso convenios colectivos provinciales más específicos¹¹³ como para el sector de chocolates, bombones y caramelos¹¹⁴; mazapán, masas fritas, confiterías¹¹⁵ o mantecados, polvorones¹¹⁶...

indica que «quedan incluidas así mismo en este ámbito aquellas empresas que se dediquen a la fabricación, venta o distribución de cualquier tipo de masas cuyo principal componente sea la harina y que no se rijan por ningún otro convenio colectivo sectorial ya sea regional o nacional, así como las dedicadas a la elaboración de obleas» (art. 3). En cuanto al salario se recoge lo siguiente: artículo 6. - compensación, absorción, garantía «ad personam»; artículo 7.- incremento salarial; artículo 8.- complemento por antigüedad; artículo 9.- plus puntos calientes; artículo 10.- plus convenio; artículo 11.- incentivo por elaboración de piezas pequeñas; artículo 12.- bolsa de vacaciones; artículo 13.- dietas; artículo 14.- ración de pan; artículo 15.- recibo de salarios; artículo 16.- liquidaciones y finiquitos; capítulo iv.- gratificaciones extraordinarias.

¹¹¹ En Asturias podemos hablar del **Convenio colectivo de sector Panadería del Principado de Asturias** (Código 33000665011981, vigencia 01/01/2024 - 31/12/2027), con la siguiente ordenación salarial: artículo 11 – salario base; artículo 12 – prima de fidelidad; artículo 13 – mecanización; artículo 14 – pagas extraordinarias; artículo 15 – bolsa de vacaciones; artículo 16 – quebranto de moneda; artículo 17 – complemento personal; artículo 18 – pan; artículo 19 – horas extraordinarias; artículo 20 – revisión salarial e incrementos salariales. El artículo 3 dedicado a absorción, compensación y condiciones más beneficiosas expresa que: las retribuciones establecidas en el presente convenio sustituyen y compensan en su conjunto a todas las percepciones salariales que viniera devengado el personal con anterioridad a la entrada en vigor del mismo, y lo fuera en virtud, de los convenios colectivos anteriores, pacto individual o concesión graciable de la empresa, sin que en ningún caso el trabajador pueda sufrir disminución en la retribución global de que disfrute. No obstante, serán respetadas todas aquellas condiciones laborales más beneficiosas que los trabajadores vinieran disfrutando hasta la entrada en vigor de este convenio, consideradas en su conjunto y cómputo anual. Además, realiza una remisión, ya que en todo lo no previsto se estará a lo dispuesto en la reglamentación nacional para la industria de panadería y demás disposiciones de carácter general.

¹¹² **Obradores de Confitería, Pastelería y Masas Fritas de Albacete** (código de convenio 02000035011982, en vigor 01/09/2021 – 31/08/2025); **Confitería, Pastisseries i Bríoixeria de la Província de Girona** (código de convenio 17000045011994, en vigor 01/01/2020 – 31/12/2023); **Pastelería, bollería, galletas, repostería, productos de confitería de chocolate, platos cocinados, pastelería salada y heladería artesanal de Huesca** (código de convenio 22001125012010, en vigor 01/01/2022 – 31/12/2024); **Pastelería, Confitería, Bollería y Repostería de Palencia** (código de convenio 34000555011992, en vigor 01/01/2024 – 31/12/2026); **Confitería, Pastelería, Bollería, Tortas, Mazapanes y Otros Productos de Desayuno de Sevilla** (código de convenio 41000905011981, en vigor 01/01/2023 – 31/12/2026); **Confitería y Pastelería Artesana de Bizkaia** (código de convenio 48000675011983, en vigor 01/01/2024 – 31/12/2026); **Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería de Zamora** (código de convenio 49004605011994, en vigor 01/01/2024 – 31/12/2026); el **Convenio colectivo del Sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados de Valladolid** (código de convenio 47000105011982, en vigor 01/01/2023 – 31/12/2025); o el **Convenio colectivo de Obradores de confitería, bollería, turrones, helados, churrerías, caramelos y comprimidos y fabricación de chocolates de Málaga** (código de convenio 29001185011981, en vigor 01/01/2022 – 31/12/2023).

¹¹³ En el sentido opuesto se encuentra el **Convenio colectivo de la Industria de la Alimentación de Almería** (código de convenio 04000385011982, vigencia 2022-2025), que además de incluir la preparación de leche y otros productos lácteos, quesos, zumos o hortalizas, también abarca la fabricación de cacao, chocolate y productos de confitería, la fabricación de galles y productos de panadería y pastelería de larga duración, así como la elaboración de café, té e infusiones, según los CNAE de referencia.

¹¹⁴ **V Conveni col·lectiu de treball de Xocolates de la província de Barcelona 2022–2024** (código de convenio 08100015012014, en vigor 13/02/2023 – 31/12/2024); el **Convenio colectivo de Xocolates, bombons i caramels de la província de Girona** (código de convenio 17000585011994, en vigor 01/01/2024 – 31/12/2026).

¹¹⁵ **Mazapán, Masas Fritas, Confiterías y Chocolates de Toledo** (código de convenio 45000145011981, en vigor 01/01/2023 – 31/12/2024).

El sector del café sí que cuenta con dos convenios colectivos a nivel autonómico. Por un lado, se encuentra el convenio colectivo de Cataluña para torrefactores de café y sucedáneos¹¹⁷, el cual permite que las mejoras pactadas puedan ser compensadas con aquellas concedidas voluntariamente por las empresas a cuenta del Convenio desde el 1 de enero de 2021. Las retribuciones y complementos salariales que recoge incluyen: la cuantía del salario base, según las cuantías del Anexo 2, a percibir por día natural, sin que sea inferior al Salario Mínimo Interprofesional (art. 7); complementos *ad personam* por adaptación de la estructura profesional y por antigüedad (arts. 8 y 9); tres gratificaciones extraordinarias en junio, Navidad y por beneficios (art. 10); seguro colectivo por muerte e invalidez (art. 24) o conceptos extrasalariales como premios de vinculación por jubilación (art. 25), mejoras voluntarias por accidente de trabajo, enfermedad profesional o incapacidad temporal por causas comunes (arts. 22 y 23)... Se prevé un incremento salarial y de revalorización anual sobre el salario bruto anual, que se aplicará sobre todos los conceptos económicos, excepto a los premios vinculados a la cifra de ventas (art. 6). Para la regulación de las horas extraordinarias hay una remisión en bloque al art. 35 ET. Por otro lado, se encuentra el convenio colectivo de elaboradores de chocolates y torrefactores de café de la Comunidad Valenciana¹¹⁸, que en cuanto a su relación con otros convenios colectivos y normas, el Convenio se limita a garantizar el mantenimiento de las condiciones más beneficiosas preexistentes, aunque permite su absorción y compensación si los salarios globales anuales superan los fijados en este Convenio, al igual que también mantiene las retribuciones del antiguo convenio que han sido eliminadas por el nuevo como complementos salariales *ad personam* por antigüedad o por categoría o nivel profesional (art. 27). La estructura retributiva se conforma por un salario base de grupo y distintos complementos salariales personales, del puesto de trabajo o por la calidad o cantidad del trabajo (art. 26), además de tres pagas extraordinarias en invierno, verano y en la segunda quincena de marzo. Se establecen incrementos salariales anuales del 4 % para 2023, 3 % para 2024, 2 % para 2025 y 2 % para 2026, aplicables sobre el salario anual bruto y todos los conceptos económicos fijos. Se establece la retribución por hora extraordinaria (art. 24) y hora nocturna (art. 30) según la división funcional y el grupo profesional. Se prevén mejoras voluntarias para la

¹¹⁶ **Convenio colectivo de Fabricación y venta de mantecados, polvorones, roscos, alfajores y demás productos elaborados en Estepa (Sevilla)** (código de convenio 41003494011998, en vigor 01/07/2024 – 30/06/2028). Cabe reflexionar si este último convenio puede entrar en colisión con el de **Confitería, Pastelería, Bollería, Tortas, Mazapanes y Otros Productos de Desayuno de Sevilla** (código de convenio 41000905011981, en vigor 01/01/2023 – 31/12/2026), sobre todo cuando este en su artículo 4 indica respecto a los convenios de ámbito distinto que: “tanto la parte empresarial como la social, se comprometen a cumplir en su totalidad el presente Convenio colectivo, quedando prohibida la negociación de Convenios de ámbito distinto al presente. No obstante a lo anterior, podrán una o varias empresas pactar con sus representantes de los trabajadores y trabajadoras Convenios de Empresa o grupos de empresas, cuyas condiciones no podrán ser inferiores en cómputo anual, a las del presente Convenio”.

¹¹⁷ **Convenio colectivo de trabajo de torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña** (código núm. 79001945012002, 01/01/2024 - 31/12/2026).

¹¹⁸ **Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana** (código número 80000725012008, con vigencia 2023-2026).

incapacidad temporal por contingencias profesionales y comunes, con sus respectivas reglas (art. 31) y una póliza de seguro individual por fallecimiento o incapacidad a causa de accidentes laborales (art. 32). Finalmente, se regulan las dietas y gastos de locomoción con cuantías específicas (art. 33).

En el ámbito de los convenios de empresa, es necesario analizar la concurrencia con los convenios del grupo Nestlé en España. Los convenios del centro de Esplugues de Llobregat¹¹⁹ y de oficinas descentralizadas¹²⁰ no plantean ningún problema, ya que se trata de centros de trabajo dedicados al sector de oficinas y despachos o a tareas administrativas y de gestión. En cambio, el convenio colectivo de la fábrica de Girona¹²¹ con un CNAE-2009 1083 «Elaboración de café, té e infusiones» según REGCON, sí que podía plantear mayores problemas con el Convenio colectivo del café de Cataluña. Si bien es cierto que el convenio colectivo de Nestlé en Girona ni siquiera es de empresa, sino de centro de trabajo, por lo que no podría optar a la aplicación preferente del art. 84.2 ET, para dar una respuesta certera en cuanto a la existencia de concurrencia habría que analizar si el convenio empresarial en concreto ofrece o no una retribución y estructura salarial más favorable que la dispuesta en el convenio colectivo autonómico. *A priori* la regulación de las horas extraordinarias en el art. 25 que establece el convenio de centro de trabajo, ante la remisión en bloque que hace el convenio autonómico al art. 35 ET, sería de correcta aplicación (distinguiendo entre horas extras en días laborables y días festivos, con el consiguiente recargo). Por último, el convenio colectivo para la fábrica de la Penilla en Cantabria¹²² no entraría en confrontación con ningún otro convenio colectivo, según la muestra estudiada, ya que el convenio colectivo de la industria del pan de Cantabria¹²³ no presenta un ámbito de aplicación funcional que se extienda al chocolate. De este modo, en la fábrica de la Penilla será de aplicación el convenio de empresa con su estructura salarial, conformada por: art. 28 - política de salarios.- art. 29 - retribuciones.- art. 30 - complemento años de servicio art. 31 - devengo salarial.- Art. 32 - horas extraordinarias.- art. 33 - plus dominical y fiesta abonable.- art. 34 - plus de nocturnidad.- art. 35 - gratificaciones extraordinarias.- art. 36 - trabajos molestos o incómodos.- art. 37 - plus de frío.- art. 38 - absentismo. En el ámbito del grupo empresarial Bimbo, debemos de realizar un análisis similar. Por un lado, el convenio colectivo de Bimbo Donuts Iberia SAU¹²⁴, dedicado a trabajos de ventas, distribución y administrativos,

¹¹⁹ **Convenio colectivo Nestlé España SA, del centro de Esplugues de Llobregat** (codi de conveni núm. 08011511011999, con vigencia 1 de abril de 2023 a 31 de marzo de 2024).

¹²⁰ **Convenio Colectivo de Nestlé España, SA, Oficinas descentralizadas** (código de convenio núm. 90104801012024, con vigencia primero de abril de 2024 hasta el 31 de marzo del año 2028).

¹²¹ **Convenio colectivo de trabajo de la empresa Nestlé España, SA Fábrica de Girona, para el período 1.04.2023 a 31.03.2026** (código de convenio núm. 17000431011994).

¹²² **Convenio Colectivo de la empresa Nestlé España, S.A, Fábrica de la Penilla (Cantabria), para el periodo 1 de abril de 2023 al 31 de marzo de 2024** (Código: 39000952011982).

¹²³ **Convenio Colectivo para el sector de las Industrias de Fabricación, Venta y Distribución de Pan en Cantabria**, para el periodo 2024-2026 (Código 39000755011981).

¹²⁴ **II Convenio colectivo de Bimbo Donuts Iberia, SAU** (Código de convenio número: 90103260012019, vigencia 2022-2023).

no entraría en concurrencia con los convenios colectivos analizados. En cambio, los distintos convenios de las fábricas¹²⁵ sí que deberán de ser comparados a nivel global con los distintos convenios provinciales del sector de la panadería y pastelería, a efectos de poder valorar si se trata de normas más favorables a nivel de convenio colectivo de centro de trabajo en materia salarial.

- Industria de las bebidas

En cuanto al sector de las bebidas alcohólicas, la negociación colectiva se estructura sobre todo en torno a los convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial o autonómico-uniprovincial, junto con la existencia de algunos convenios de empresa que serán objeto de comentario con posterioridad y determinados convenios colectivos autonómicos.

La Comunidad Autónoma que mayor complejidad presenta es la catalana, ya que aquí sí existe un convenio colectivo autonómico, pero para un subsector muy específico de las bebidas alcohólicas, como es el cava y los vinos espumosos¹²⁶. Este convenio colectivo es el aplicable y obligatorio en el sector del cava (denominación de origen) y vinos espumosos catalanes, aunque se respetarán las condiciones económicas pactadas en convenios colectivos de ámbito inferior si en conjunto son más beneficiosas para los trabajadores (art. 6). Las retribuciones y complementos salariales que recoge incluyen: un salario base mensual, un complemento ex categoría mensual, las pagas extraordinarias y la «paga del cava y vinos espumosos»; todo ello con sus respectivas revalorizaciones anuales (véase las tablas salariales en los anexos). También se prevé un premio de asistencia y puntualidad (art. 10), anual y sujeto a descuentos por faltas, salvo excepciones (como permisos retribuidos o bajas por IT); un plus de nocturnidad del 30 % sobre el salario convenio para trabajos entre las 22:00 y las 6:00 horas (art. 12) y ayudas sociales por hijos/as con discapacidad y ayuda escolar anual (art. 14). Como mejoras voluntarias destaca la indemnización por accidente laboral y enfermedad profesional (100 % del salario desde el primer día) y el complemento en casos de enfermedad común y accidente no laboral, variando según los días de baja, y del 100 % desde el primer día en caso de hospitalización por cirugía (arts. 15 y 16 respectivamente). En el art. 17 se prevé la regulación de las horas extraordinarias con un importe mínimo establecido y creciente anualmente. Respecto a complementos salariales suprimidos con anterioridad pero garan-

¹²⁵ Destacan los siguientes: **Convenio colectivo de la empresa Bimbo Donuts Iberia, S.A.U. centro de trabajo de la fábrica de Zaragoza**, para los años 2020 a 2023 (código de convenio 50002142011991); **Convenio Colectivo de la empresa Bimbo Donuts Canarias, S.L.U., centro de trabajo de Agüimes 2023-2026** (código 35100531012015); **XI Convenio colectivo de la empresa Bimbo Donuts Iberia, S.A.U. centro de trabajo de Valladolid** (vigencia desde el 1 de enero de 2019 hasta el 31 de diciembre de 2024), entre otros.

¹²⁶ **Convenio colectivo de trabajo del sector del cava y de los vinos espumosos de Cataluña para los años 2021-2025** (código de convenio núm. 79000755011994, vigencia 01/01/2021 - 31/12/2025).

tizados *ad personam* destacan: el plus de distancia (art. 11); «copeya», como una ayuda para el consumo suprimida desde 2018 (art. 19); el «Complemento ex categoría profesional» del art. 7, no compensable ni absorbible, que se revaloriza según los incrementos pactados en convenio, derivado de la adaptación del nuevo sistema de clasificación profesional y el «Premio de Vinculación» (antes antigüedad) del art. 30. Junto a este convenio, se observan dos convenios colectivos sectoriales que podrían tener cierta concurrencia conflictiva, como es el convenio colectivo de la industria vinícola de Vilafranca de Penedès de Barcelona¹²⁷ y el convenio colectivo de vinos de Barcelona y provincia¹²⁸. Sin embargo, el segundo despeja toda duda cuando precisa respecto a su ámbito funcional que «este Convenio regula las relaciones de trabajo de las industrias vinícolas del sector de vinos de todas las clases, con la excepción de las afectadas por el Convenio nacional de Cataluña de vinos de cava y espumosos y por el Convenio local de Vilafranca del Penedès». De este modo, gracias al convenio colectivo de vinos de Barcelona se construye una perfecta convivencia, en cuanto a la fijación de las condiciones económicas, entre el convenio colectivo sectorial autonómico del cava y vinos espumosos, el convenio colectivo de Vilafranca (que no podrá aplicarse a aquellas empresas que produzcan cava y vinos espumosos a menos que este convenio específico en su conjunto sea más beneficioso¹²⁹) y el convenio colectivo provincial barcelonés de vinos que solo se aplicará en el espacio que le dejen los anteriores.

En la región autónoma extremeña existe un convenio colectivo de industrias vinícolas y alcohólicas¹³⁰. Este convenio colectivo, cuyo ámbito funcional es ciertamente amplio, no ostenta reglas específicas en materia de concurrencia, más allá de reconocer el respeto de las condiciones más beneficiosas anteriores aunque bajo un artículo denominado «absorción y compensación» (art. 6)¹³¹. En el art. 22 se suprimen las horas extraordinarias «ordinarias» y tan solo se permiten las destinadas a reparar siniestros u otros daños que pongan en peligro las instalaciones de la empresa o por avería que requiera reparación inmediata, con un recargo del 60 %. Según el art. 32 la estructura salarial de este convenio se conforma por el salario base, el plus de nocturnidad, el plus de domingos y festivos, el plus de toxicidad, penosidad y peligrosidad así como por dos pagas extraordinarias. También existe un complemento por

¹²⁷ **Convenio colectivo de la Industria vinícola de Vilafranca del Penedès (Barcelona) para el año 2025** (codi de conveni núm. 08002384011993).

¹²⁸ **Convenio colectivo de Vins de Barcelona i provincia** (08004485011994, Vigencia 01/01/2024 - 31/12/2027).

¹²⁹ En el resto de vinos, el convenio colectivo establece su propia ordenación salarial: salario base del convenio; gratificaciones extraordinarias; pluses complementarios; incremento salarial; pluses de nocturnidad y penosidad; quebranto de moneda...

¹³⁰ **Convenio Colectivo Industrias Vinícolas, Alcohólicas y sus derivados para el año 2023 y 2024** (código convenio REGCON 81000145012004) **para la Comunidad Autónoma de Extremadura**.

¹³¹ En la disposición adicional si que se recoge que “*si durante la vigencia de este Convenio se aprobase un Acuerdo Marco Estatal del Sector, las partes firmantes se reunirán para analizar el mismo y estudiar su aplicación inmediata o no, en función de lo pactado*”.

trabajo nocturno en el art. 36 y, por otro lado, se suprime el complemento por antigüedad aunque se consolida para quienes lo venían recibiendo según el convenio colectivo de 2004 (art. 35). Como pluses extrasalariales destacan el plus de distancia (art. 41), el plus de transporte (art. 42), las dietas (art. 39), el abono de la ropa de trabajo (art. 40) y el quebranto de moneda (art. 44).

En el ámbito de Comunidad Autónoma uniprovincial destacan, en primer lugar, el convenio colectivo de la sidra de Asturias¹³², con la siguiente estructura salarial: artículo 7.—horas extraordinarias; artículo 31.—retribuciones (conceptos retributivos); artículo 32.—pagas extraordinarias; artículo 33.—retribución de permisos y vacaciones; artículo 34.—dietas; artículo 35.—incremento; artículo 36.—cláusula de revisión salarial; artículo 37.—formación. En cambio, no se contienen unas reglas específicas de concurrencia, sino que se dirige en cierto modo a la Reglamentación nacional para las industrias vinícolas, alcoholeras, sidreras y de las personas trabajadoras afectos a las mismas. En segundo lugar, es necesario abordar el convenio colectivo del sector de almacenistas y embotelladores de vinos de Asturias¹³³, el cual forma un todo orgánico que a todos los efectos ha de ser interpretado en su totalidad, al igual que las condiciones económicas pactadas en el mismo sustituyen y compensan a todas las retribuciones que con anterioridad a la entrada en vigor de este, vinieran rigiendo. Se respetarán las condiciones económicas más beneficiosas que en conjunto y cómputo anual vinieran percibiendo los trabajadores y que superen lo pactado en este convenio. El régimen económico se contiene en el capítulo III: artículo 10.º Conceptos retributivos. Artículo 11.º- retribuciones e incremento salarial. Artículo 12.º Pagas extraordinarias. Artículo 14.º Comisiones, primas e incentivos. Por último, destaca la regulación del convenio colectivo de la industria vinícola y alcoholera de La Rioja¹³⁴, que establece que las condiciones de las relaciones de trabajo de aplicación obligatoria en todas las empresas del sector vinícola y alcoholero, salvo que tengan establecido un convenio de trabajo de ámbito de empresa con sus personas trabajadoras. También aborda: artículo 6. compensación, garantías y absorción; art. 8 salario de convenio; art. 9 revisión salarial; art. 10 atrasos convenio; art. 11 complemento personal de antigüedad; art. 12 complemento de plus personal de permanencia; art. 13 complemento ex categoría profesional; art. 14 gratificaciones extraordinarias; art. 15 plus de nocturnidad; art. 16 plus de transporte; art. 19 horas extraordinarias. Por último, existen otra serie de convenios colectivos sectoriales

¹³² **Convenio colectivo «de empresa» Convenio Regional de Sidra del Principado de Asturias** (código 33001055011963, vigente 01/01/2022 - 31/12/2024 y renovado para 2025-2027).

¹³³ **Convenio colectivo de sector Almacenistas y Embotelladores de Vinos de Asturias** (código 33001045011983, vigencia 01/01/2024 - 31/12/2026).

¹³⁴ **Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Industrias Vinícolas y Alcoholeras de la Comunidad Autónoma de La Rioja** (código 26000415011981, vigencia 01/01/2022 - 31/12/2025).

provinciales, que conforman a este nivel la estructura salarial en el ámbito correspondiente¹³⁵.

En el ámbito de los convenios colectivos de empresa presentes en el sector cabe indicar lo siguiente. En primer lugar, el convenio colectivo de la empresa Damm, en El Prat de Llobregat¹³⁶ establecerá la estructura salarial por completo, ya que el convenio colectivo provincial de Barcelona comentado tan solo se limita a la actividad vinícola. En segundo lugar, el convenio colectivo de Mahou en Guadalajara¹³⁷ tampoco encontraría problemas de concurrencia para establecer el régimen retributivo en la empresa, ya que, según la muestra utilizada, no existe ningún convenio colectivo de sector en la provincia de Guadalajara que se dedique a la actividad de bebidas alcohólicas. En tercer lugar, el convenio colectivo de Mahou para Barcelona, Granada y Madrid¹³⁸ de igual modo tampoco presenta problemas, ya que en las citadas provincias no hay ningún convenio colectivo provincial sectorial que regule la actividad de fabricación de cerveza. Solo cabe decir que estos dos últimos convenios de Mahou recogen un sistema de exclusión voluntario de la aplicación del convenio por parte de ciertos trabajadores, lo cual podría generar dudas respecto al carácter estatutario del convenio colectivo.

En el subsector de las bebidas no alcohólicas se cuenta para la estructuración de la negociación colectiva, en tanto que respecto al salario, con un convenio colectivo sectorial a nivel estatal, diversos a nivel provincial y dos convenios de empresa, según la base de datos utilizada. Así, el convenio colectivo estatal para la industria de aguas envasadas¹³⁹ se sitúa en la cúspide. Este convenio colectivo estatal según su art. 1 agota toda la negociación colectiva sectorial en cualquier nivel (autonómico, provin-

¹³⁵ 01000875011981 Industria y Comercio del Vino Provincial de Alava; 02000205011981 Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras Provincial de Albacete; 11000645011981 Industrias Vinícolas (Vid) Provincial de Cádiz; 12101005012023 Empresas Vinícolas y Licoreras de la Provincia de Castellón; 21000495011982 Industrias Vinícolas Provincial de Huelva; 22000305012002 Vinícolas, Alcohólicas, Sidreras, Cerveceras y para el Comercio (Huesca); 24005105011982 Industria y Comercio de la Vid Provincial León; 32100264012024 Convenio Colectivo de las Industrias Vitivinícolas, Alcohólicas y Sidreras de la Provincia de Ourense; 45000245011981 Industrias Vinícolas Provincial Toledo; 46000025011982 Industria Vinícola y Comercio en General Provincial Valencia; 50001155011981 Vinícolas (Industrias) Provincial Zaragoza y el 20000295011981 Industria y Comercio de Alimentación de Gipuzkoa (este último convenio, además de incluir actividades relacionadas con el comercio o elaboración de quesos, café, especias..., incluye dentro de su ámbito de aplicación la destilación, rectificación y mezcla de bebidas alcohólicas; la elaboración de vinos, sidra, otras bebidas fermentadas y no destiladas).

¹³⁶ Convenio colectivo de empresa Compañía Cervecería Damm SL, El Prat de Llobregat (V Conveni), per als anys 2023 a 2025 (codi de conveni núm. 08100182012012).

¹³⁷ Convenio Colectivo de la empresa Cervezas Mahou, S.L. para la provincia de Guadalajara (código 19100272012020) para el periodo 1 de enero de 2023 hasta 31 de diciembre de 2026.

¹³⁸ Convenio colectivo de Mahou, SA para 2024-2028 (código de convenio: 90006572011990), según el REGCON, para Barcelona, Granada y Madrid.

¹³⁹ Convenio colectivo sectorial para las industrias de aguas de bebida envasadas (Código de convenio 99014405012008, para los años 2023-2025).

cial o local), aunque por otro lado reconoce a la contratación colectiva empresarial prioridad aplicativa en su totalidad y en todas las materias específicas, salvo que las partes legitimadas establezcan la sumisión al convenio colectivo nacional. En relación con la estructura salarial se recoge un salario base en las tablas salariales de los anexos (art. 9), una serie de complementos como el plus de nocturnidad o incentivos, aunque este último se hace depender del acuerdo de empresa (art. 10). Asimismo, se prevén dos pagas extraordinarias en el art. 11, que tendrán como valor mínimo treinta días de salario base. Por último, en el art. 21 se regulan las horas extraordinarias, distinguiendo entre las horas de obligada realización y de realización voluntaria, las cuales serán retribuidas según lo dispuesto en las tablas salariales o bien compensadas con el descanso de una hora y media por hora extra realizada.

Más allá de la actividad de explotación y envasado de aguas de bebida envasadas, existen dos convenios colectivos sectoriales provinciales que se ocupan del sector de las bebidas refrescantes. Cabe decir que, al tratarse de dos actividades distintas no serían de aplicación las reglas de estructuración de la negociación colectiva previstas en el convenio estatal, por lo que serán tales convenios provinciales quienes fijen la ordenación salarial en su ámbito funcional y territorial¹⁴⁰. Destacan en este subsector el convenio colectivo de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de Barcelona¹⁴¹ y el convenio colectivo de la industria de bebidas refrescantes de Pontevedra¹⁴².

En el sitio de los convenios de empresa destacan dos convenios que, igualmente, se dedican a la fabricación y comercialización de bebidas refrescantes, por lo que no entrarían en colisión con el convenio colectivo estatal de agua embotellada (aunque este último establece una remisión expresa al convenio de empresa con preferencia aplicativa) ni concurren con los convenios colectivos provinciales mencionados a causa de su ámbito territorial. Se trata del convenio de la empresa Refrescos Envasados del Sur¹⁴³, con aplicación a los centros de trabajo de Cádiz (excepto Algeciras), Córdoba, Huelva y Sevilla, constituidos en Comité Intercentros, teniendo carácter preferente y excluyente respecto de cualquier otro Convenio Colectivo de ámbito local, provincial, autonómico o nacional que pueda celebrarse, salvo pacto en contrario y con las excepciones previstas en el Estatuto de los Trabajadores o leyes aplicables. También encontramos el convenio colectivo de la empresa COLEBEGA¹⁴⁴,

¹⁴⁰ De hecho, existía un Acuerdo Marco para las Industrias de Bebidas Refrescantes (código de Convenio número 9910495), alcanzado el día 24 de junio de 1996, específico para este subsector.

¹⁴¹ **Convenio colectivo del sector de empresas de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de la provincia de Barcelona para los años 2021-2023** (código convenio núm. 08001815011995).

¹⁴² **Convenio colectivo para los trabajadores de las empresas del sector de la industria de bebidas refrescantes de la provincia de Pontevedra, para los años 2023 a 2025** (Código número 36000165011981).

¹⁴³ **Convenio colectivo de la empresa Refrescos Envasados del Sur, S.L.U.** (71000741011998 con vigencia 2022-2024).

¹⁴⁴ **VIII Convenio colectivo de Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, SLU (COLEBEGA)** (código de Convenio n.º 90010632011996, vigencia 2022-2024).

que será de aplicación a los centros de trabajo existentes en el Estado español que, según el REGCON, son Albacete, Alicante, Castellón, Cuenca, Murcia y Valencia.

6. LOS MECANISMOS DE ARTICULACIÓN Y CONCURRENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS Y SU INCIDENCIA EN MATERIA DE CONTRATACIÓN

Sin ánimo de ser exhaustivos cabe recordar que pueden existir dos tipos de concurrencia, la *conflictiva*, esto es, aquella en la que «no se permite la aplicación simultánea de los convenios concurrentes en los ámbitos donde se produce la intersección, pues integran regulaciones contradictorias, divergentes o distintas, esto es, incompatibles»¹⁴⁵, y la *no conflictiva*, en la que sí que resulta posible aplicar simultáneamente ambos convenios puesto que «aun existiendo en sus ámbitos de aplicación zonas de intersección, sus regulaciones no son contradictorias, divergentes o distintas, sino compatibles»¹⁴⁶.

En el marco del presente estudio nos interesa la primera de ellas, esto es, aquella de carácter conflictivo puesto que, como ya se ha adelantado, nuestra normativa laboral establece una serie de reglas dirigidas a determinar el convenio colectivo aplicable que, como veremos, presenta ciertas particularidades en materia de contratación¹⁴⁷.

Antes de entrar en el análisis cabe traer a colación el debate doctrinal existente acerca de la identificación como autonómico o provincial del convenio colectivo en Comunidades Autónomas de carácter uniprovincial, esto es, en la Comunidad Autónoma de Asturias, Cantabria, Navarra, Murcia, Islas Baleares, la Rioja y Madrid. En este debate, pueden encontrarse tantos autores que abogan para evitar desigualdades por darle a los mismos tratamiento provincial¹⁴⁸, mientras que otros, por la misma razón, se inclinan por darle tratamiento autonómico y, con ello, aplicarse en este caso el art. 84.3 ET y no el párrafo cuarto del mismo¹⁴⁹. En el marco de este estudio, nos

¹⁴⁵ Véase VV. AA.: *Memento práctico Francis Lefebvre social*, Madrid, Lefebvre, 2025. [Recurso de acceso digital]

¹⁴⁶ *Ibidem*.

¹⁴⁷ Estas reglas, como ha señalado la doctrina, responden a la postura que tradicionalmente ha mostrado el legislador español en esta materia y que en definitiva «ha querido ordenar (y tal vez “controlar”) el flujo de la negociación colectiva, y nunca se ha mostrado completamente dispuesto a que los problemas de la negociación colectiva, y entre ellos el de relación entre convenios colectivos, sean resueltos de forma autónoma y exclusiva por las partes contratantes». Véase GARCÍA MURCIA, J.: «Criterios de articulación y concurrencia de convenios colectivos en la legislación española: una aproximación preliminar», en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 9, 2024, p. 16.

¹⁴⁸ Al respecto véase LAHERA FORTEZA, J.: *Nuevas reglas de concurrencia entre convenios colectivos tras el Decreto Ley 2/2024*, 2024, disponible en <https://www.abdonpedrajas.com/pics/eventos/nuevas-reglas-de-concurrencia-entre-convenios-colectivos-tras-el-decreto-ley-2-2024-1.pdf>

¹⁴⁹ Cfr. ARRIETA IDIAKEZ, F. J.: «De la concurrencia de Convenios colectivos invasiva y hostil hacia la gobernanza multinivel en la concurrencia: una propuesta que llegó desde Euskadi y que ha supuesto la modificación del Estatuto de los Trabajadores», en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 69, 2024, p. 319.

hemos inclinado por esta segunda opción, de modo que en el análisis convencional se analizarán junto a los convenios colectivos sectoriales autonómicos los sectoriales provinciales de las Comunidades Autónomas de carácter uniprovincial.

Realizadas dichas matizaciones, cabe ahora sí entrar a analizar detenidamente como se han articulado en el marco del sector agroalimentario, y en particular en materia de contratación, las reglas de concurrencia. Al mismo tiempo, nos detendremos a analizar sucintamente en qué medida la negociación colectiva ha entrado a cumplir el rol que nuestra normativa legal le ha encomendado en esta materia.

6.1. Convenios colectivos sectoriales de carácter estatal y autonómicos

Cabe señalar que en la muestra objeto de análisis no había ningún acuerdo interconfederal estatal o autonómico, como consecuencia de ello cabe partir analizando si en la muestra objeto de estudio existen convenios colectivos sectoriales estatales o autonómicos que entren a establecer cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva conforme a lo dispuesto en el art. 83.2 ET.

6.1.1. Convenios colectivos sectoriales de carácter estatal

En la muestra se han identificado en total seis convenios colectivos sectoriales de carácter estatal, entrando todos ellos a regular cómo se va a estructurar en dicho sector la negociación colectiva y las reglas de concurrencia.

1. Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas¹⁵⁰: este convenio recoge dos preceptos relevantes en lo referente a la estructuración de la negociación colectiva y concurrencia. Por un lado, el art. 5 de este convenio dispone que el mismo prevalecerá sobre cualquier otra norma que no sea de derecho necesario absoluto, especificando el anexo 17.1 que «la estructura de la negociación colectiva a nivel sectorial en las Industrias Cárnicas se agota mediante el presente Convenio Colectivo Estatal de Industrias Cárnicas». El contenido de dicho convenio sólo podrá modificarse conforme a lo dispuesto en el mismo en dos supuestos. Por un lado, cuando las nuevas, en su conjunto y cómputo anual, resultasen más favorables y, en segundo lugar, conforme al anexo 17.1 cuando concurra con un convenio colectivo empresarial y este tenga prioridad aplicativa en determinadas materias, como es en el caso que nos interesa en lo referente a las modalidades de contratación.

En cuanto al contenido incorporado en el mismo en lo referente a las modalidades de contratación, cabe destacar los siguientes aspectos en los que el convenio entra a desarrollar lo ya contenido en la normativa legal:

¹⁵⁰ Código de convenio N.º 99000875011981.

-Se concretan los criterios objetivos y formales para el llamamiento del personal fijo discontinuo indicando que «el orden de llamada..., se realizará por riguroso orden de antigüedad dentro de cada sección, categoría y especialidad¹⁵¹».

- Se determinan diversos aspectos relevantes de los contratos formativos, como son los puestos de trabajo que pueden ser realizados mediante un contrato formativo, ya sea en alternancia o para la adquisición de la práctica profesional¹⁵², la retribución¹⁵³, se refuerza el compromiso legal de promover la conversión de los contratos formativos en contratos indefinidos estableciendo la preferencia de estos trabajadores para ocupar en la empresa puestos de carácter indefinido¹⁵⁴ y, por último, se amplía la duración mínima del periodo de prueba recogida legalmente en el contrato para la adquisición de la práctica profesional a dos meses para las personas trabajadoras en posesión de título de grado superior, manteniéndose en un mes para las personas trabajadoras con título medio¹⁵⁵.

-Como medida de acción positiva, se establece que, en igualdad de condiciones de idoneidad, tendrán preferencia las personas del género menos representado en cada grupo profesional a la hora de la contratación¹⁵⁶.

-En los contratos de sustitución, al igual que en los formativos y en los temporales, se fija la preferencia de estos trabajadores para ocupar en la empresa puestos de carácter indefinido¹⁵⁷.

-En materia de teletrabajo, son también diversos los aspectos desarrollados por el convenio, como son: los términos del ejercicio de la reversibilidad y el establecimiento de un preaviso¹⁵⁸, se fija una compensación económica por teletrabajo¹⁵⁹ y, por último, se especifica que el centro de trabajo de adscripción será el centro de trabajo de la empresa más cercano al domicilio de la persona trabajadora en el que pudieran estar funcionalmente integrados o a las oficinas centrales de la empresa si ésta es la práctica existente¹⁶⁰.

¹⁵² Véanse art. 29 y Anexo 19 del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas.

¹⁵³ Véase el art. 29 del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas.

¹⁵⁴ Véase art. 30.3 del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas.

¹⁵⁵ Véase art. 34.1 del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas.

¹⁵⁶ *Cfr.* La disposición complementaria cuarta del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas.

¹⁵⁷ Véase art. 30.3 del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas.

¹⁵⁸ Véase el párrafo quinto de la disposición complementaria sexta del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas.

¹⁵⁹ Véase el párrafo sexto de la disposición complementaria sexta del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas.

¹⁶⁰ Véase el párrafo séptimo de la disposición complementaria sexta del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cárnicas.

-Finalmente, se prevé en este convenio la creación de una Comisión Paritaria de Seguimiento del Empleo y las modalidades de contratación¹⁶¹.

2. Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales¹⁶²: en términos similares a lo que ocurría en el convenio colectivo del sector cárnico, se dispone que este convenio agota la negociación colectiva, no pudiendo negociarse convenios sectoriales de ámbito inferior¹⁶³, únicamente se indica que podrán modificarse las condiciones del mismo cuando las nuevas, en su conjunto y en cómputo anual, superen a las mismas¹⁶⁴ y, por supuesto, que nos encontremos ante uno de los supuestos de prioridad del convenio colectivo de empresa. Cabe señalar asimismo que este convenio, ya al delimitar su ámbito funcional, concreta determinados aspectos que tendrán incidencia en materia de concurrencia, como es el incluir en el mismo determinadas actividades en las que resulta compatible mantener convenios colectivos de ámbito inferior que recojan dichas materias en su ámbito funcional, no generando una concurrencia conflictiva y, además teniendo estos convenios prioridad aplicativa frente al convenio colectivo estatal sectorial de conservas vegetales¹⁶⁵.

Pues bien, entrando en el contenido en materia de contratación, cabe resaltar que este convenio se centra en desarrollar, entre las distintas modalidades contractuales, el contrato fijo discontinuo, no haciendo alusiones a las demás (criterios objetivos y formales por los que en dicho sector se regirá el llamamiento de los trabajadores fijos discontinuos¹⁶⁶, obligación de la empresa de realizar al comienzo de cada campaña un censo por centro de trabajo¹⁶⁷, etc.)

3. Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas¹⁶⁸: este convenio presenta de manera clara las reglas de concurrencia y articulación de la negociación colectiva, indicando que la negociación colectiva del sector se articula en los siguientes niveles: en primer lugar, y con carácter preferente, el convenio estatal del sector (cuyo contenido se dirige a regular las condiciones generales de trabajo a aplicar en el sector) y, por otro lado, en los convenios y acuerdos

¹⁶¹ Véase la disposición adicional décima del Convenio colectivo estatal del sector de industrias cármicas.

¹⁶² Código de convenio n.º 99001305011981.

¹⁶³ Véase Anexo X del Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales.

¹⁶⁴ Véase art. 5 del Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales.

¹⁶⁵ Véase art. 2 del Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales, en el que se alude en particular a las actividades económicas de procesado y conservación de patatas y aquellas de elaboración de especias, salsas y condimentos.

¹⁶⁶ Véase art. 18.2 c), d), e), p) y art. 20 del Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales.

¹⁶⁷ Véase art. 18.2 f) del Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales.

¹⁶⁸ Código de convenio núm. 99002455011981.

colectivos de empresa (que son los que entran a desarrollar o adaptar el contenido que el convenio sectorial estatal le remite), y que tendrán preferencia en los casos legalmente establecidos, agotándose con ello la negociación colectiva en el sector¹⁶⁹.

Entrando a la regulación en materia de contratación, este convenio recoge el compromiso a fomentar la contratación del género menos representado¹⁷⁰, se regulan también diversos aspectos de los contratos formativos como son los puestos de trabajo realizables para este tipo de contratos, la retribución¹⁷¹ o el compromiso de la conversión de estos contratos y de los de duración determinada o temporal a contratos indefinidos por cada persona que se jubile¹⁷².

4. XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias¹⁷³: este convenio resulta mucho más escueto en cuanto a la articulación de la negociación colectiva y reglas de concurrencia, disponiendo solo en su art. 4 que el mismo prevalecerá frente a cualquier otra norma que no sea de derecho necesario.

En cuanto al contenido en materia de contratación son diversos los puntos donde puede apreciarse una ampliación de la regulación legal: se alude al compromiso de garantizar la contratación del género menos representado¹⁷⁴, se amplía la duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción a un año¹⁷⁵, también se entran a regular determinados aspectos de los contratos formativos como es la retribución en ambas modalidades¹⁷⁶, finalmente, se regulan diversos aspectos del contrato fijo-discontinuo, como son los criterios por el que se rige el llamamiento, la obligación de realizar un censo de trabajadores de este tipo por especialidad o la preferencia de este tipo de trabajadores para ocupar vacantes de personal fijo en la empresa¹⁷⁷.

5. Convenio colectivo sectorial para las industrias de aguas de bebida envasadas¹⁷⁸: en el art. 1 de este convenio se indica expresamente que con el mismo se agota la negociación colectiva de nivel inferior, a excepción de que nos encontremos ante un convenio de empresa, el cual tendrá prioridad aplicativa en determinadas materias, salvo, según lo indicado en el convenio «que las partes legitimadas establezcan la sumisión de determinadas materias a este convenio colectivo sectorial estatal y con respeto a lo dispuesto en la ley».

¹⁶⁹ Véase art. 6 del Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas.

¹⁷⁰ Art. 13 del Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas.

¹⁷¹ Art. 28 del Convenio colectivo para las empresas del sector de harinas panificables y sémolas.

¹⁷² *Ibidem*.

¹⁷³ Código de convenio n.º: 99003945011981.

¹⁷⁴ Véase art. 8 del XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias.

¹⁷⁵ Véase art. 12.2 del XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias.

¹⁷⁶ *Ibidem*.

¹⁷⁷ Véase art. 12.4 del XI Convenio colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias.

¹⁷⁸ Código de convenio 99014405012008.

Este convenio apenas introduce matices a lo dispuesto legalmente en materia de contratación, indicando solo la posible prórroga de los contratos por circunstancias de la producción hasta un máximo de un año¹⁷⁹ y la retribución de los contratos formativos en sus distintas modalidades¹⁸⁰.

6. Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración¹⁸¹: este convenio no establece ninguna norma particular en materia de concurrencia, indicando solo en su art. 6 que tiene fuerza normativa pero que podrán modificarse las condiciones del mismo cuando las nuevas, en su conjunto y cómputo anual superen a las mismas.

En cuanto a la regulación en materia de contratación se desarrollan diversos aspectos, a saber: los criterios para el llamamiento en los contratos fijos discontinuos¹⁸², el procedimiento y criterios para pasar de un contrato a tiempo parcial a tiempo completo¹⁸³, la ampliación del porcentaje máximo de horas complementarias hasta un 50 %¹⁸⁴ o diversos aspectos de los contratos formativos, como son el procedimiento para la transformación de los contratos en alternancia en contratos fijos o la retribución en ambas modalidades¹⁸⁵.

6.1.2. Convenios colectivos sectoriales de carácter autonómico y uniprovinciales

Un rasgo común entre los convenios colectivos sectoriales de nivel autonómico es que, a diferencia de lo que acabamos de ver en los de carácter estatal, la mayoría no entran a desarrollar las reglas de concurrencia y de articulación de la negociación colectiva. Mayor desarrollo encontramos por el contrario en los convenios sectoriales uniprovinciales, en los que, si bien no de manera exhaustiva, pueden encontrarse cláusulas dirigidas a articular la negociación colectiva y reglas de concurrencia. Veámoslo:

1. Convenio colectivo de trabajo de preparados alimenticios y productos dietéticos de la Comunidad Autónoma de Cataluña¹⁸⁶: como ya se ha adelantado, en

¹⁷⁹ Art. 15 del Convenio colectivo sectorial para las industrias de aguas de bebida envasadas.

¹⁸⁰ Art. 16 del Convenio colectivo sectorial para las industrias de aguas de bebida envasadas.

¹⁸¹ Código de convenio 99100085012011.

¹⁸² Art. 9 b) del Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración.

¹⁸³ Art. 9 c) del Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración.

¹⁸⁴ *Ibidem*.

¹⁸⁵ Art. 9 e) y f) del Convenio colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración.

¹⁸⁶ Código de convenio núm. 79000625011994.

la articulación de la negociación colectiva prácticamente no establece nada este convenio, limitándose a señalar en su art. 7 que el contenido del mismo se aplicará con carácter preferente y prioritario.

En cuanto a la regulación de las modalidades contractuales tampoco puede apreciarse un desarrollo detallado de lo ya recogido legalmente, siendo muy reducidas las referencias de por sí realizadas a las modalidades contractuales y limitándose el único desarrollo acometido a la concreción realizada en el marco del teletrabajo de la imposibilidad de las personas trabajadoras de utilizar por motivos personales de los equipos informáticos puestos a su disposición por la empresa e, igualmente, la imposibilidad de descargar en los mismos programas informáticos no autorizados expresamente¹⁸⁷.

Cabe señalar la existencia de una posible concurrencia entre este convenio y el Convenio colectivo estatal sectorial de conservas vegetales anteriormente analizado. La primera pista de ello lo encontramos al enmarcarse ambos en el CNAE 1089, no obstante, como es bien sabido y como en su día señaló la propia Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos¹⁸⁸ (CCNCC), esto solo sirve como aproximación para delimitar la actividad desarrollada por la empresa, debiendo de ser interpretado con las propias cláusulas convencionales que delimitan el ámbito funcional de cada convenio. Pues bien, entrando a analizar sus ámbitos funcionales, vemos que ambos aluden a la preparación de alimentos precocinados, coincidiendo también el ámbito temporal, personal y territorial (al aludir uno a todo el territorio y este a una parte concreta del territorio). Además, en este caso, el convenio estatal indica expresamente que agota la negociación colectiva, no pudiendo negociarse convenios colectivos de ámbito inferior. Tampoco nos encontramos ante aquellas actividades expresamente indicadas en el ámbito funcional del convenio estatal de conservas vegetales en las que expresamente se indica la compatibilidad con su regulación en convenios de ámbito inferior, ni resulta aplicable en las modalidades contractuales la regla de concurrencia contenida en el art 84.3 ET. No obstante, cabe decir que al entrar a examinar el contenido no se ha apreciado en este convenio un desarrollo que venga a contravenir lo establecido en el convenio colectivo estatal, de hecho, la única materia que entra a desarrollar este convenio autonómico es la modalidad de prestación a distancia, no encontrándose esta contemplada en el convenio estatal. Por otro lado, podría darse también la concurrencia con el Convenio estatal de la industria cárnica, al incluir ambos en su ámbito de aplicación los preparados alimenticios y productos precoci-

¹⁸⁷ Véase art. 82 Convenio colectivo de trabajo de preparados alimenticios y productos dietéticos de la Comunidad Autónoma de Cataluña.

¹⁸⁸ Véase CCNCC: «Determinación del convenio colectivo aplicable atendiendo a su ámbito funcional perspectiva de la CCNCC», 2017, disponible en: https://ccncc.mites.gob.es/content/dam/mites-ccncc/mapa-negociacion-colectiva/Notas_explicativas_MNC.pdf

nados. No obstante, en este caso, al recoger el convenio estatal una regla de estructuración de la negociación colectiva en la que reconoce su prioridad aplicativa, de surgir dicho conflicto se aplicaría el estatal con carácter preferente¹⁸⁹. En todo caso, de nuevo en este punto, no se han encontrado puntos contradictorios entre ambos convenios en materia de contratación, en todo caso alguna ampliación del contenido por parte del convenio autonómico en aspectos no regulados en el estatal¹⁹⁰.

2. Convenio colectivo de trabajo del sector del cava y de los vinos espumosos de Cataluña¹⁹¹: en materia de concurrencia, este convenio no recoge ninguna regla o criterio a resaltar. Por lo que cabe entrar a analizar su contenido en materia de contratación. Así, se ha detectado que el desarrollo convencional se ha centrado en los siguientes aspectos: la ampliación de la duración del contrato por circunstancias de la producción hasta doce meses¹⁹², se regulan los criterios de llamada de los trabajadores fijos discontinuos y la duración mínima anual de contratación¹⁹³, por último, se entra a desarrollar el periodo de acumulación del tiempo de trabajo por la persona pensionista en el contrato de relevo¹⁹⁴.

3. Convenio colectivo de trabajo de torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña¹⁹⁵: tampoco en este caso dispone el convenio nada relevante en materia de concurrencia que resulte necesario resaltar. Entrando en el desarrollo en materia de contratación, al igual que en los casos anteriores encontramos un escaso tratamiento, centrándose en determinados aspectos de los contratos formativos, como son la retribución correspondiente a cada contrato o el establecimiento de un periodo de prueba de dos meses en el contrato para la adquisición de la práctica profesional¹⁹⁶.

4. Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana¹⁹⁷: de nuevo, no hay ninguna regla en materia de concurrencia y articulación de la negociación colectiva reseñable.

¹⁸⁹ Igualmente, cabe recordar que en este caso no se aplicaría la regla del 84.3 ET, al entrar las modalidades de contratación entre las materias no negociables en dicho plano.

¹⁹⁰ En este sentido, como ha señalado la doctrina la prohibición de concurrencia entre un convenio colectivo en vigor con lo dispuesto en convenios de ámbito distinto, «no impide negociar en esos otros ámbitos, ni implica la nulidad de los convenios posteriores afectantes, solo supone una mera postergación aplicativa de esos otros convenios en el ámbito ocupado por el convenio anterior» añadiendo además que «su aplicación está delimitada a concurrencias conflictivas de cláusulas convencionales, siendo posible conjugar de manera complementaria el convenio de empresa y el sectorial si no caen en contradicción». Cfr. ÁLVAREZ CUESTA, H.: «Un intento más para aclarar la concurrencia de convenios colectivos. La reforma de la prioridad del convenio de empresa», *cit.*, pp. 78 y 79.

¹⁹¹ Código de convenio núm. 79000755011994.

¹⁹² Véase art. 25 a) del Convenio colectivo de trabajo del sector del cava y de los vinos espumosos de Cataluña.

¹⁹³ Véase art. 25 c) Convenio colectivo de trabajo del sector del cava y de los vinos espumosos de Cataluña.

¹⁹⁴ Véase art. 29 Convenio colectivo de trabajo del sector del cava y de los vinos espumosos de Cataluña.

¹⁹⁵ Código núm. 79001945012002.

¹⁹⁶ Véase Art. 13 del Convenio colectivo de trabajo de torrefactores de café y sucedáneos de Cataluña.

¹⁹⁷ Código 80/01/0031/2023.

Tampoco en este punto encontramos un extenso desarrollo en materia de contratación, entrándose solo a concretar determinados aspectos de la prestación de servicios a distancia¹⁹⁸ (cuantía de la compensación económica y preaviso a respetar por las partes en el ejercicio de la reversibilidad) o medidas para garantizar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa, como es fomentar la contratación (ante iguales méritos y capacidades) del género menos representado en cada grupo profesional¹⁹⁹. Cabe resaltar que en la regulación del trabajo a distancia señala expresamente el convenio que «el ámbito natural donde deben ser negociadas las condiciones sobre el trabajo a distancia y teletrabajo, es la empresa, pero atendiendo a las especificidades del sector²⁰⁰», limitándose en consecuencia en este punto el convenio a establecer una serie de criterios generales. Por lo que en este punto ocupará un papel central los convenios de empresa. También cabe destacar el art. 7 de este Convenio, en el que, como medida para fomentar la empleabilidad juvenil, se introduce una cláusula de extinción del contrato de trabajo de los trabajadores con una edad igual o superior a 68 años conforme a lo dispuesto en la DA décima ET.

5. Convenio colectivo de aceites y sus derivados de la Comunitat Valenciana²⁰¹: al igual que en los casos anteriores, no hay ninguna regla en materia de concurrencia y articulación de la negociación colectiva reseñable. Entrando a analizar la regulación en materia de contratación, cabe señalar que el desarrollo realizado por este convenio coincide plenamente con el anteriormente indicado en el Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana²⁰², lo cual muestra la (deficiente) tendencia que en ocasiones se da en la negociación colectiva de realizar un «copia y pega» del contenido de otros convenios ya sean del mismo grupo de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE), de otros grupos o de convenios de ámbito superior.

6. Convenio colectivo de empresas elaboradoras y comercializadoras de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón²⁰³: en materia de concurrencia no hay ningún criterio en este convenio que consideremos oportuno resaltar. Por otro lado, entrando a analizar su contenido en materia de contratación, encontramos un contenido muy similar a los del resto de convenios hasta ahora analizado. Así, se entra a contemplar el compromiso de contratar (ante iguales méritos y capacidad) al

¹⁹⁸ Art. 8 del Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana.

¹⁹⁹ Art. 45 del Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana.

²⁰⁰ Véase art. 8.1 del Convenio colectivo del sector de elaboración de chocolates y torrefactores de café y sucedáneos de la Comunitat Valenciana.

²⁰¹ Código 80/01/0034/2023.

²⁰² Véanse los arts. 8 y 46 del Convenio colectivo de aceites y sus derivados de la Comunitat Valenciana.

²⁰³ Código 2023/13144.

género menos representado²⁰⁴, se alude a la extinción contractual contemplada en el la DA décima del ET²⁰⁵, se desarrollan algunos aspectos del teletrabajo²⁰⁶ (cuantía de la compensación de gastos, preaviso en la reversibilidad, etc.), indicando de nuevo en este convenio que el ámbito natural en el que deben de ser negociadas las condiciones de esta forma de trabajo es en el ámbito de empresa, también se regulan las retribuciones en ambas modalidades de contratos formativos²⁰⁷, por último, se regulan también determinados aspectos del contrato fijo discontinuo²⁰⁸ (el procedimiento para informar de puestos vacantes de carácter permanente o los criterios reguladores del llamamiento).

En este convenio, podría surgir también un posible supuesto de concurrencia con el convenio estatal de conservas vegetales, al englobarse de nuevo ambas en el CNAE 1089, coincidir los ámbitos temporales, personales y territoriales y funcional (al poder englobarse en el estatal también la «preparación, o transformación de verduras, frutas, legumbres y hortalizas mediante sistema de confitura, desecación, lavado y acondicionamiento»). De nuevo, cabría aducir todo lo ya indicado anteriormente al analizar la posible concurrencia en el caso de este convenio estatal con el Convenio colectivo de trabajo de preparados alimenticios y productos dietéticos de la Comunidad Autónoma de Cataluña. Pues bien, si entramos a analizar ahora la posible contradicción entre el contenido del convenio estatal de conservas vegetales y el Convenio colectivo de empresas elaboradoras y comercializadoras de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón vemos que, hay muchas materias que se regulan en el autonómico que no aparecen desarrolladas en el estatal, como son por ejemplo la modalidad de teletrabajo, determinados aspectos de los contratos formativos, etc. El punto en el que puede existir un mayor choque entre ambos es en la regulación del contrato fijo discontinuo. Así, por ejemplo, en de carácter estatal se fija que el llamamiento deberá de realizarse al menos tres días antes de la fecha de incorporación al trabajo, mientras que en el autonómico se fija dicho plazo en 5 días²⁰⁹. También en este último se desarrollan extensamente las vías para llevar a cabo el llamamiento²¹⁰ mientras que en

²⁰⁴ Véase art. 49 c) del Convenio colectivo de empresas elaboradoras y comercializadoras de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón.

²⁰⁵ Art. 7 del Convenio colectivo de empresas elaboradoras y comercializadoras de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón.

²⁰⁶ Véase art. 12 del Convenio colectivo de empresas elaboradoras y comercializadoras de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón.

²⁰⁷ Véase art. 11 del Convenio colectivo de empresas elaboradoras y comercializadoras de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón.

²⁰⁸ Ver art. 8 del Convenio colectivo de empresas elaboradoras y comercializadoras de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón.

²⁰⁹ Véanse arts. 18.2 e) del Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales y art. 8.1 c) del Convenio colectivo de empresas elaboradoras y comercializadoras de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón.

²¹⁰ Véase art. 8.2 Convenio colectivo de empresas elaboradoras y comercializadoras de frutos secos de las provincias de Valencia y Castellón.

el estatal solo se exige que se haga de «forma fehaciente²¹¹» «mediante la oportuna comunicación que ha de practicarse siguiendo los usos y costumbres de cada lugar y actividad». En todo caso, como hemos señalado, el conflicto se resolvería también en este caso mediante la aplicación preferente del convenio estatal, tanto por las propias reglas en materia de concurrencia fijados por este como por no resultar aplicable en el marco de las modalidades contractuales la regla recogida en el art. 84. 3 ET.

7. Convenio colectivo industrias vinícolas, alcoholeras y sus derivados de Extremadura²¹²: tampoco en este caso recoge el convenio normas de articulación de la negociación colectiva o en materia de concurrencia reseñables. Lo mismo cabe aducir respecto al contenido del mismo en materia de contratación, limitándose en la mayoría de los casos a reproducir o remitir a la normativa legal ya existente, incorporando solo el compromiso de fomentar la contratación del género menos representado en los procesos de selección, pero dejando recaer la concreción de las medidas al ámbito de empresa²¹³.

8. Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Industrias Vinícolas y Alcoholeras de la Comunidad Autónoma de La Rioja²¹⁴: en la articulación de la negociación colectiva recoge este convenio en su art. 2 que dicho convenio establece «las condiciones de las relaciones de trabajo de aplicación obligatoria en todas las empresas del sector vinícola y alcoholero, salvo que tengan establecido un convenio de trabajo de ámbito de empresa con sus personas trabajadoras». Del mismo modo, en su art. 6 se recoge que las mejoras que disponga este convenio podrán ser absorbidas o compensadas con aquellas «de cualquier clase y forma» establecidas por las empresas con carácter voluntario en cualquier momento y por las establecidas en el futuro por disposiciones de cualquier título o rango.

Entrando a analizar el contenido en materia de contratación no encontramos en este punto un desarrollo significativo, siendo solo destacable la incorporación de la jubilación forzosa de la DA décima ET²¹⁵ y la ampliación de la duración del contrato por circunstancias de la producción a nueve meses²¹⁶.

9. Convenio colectivo del sector de panadería de la comunidad de Madrid²¹⁷: en materia de articulación de la negociación colectiva el art. 2 de este convenio dis-

²¹¹ Véase art. 18.2 e) Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales

²¹² Código convenio REGCON 81000145012004.

²¹³ Art. 54 del Convenio colectivo industrias vinícolas, alcoholeras y sus derivados.

²¹⁴ Código de convenio n.º 26000415011981.

²¹⁵ Véase art. 24 del Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Industrias Vinícolas y Alcoholeras de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

²¹⁶ Véase art. 38 del Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Industrias Vinícolas y Alcoholeras de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

²¹⁷ Código de convenio n.º 28003035011981.

pone que el mismo tendrá preferencia aplicativa en todo su contenido respecto de otras unidades de negociación de ámbito inferior, no pudiendo en consecuencia unidades de negociación inferiores entrar a negociar las materias contenidas en el mismo, salvo, dispone este precepto, que las mejoren. Del mismo modo, se realiza en dicho precepto un llamamiento a los convenios de empresa para que se limiten a desarrollar o adaptar las materias recogidas en este convenio, debiendo además remitirse al mismo expresamente.

En cuanto al desarrollo realizado por este convenio uniprovincial en materia de contratación, no recoge prácticamente ninguna novedad a lo ya establecido legalmente, limitándose solo a normar la jubilación obligatoria prevista en nuestra normativa legal²¹⁸.

10. Convenio colectivo del Sector Especies Naturales, Condimentos y Herboristería (preparado y empaquetado) de la Región de Murcia²¹⁹: este convenio no recoge ninguna cláusula relevante en materia de articulación de la negociación colectiva o reglas de concurrencia. Entrando a analizar su contenido, tampoco en materia de contratación encontramos un desarrollo significativo, entrando solo a desarrollar determinados aspectos del llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos, como es el orden de llamada, el establecimiento de un censo anual o el periodo mínimo de llamamiento fijado en 10 meses²²⁰.

En cuanto a la concurrencia, el único conflicto que podría surgir sería con el Convenio Colectivo Estatal de Conservas Vegetales. Sin embargo, en este se especifica al delimitar el ámbito funcional que las actividades de «elaboración de especias, salsas y condimentos... 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».

11. Convenio colectivo del sector Manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno de Aceitunas de Murcia²²¹: en lo que en este punto nos interesa, recoge este convenio en su art. 6 que las condiciones recogidas en el mismo son de carácter mínimo, pudiendo entrar otras disposiciones, incluido el convenio colectivo de empresa, a regular las mismas y deberán de respetarse cuando las mismas resulten más beneficiosas.

²¹⁸ Véase art. 23 del Convenio colectivo del sector de panadería de la comunidad de Madrid.

²¹⁹ Código de convenio n.º 30000505011981.

²²⁰ Véase art. 7 del Convenio colectivo del Sector Especies Naturales, Condimentos y Herboristería (preparado y empaquetado) de la Región de Murcia.

²²¹ Código de convenio n.º 30000965011981.

Entrando a analizar su contenido en materia de contratación encontramos un desarrollo escaso, limitándose a normar ciertos aspectos concretos de las distintas modalidades contractuales, como es una duración de doce meses de los contratos por circunstancias de la producción²²² y determinados aspectos del contrato fijos-discontinuo²²³, como es la posibilidad de celebrar contratos de esta naturaleza a tiempo parcial y los criterios que rigen el llamamiento.

En cuanto a la concurrencia podría darse con el convenio colectivo estatal de conservas vegetales. En materia de contratación, mientras que el convenio estatal fija en su art. 18 una antelación de al menos 3 días en la realización del llamamiento en los contratos fijos discontinuos, en el convenio uniprovincial lo fija en su art. 9 en al menos dos días de antelación a la fecha prevista de incorporación al trabajo. En este caso, de nuevo el conflicto se resolvería mediante la aplicación del convenio estatal.

12. Convenio colectivo del Sector Industrias Pimentoneras de la Región de Murcia²²⁴: este convenio parte estableciendo la obligatoriedad y carácter mínimo de las condiciones recogidas en el mismo, aclarando que igualmente serán respetadas las condiciones más beneficiosas establecidas por las empresas a la entrada en vigor del mismo²²⁵. Por otro lado, en materia de concurrencia, indica que el mismo no podrá verse afectado por lo dispuesto en convenios de distinto ámbito, salvo acuerdo entre las partes firmantes²²⁶.

Pues bien, entrando en materia de contratación, de nuevo, solo se entra a concretar distintos aspectos del contrato fijo-discontinuo, como es, a título ejemplificativo, el orden de llamamiento, el establecimiento de un censo anual o el periodo mínimo de llamamiento de 10 meses²²⁷. Cabe destacar igualmente que en la regulación del contrato por circunstancias de la producción fija expresamente este convenio en el apartado a de su art. 7 una remisión para el desarrollo de los periodos a los que alude el art. 15.2 ET al nivel de los distintos centros de trabajo.

En cuanto a la concurrencia, de nuevo, el único conflicto que podría surgir sería con el Convenio Colectivo Estatal de Conservas Vegetales. Sin embargo, al igual que ocurría en el caso anterior, al indicar el convenio estatal que las actividades de «elaboración de especias, salsas y condimentos... 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

²²² Art. 8 del Convenio colectivo del sector Manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno de Aceitunas.

²²³ Véase art. 9 del Convenio colectivo del sector Manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno de Aceitunas.

²²⁴ Código de convenio n.º 30001175011981.

²²⁵ Art. 3 del Convenio colectivo del Sector Industrias Pimentoneras de la Región de Murcia.

²²⁶ Art. 5 del Convenio colectivo del Sector Industrias Pimentoneras de la Región de Murcia.

²²⁷ Véase Art. 7 del Convenio colectivo del Sector Industrias Pimentoneras de la Región de Murcia.

entre ambas unidades de negociación, dado que estos tendrán prioridad aplicativa respecto al presente Convenio», resultaría aplicable en caso de conflicto con carácter prioritario el convenio uniprovincial y no el estatal.

13. Convenio Colectivo del Sector Panaderías de Navarra²²⁸: este convenio no recoge ninguna norma relevante en materia de concurrencia, sin embargo, si que presenta un desarrollo bastante extenso en materia contractual. Así, sin ánimos de exhaustividad, se entra a fijar en un año la duración del contrato por circunstancias de la producción²²⁹, el porcentaje de horas complementarias en los contratos a tiempo parcial²³⁰, diversas cuestiones del contrato fijo discontinuo²³¹ (criterios de llamamiento, elaboración de un censo y una bolsa sectorial, etc.), el contrato de relevo²³² o también los contratos formativos, a los que se dedica todo el anexo I. Sin embargo, de estos últimos cabe criticar la falta de actualización de la norma, aludiendo la misma al antiguo Real Decreto 1529/2012, de 8 de noviembre, por el que se desarrolla el contrato para la formación y el aprendizaje y se establecen las bases para la formación profesional dual. En este sentido, sería conveniente una actualización de la regulación y terminología empleada para referirse a estos contratos conforme al actual marco legal.

14. Convenio colectivo de sector Panadería del Principado de Asturias²³³: este contrato no contiene cláusulas en materia de concurrencia relevantes, más allá de resaltar el mantenimiento de las condiciones más beneficiosas antes de la entrada en vigor del convenio colectivo en su art. 3. Tampoco en materia de contratación puede encontrarse un desarrollo extenso, limitándose a establecer la retribución correspondiente a los contratos formativos²³⁴ y la duración máxima de un año en los contratos de duración determinada²³⁵.

15. Convenio colectivo de Sector Almacenistas y Embotelladores de Vinos de Asturias²³⁶: este convenio no recoge ninguna cláusula reseñable en materia de concurrencia. Del mismo modo, tampoco presenta un contenido exhaustivo en materia de contratación²³⁷, centrándose el desarrollo normativo en los contratos formativos, aludiendo por ejemplo a los puestos no desarrollables en dicha modalidad o a la du-

²²⁸ Código de convenio n.º 31005305011981.

²²⁹ Art. 7.1 del Convenio Colectivo del Sector Panaderías de Navarra.

²³⁰ Art. 7.2 del Convenio Colectivo del Sector Panaderías de Navarra.

²³¹ Art. 9 del Convenio Colectivo del Sector Panaderías de Navarra.

²³² Art. 10 del Convenio Colectivo del Sector Panaderías de Navarra.

²³³ Código de convenio n.º 33000665011981.

²³⁴ Véase art. 29 del Convenio colectivo de sector Panadería del Principado de Asturias.

²³⁵ Véase art. DA 5 del Convenio colectivo de sector Panadería del Principado de Asturias.

²³⁶ Código de convenio n.º 33001045011983.

²³⁷ Véase anexo III del Convenio colectivo de Sector Almacenistas y Embotelladores de Vinos de Asturias.

ración máxima del contrato por circunstancias de la producción, fijándola en seis meses ampliable hasta un año.

16. Convenio colectivo de empresa Convenio Regional de Sidra del Principado de Asturias²³⁸: este convenio no establece cláusulas sobre la articulación de la negociación colectiva ni en materia de concurrencia destacables. Del mismo modo, presenta un contenido muy escueto en general y en particular en materia de contratación, limitándose a remitir a la normativa legal.

17. Convenio Colectivo para el sector de las Industrias de Fabricación, Venta y Distribución de Pan en Cantabria²³⁹: por último, este convenio dispone en su art. 4 que el mismo solo podrá ser modificado por normas de derecho necesario absoluto o por el convenio de ámbito superior si es más favorable para los trabajadores. En cuanto a la regulación de la contratación podemos encontrar un desarrollo sobre todo de los contratos formativos²⁴⁰ aludiéndose a la retribución en cada uno de ellos, la duración del contrato para la formación, las categorías para las que se puede celebrar este tipo de contrato, etc. También se regula el llamamiento en los contratos fijos-discontinuos²⁴¹ y se fija la duración del contrato por circunstancias de la producción en 12 meses²⁴².

6.2. Convenios sectoriales provinciales

En la muestra objeto de análisis esta es la categoría más numerosa, ascendiendo el total de convenios de esta naturaleza a 60. Pues bien, para proceder a su análisis se ha procedido a agrupar los mismos atendiendo a su CNAE y a su ámbito funcional.

Cabe también señalar que estos convenios no tendrán prioridad aplicativa en la regulación de las modalidades contractuales aunque lo prevean acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico suscritos de acuerdo con el artículo 83.2 ET y aun cuando su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales, al excluirlo expresamente en dicha materia el propio art. 84.5 ET.

²³⁸ Código de convenio n.º 33001055011963.

²³⁹ Código de convenio n.º 39000755011981.

²⁴⁰ Véase art. 36 y 37 del Convenio Colectivo para el sector de las Industrias de Fabricación, Venta y Distribución de Pan en Cantabria.

²⁴¹ Art. 42 del Convenio Colectivo para el sector de las Industrias de Fabricación, Venta y Distribución de Pan en Cantabria.

²⁴² Art. 39 del Convenio Colectivo para el sector de las Industrias de Fabricación, Venta y Distribución de Pan en Cantabria.

6.2.1. *Procesado y conservación de frutas y hortalizas*

En este primer grupo se enmarcan las actividades que se dedican al procesado y conservación de frutas y hortalizas, existiendo solo dos convenios en la muestra enmarcables en dicha actividad²⁴³.

Estos convenios no entran a desarrollar todos los llamamientos realizados a la negociación colectiva, de hecho, ambos se centran especialmente en reglar determinados aspectos del contrato fijo discontinuo, encontrándose en este sentido un mayor desarrollo por parte del Convenio Colectivo del Sector aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas de Sevilla y provincia, que además, entra a desarrollar otros aspectos como es una duración superior a la fijada legalmente en los contratos por circunstancias de la producción²⁴⁴.

En cuanto a la concurrencia, podría surgir con el convenio estatal de conservas vegetales. En el caso del Convenio Colectivo del Sector aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas de Sevilla y provincia, encontramos un conflicto en la regulación el establecimiento del plazo de preaviso en el llamamiento de los contratos fijos discontinuos, fijándolo este en su art. 24 en 48 horas, esto es, dos días, mientras que en el convenio estatal se fija en tres días.

Un caso similar lo encontramos en el Convenio Colectivo de manipulación, Envasado, Comercialización al Por Mayor de Agrios, Demás Frutas, Hortalizas y sus Derivados Industriales de Sevilla, en cuyo art. 17 regula dicho plazo del siguiente modo: «El ingreso del personal se preavisará como mínimo, con la siguiente antelación: - Derivados de Agrios: 3 días antes del comienzo. - Manipulado: 48 horas para el personal en baja y 8 horas para el personal en alta».

En ambos casos, atendiendo a las reglas de concurrencia fijadas por el propio convenio estatal sería este y no los convenios provinciales el que resultaría aplicable. Cabe asimismo recordar que en el marco de la regulación de las modalidades contractuales no resultaría aplicable el art. 84.4 ET.

²⁴³ Convenio Colectivo de manipulación, Envasado, Comercialización al Por Mayor de Agrios, Demás Frutas, Hortalizas y sus Derivados Industriales de Sevilla (Código convenio 41001745011981) y Convenio Colectivo del Sector aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas de Sevilla y provincia (Código convenio 41000045011982).

²⁴⁴ Véase art. 20 del Convenio Colectivo del Sector aderezo, relleno, envasado y exportación de aceitunas de Sevilla y provincia.

6.2.2. *Fabricación de aceites y grasas vegetales y animales*

En este grupo nos encontramos con todos los convenios provinciales que, sobre la base de su CNAE y de su ámbito funcional, pueden enmarcarse en el sector de la fabricación de aceites y grasas vegetales y animales²⁴⁵.

A diferencia de lo detectado en otros sectores, en este, en mayor o menor medida, todos los convenios analizados entran a desarrollar la regulación en materia de contratación. No obstante, de nuevo, dicho desarrollo se centra en los aspectos habitualmente tratados en este plano, como puede ser a título ejemplificativo distintos aspectos del contrato fijo discontinuo²⁴⁶ o de los contratos formativos²⁴⁷, la duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción²⁴⁸, etc. Cabe señalar positivamente la detección de algunas cláusulas destinadas a fomentar la contratación de carácter indefinido frente a aquella de carácter temporal²⁴⁹ o, también, otras que obligan a la empresa a aceptar la petición de los trabajadores que cumplan los requisitos a la jubilación parcial²⁵⁰.

En cuanto a la concurrencia, de surgir podría darse entre los convenios que incluyen en su ámbito funcional el envasado, aderezo, etc., de aceituna²⁵¹ y el convenio estatal de conservas vegetales. De entre ello, de nuevo encontramos un conflicto en materia de contratación en las regulaciones de la duración de los preavisos en el con-

²⁴⁵ A saber: Convenio Colectivo del sector industrias del aceite y sus derivados de Sevilla (Código convenio 41001535011982), Convenio colectivo de trabajo del sector de las industrias del aceite y sus derivados y las de aliño, relleno y exportación de aceitunas de la provincia de Lleida (Código convenio 25000205011994), Convenio colectivo de aceites y derivados de la provincia de Toledo (Código convenio 45000425011989), Convenio Colectivo del Sector de Fábricas de Aceite de Oliva, Extractoras de Orujo y Aderezo y Exportación de Aceitunas de Málaga (Código convenio 29000765011981), Convenio Colectivo del sector del Aceite y sus Derivados de la provincia de Ciudad Real Código (convenio 13000015011981), Convenio colectivo de la industria del aceite y sus derivados de la provincia de Córdoba (Código convenio 14000265011982) y *Conveni col·lectiu de treball del sector de Indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona* (Código convenio 08002535011993).

²⁴⁶ A título ejemplificativo véase el art. 3.3 del Convenio Colectivo del Sector de Fábricas de Aceite de Oliva, Extractoras de Orujo y Aderezo y Exportación de Aceitunas de Málaga. Cabe señalar que el Convenio colectivo de la industria del aceite y sus derivados de la provincia de Córdoba en su art. 17 alude a la necesidad de que la duración de la campaña o llamamiento permita, a ser posible, que posteriormente la persona trabajadora pueda acceder a la prestación por desempleo.

²⁴⁷ Véase el art. 7 del Convenio Colectivo del sector del Aceite y sus Derivados de la provincia de Ciudad Real.

²⁴⁸ Por ejemplo, así puede verse en el art. 9 del Convenio colectivo de trabajo del sector de las industrias del aceite y sus derivados y las de aliño, relleno y exportación de aceitunas de la provincia de Lleida o en el art. 20 del *Conveni col·lectiu de treball del sector de Indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona*.

²⁴⁹ Véase art. 30 del Convenio Colectivo del sector industrias del aceite y sus derivados de Sevilla o el art. 12 del convenio colectivo de aceites y derivados de la provincia de Toledo.

²⁵⁰ Véase art. 17 del Convenio Colectivo del sector del Aceite y sus Derivados de la provincia de Ciudad Real.

²⁵¹ Esto es, el Convenio colectivo de trabajo del sector de las industrias del aceite y sus derivados y las de aliño, relleno y exportación de aceitunas de la provincia de Lleida, el Convenio Colectivo del Sector de Fábricas de Aceite de Oliva, Extractoras de Orujo y Aderezo y Exportación de Aceitunas de Málaga, el Convenio colectivo de la industria del aceite y sus derivados de la provincia de Córdoba y el *Conveni col·lectiu de treball del sector de Indústries de l'oli i els seus derivats de la província de Barcelona*.

trato fijo discontinuo entre el Convenio Colectivo del Sector de Fábricas de Aceite de Oliva, Extractoras de Orujo y Aderezo y Exportación de Aceitunas de Málaga y el estatal de conservas vegetales. Así, el primero de estos lo fija en su art. 3 en dos días, mientras que el segundo lo fija en su art. 18 en tres días. Nuevamente, la resolución de la controversia se daría en los mismos términos anteriormente indicados, resultando aplicable el convenio estatal.

6.2.3. *Industria manufacturera*

Dentro de la actividad de la industria manufacturera, atendiendo a la muestra objeto de análisis, pueden dividirse los convenios en las dos siguientes categorías, no obstante, cabe señalar que en ambas pueden encontrarse convenios que encajarían en las dos o incluso en otras categorías atendiendo a su CNAE:

- Fabricación de pan y de productos frescos de panadería y pastelería

En el primero de dichos grupos nos encontramos con las actividades dedicadas a la fabricación de pan y de productos frescos de panadería y pastelería²⁵².

En este sector encontramos un extenso desarrollo de la contratación en los distintos convenios analizados, siendo los menos los que no entran a desarrollar ningún aspecto o los que se limitan a reproducir lo establecido en la ley²⁵³. Bien es cierto que también en este caso ostentan un mayor protagonismo la regulación de determinados aspectos ya citados, como son los criterios de llamamiento en los contratos fijos-discontinuos, retribución en el marco de los contratos formativos, etc. Es por

²⁵² A saber: Convenio provincial de Guadalajara para las industrias y trabajadores de panaderías, sus expendedurías e industrias de este ramo (Código convenio 19000245011982), Convenio Colectivo para el sector de panadería de Ciudad Real (Código convenio 13000315011981), Convenio Colectivo provincial de la industria de panadería de Huesca (Código convenio 22000245012004), Convenio Colectivo de las Industrias Panificadoras de Córdoba y su provincia (Código convenio 14000055011981), Convenio Colectivo del Sector Industrias de Panadería y Expendedurías de Pan de Sevilla (Código convenio 41002545011991), Convenio colectivo de Industria de Panadería de Gipuzkoa (Código convenio 20000935011981), Convenio Colectivo del sector de Obradores de Confitería, Pastelería y Masas Fritas de Albacete (Código convenio 02000035011982), Convenio Colectivo del sector de las Industrias de Panadería de la provincia de Albacete (Código convenio 02000175011981), Convenio colectivo provincial de trabajo para la industria panadera de Burgos (Código convenio 09000355011981), Convenio Colectivo de Panaderías para la provincia de Toledo (Convenio colectivo 45000285011981), Convenio colectivo de trabajo del sector de industrias de panadería de la provincia de Lleida (Código de convenio 25000225019), Convenio colectivo de trabajo para el sector de Fabricación y venta de Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería de la provincia de Zamora (Código de convenio 49004605011994), Convenio Colectivo de trabajo del sector de confitería, pastelería y bollería de la provincia de Girona (Código de convenio 17000045011994) y Convenio Colectivo para las Industrias de Panadería de la provincia de Soria (Código de convenio 42000125011981).

²⁵³ Así ocurre por ejemplo en el Convenio Colectivo del sector de Obradores de Confitería, Pastelería y Masas Fritas de Albacete o el Convenio colectivo de trabajo para el sector de Fabricación y venta de Confitería, Pastelería, Bollería y Repostería de la provincia de Zamora.

ello que nos centraremos en destacar aquellos puntos donde la regulación convencional se ha separado de lo habitualmente recogido en este plano. Así, se han detectado convenios que fijan de manera clara la duración mínima de las campañas en los contratos fijos discontinuos²⁵⁴ o el procedimiento o criterios para transformar los contratos fijos-discontinuos en fijos ordinarios²⁵⁵ o los temporales²⁵⁶. También hay convenios que entran a regular un límite de las horas complementarias distinto al establecido legalmente en el caso de los contratos a tiempo parcial²⁵⁷. Por último, hay convenios que entran a recoger casuísticas en las que puede celebrarse un contrato de sustitución para completar la jornada reducida por otra persona trabajadora, como es por ejemplo cuando la sustitución se da para cubrir a una persona trabajadora que temporalmente asistirá a un curso formativo o preste servicios temporalmente en otro centro de trabajo con reserva del puesto de trabajo²⁵⁸.

- Fabricación de galletas y productos de panadería y pastelería de larga duración

En esta categoría, se recogen los convenios enmarcables en la actividad de fabricación de galletas y productos de panadería y pastelería de larga duración²⁵⁹.

Nuevamente, nos encontramos con que la mayoría de los convenios de la muestra de esta rama de actividad entran a desarrollar en mayor o menor medida la contratación, sin embargo, de nuevo, sin poder apreciar un tratamiento novedoso que lo diferencie del tratamiento realizado en otras actividades de este sector. Así, entre los aspectos que consideramos relevante resaltar se encuentran la regulación realizada

²⁵⁴ Art. 6 bis del Convenio provincial de Guadalajara para las industrias y trabajadores de panaderías, sus expendurías e industrias de este ramo o art. 26 del Convenio Colectivo provincial de la industria de panadería de Huesca.

²⁵⁵ Art. 6 bis del Convenio provincial de Guadalajara para las industrias y trabajadores de panaderías, sus expendurías e industrias de este ramo.

²⁵⁶ Véase el art. 33 del Convenio Colectivo de las Industrias Panificadoras de Córdoba y su provincia, el cuál recoge el compromiso de que máximo un 55% de su plantilla sean trabajadores temporales, así como de su conversión en trabajadores fijos.

²⁵⁷ Art. 6 quinquies Convenio provincial de Guadalajara para las industrias y trabajadores de panaderías, sus expendurías e industrias de este ramo.

²⁵⁸ Art. 21 del Convenio colectivo de trabajo del sector de industrias de panadería de la provincia de Lleida.

²⁵⁹ A saber: Convenio colectivo del sector Fabricantes de Galletas de la provincia de Zaragoza (Código convenio 50000575011982), Convenio colectivo de trabajo para el sector de pastelería, confitería, bollería y repostería, de Palencia y Provincia (Código del Convenio 34000555011992), Convenio Colectivo de confitería, pastelería, bollería, repostería, churrería, fábrica de chocolate y turrónes de Sevilla y su provincia (Código del Convenio 41000905011981), Convenio colectivo de sector de pastelería, confitería, bollería y repostería industrial de Valladolid (Código del Convenio 47000095011982), Conveni Col·lectiu de treball del sector de Fabricants de galetes, de la provincia de Tarragona (Código del Convenio 43000265011994), Convenio Colectivo del Sector de la Pastelería, Confitería, Bollería y Repostería de la provincia de Ciudad Real (Código del Convenio 13000605011993), Convenio Colectivo del sector de Confitería y Pastelería de Bizkaia (Código de convenio 48000675011983), Convenio Colectivo de Pastelerías y Confiterías de Gipuzkoa (Código de convenio 20000415011981) y Convenio colectivo del sector de pastelería, bollería, galletas, repostería, elaboración de productos de confitería, de chocolate, platos cocinados, pastelería salada y heladería artesanal de la provincia de Huesca (Código de convenio 22001125012010).

por algunos convenios de la modalidad de jubilación parcial y del contrato de relevo, entrando a detallar como se va a proceder a la acumulación del tiempo de trabajo²⁶⁰ o al fomento del trabajo de carácter indefinido frente al de carácter temporal²⁶¹.

Entrando a analizar la concurrencia, podría darse la misma entre el Convenio colectivo del sector de pastelería, bollería, galletas, repostería, elaboración de productos de confitería, de chocolate, platos cocinados, pastelería salada y heladería artesanal de la provincia de Huesca y el convenio colectivo estatal de las industrias cárnicas, al comprender ambos en su ámbito de aplicación los platos cocinados. Si bien para que surja dicho conflicto sería necesario, conforme lo establecido en el art. 2 del convenio estatal que dichos platos «los productos cárnicos constituyan la materia prima relevante y fundamental». Pues bien, cabe señalar que en materia de contratación no encontramos aspectos que entren en conflicto. En todo caso, al establecer el convenio estatal una regla de estructuración de la negociación colectiva en la que reconoce su prioridad aplicativa, de surgir dicho conflicto se aplicaría el estatal con carácter preferente²⁶².

6.2.4. *Fabricación de otros productos alimenticios*

- Fabricación de cacao, chocolate y productos de confitería

En este grupo nos encontramos con todos los convenios provinciales que, sobre la base de su CNAE y de su ámbito funcional, pueden enmarcarse en el sector de la Fabricación de cacao, chocolate y productos de confitería²⁶³.

Un rasgo común de todos estos convenios es que la mayoría no entran a recoger un desarrollo exhaustivo en materia de contratación. La mayoría, se limita a desarrollar algún aspecto puntual²⁶⁴ o incluso a reproducir lo ya establecido en la norma

²⁶⁰ Véase art. 27 del Convenio colectivo de trabajo para el sector de pastelería, confitería, bollería y repostería, de Palencia y Provincia.

²⁶¹ Véase art. 33 del Convenio colectivo de trabajo para el sector de pastelería, confitería, bollería y repostería, de Palencia y Provincia o el art. 26 del Convenio Colectivo del Sector de la Pastelería, Confitería, Bollería y Repostería de la provincia de Ciudad Real.

²⁶² Igualmente, cabe recordar que en este caso no se aplicaría la regla del 84.4 ET, al entrar las modalidades de contratación entre las materias no negociables en dicho plano.

²⁶³ A saber: Convenio colectivo provincial del sector mazapán, masas fritas, confiterías y chocolates de Toledo (Código convenio 45000145011981), Convenio Colectivo de Fabricación y Venta de mantecados, polvorones, roscos, alfajores y demás productos que se elaboran en Estepa y sus trabajadores (Código convenio 41003494011998), Convenio colectivo del sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados para la provincia de Valladolid (Código convenio 47000105011982), Convenio colectivo de trabajo de obradores de confiterías, bollerías, turrone, helados, churrerías, fabricación de chocolates de la provincia de Málaga (Código convenio 29001185011981), Convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates de la provincia de Barcelona (Código de convenio núm. 08100015012014) y Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons i caramels de la província de Girona (Código de convenio 17000585011994).

²⁶⁴ Por ejemplo, véase el Convenio colectivo de trabajo del sector de chocolates de la provincia de Barcelona (que prácticamente solo concreta en su art. 11 la duración del contrato por circunstancias de la producción en nueve

legal²⁶⁵. El mayor desarrollo lo encontramos en el Convenio colectivo provincial del sector mazapán, masas fritas, confiterías y chocolates de Toledo, sin que tampoco esta se salga mucho de los temas habitualmente tratados en los diversos convenios colectivos analizados en este sector²⁶⁶, como es por ejemplo, la determinación del contrato por circunstancias de la producción (fijada en doce meses), la determinación de que el llamamiento en los contratos fijos discontinuos se realizará por antigüedad y la concreción del plazo para responder por la persona trabajadora en ocho días o, finalmente, la retribución en los contratos fijos discontinuos.

En cuanto a la posible concurrencia, podrían darse entre los Convenios del sector mazapán, masas fritas, confiterías y chocolates de Toledo y el Convenio del sector de xocolates, bombons i caramels de la provincia de Girona con el Convenio estatal de Conservas vegetales. Cabe señalar que en materia de contratación no se han encontrado aspectos que entren en conflicto. En todo caso, en caso de existir una concurrencia conflictiva se corregiría mediante la aplicación preferente del convenio estatal, en los mismos términos indicados anteriormente. También pueden encontrarse indicios de concurrencia entre el Convenio de xocolates, bombons i caramels de la provincia de Girona con el Convenio colectivo de trabajo de preparados alimenticios y productos dietéticos de la Comunidad Autónoma de Cataluña. Cabe señalar que no se han encontrado conflictos en el tratamiento realizado en ambos convenios en materia de contratación. En este caso, siguiendo las propias reglas de concurrencia establecidas en el convenio autonómico, se aplicaría este con carácter preferente y prioritario²⁶⁷. Por último, entre el Convenio colectivo del sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados para la provincia de Valladolid y el convenio estatal de industrias cárnicas, al incluir ambos en su ámbito de aplicación la elaboración de platos precocinados, de nuevo, siempre y cuando en estos los productos cárnicos constituyan la materia prima relevante y fundamental. Cabe señalar que tampoco en este caso se han encontrado conflictos en el tratamiento realizado en ambos convenios en materia de contratación. En todo caso, como ya se ha indicado, al establecer el convenio estatal una regla de estructuración de la negociación colec-

meses), el Convenio Colectivo de Fabricación y Venta de mantecados, polvorones, roscos, alfajores y demás productos que se elaboran en Estepa y sus trabajadores (que solo recoge en su art. 44 que el llamamiento en el contrato fijo discontinuo será realizado por antigüedad) o el Conveni col·lectiu de treball del sector de xocolates, bombons i caramels de la provincia de Girona (en el que el desarrollo se centra, de nuevo, en concretar en el art. 16 la duración de doce meses del contrato por circunstancias de la producción y en el art. 37 en concretar determinados aspectos del teletrabajo, como es el preaviso para ejercer la reversibilidad y la determinación y cuantía de la compensación de los gastos).

²⁶⁵ Por ejemplo, puede verse en el Convenio colectivo de trabajo de obradores de confiterías, bollerías, turrone, helados, churrerías, fabricación de chocolates de la provincia de Málaga o en el Convenio colectivo del sector artesanal de pastelería, bollería, repostería y platos precocinados para la provincia de Valladolid.

²⁶⁶ Véase el art. 12 del Convenio colectivo provincial del sector mazapán, masas fritas, confiterías y chocolates de Toledo.

²⁶⁷ Véase art. 7 del Convenio de productos dietéticos de la Comunidad Autónoma de Cataluña.

tiva en la que reconoce su prioridad aplicativa, de surgir dicho conflicto se aplicaría el estatal con carácter preferente²⁶⁸.

- Sector de elaboración de especias, salsas y condimentos

En este grupo nos encontramos con todos los convenios provinciales que, sobre la base de su CNAE y de su ámbito funcional, pueden enmarcarse en el sector de la elaboración de especias, salsas y condimentos²⁶⁹.

En este caso, de nuevo, el único conflicto que podría surgir sería con el Convenio Colectivo Estatal de Conservas Vegetales anteriormente analizado, no obstante, por lo ya aducido en apartados anteriores, la propia delimitación del ámbito funcional realizada en dicho convenio estatal excluye la existencia de dicho conflicto, al disponer que se aplicarán con carácter preferente los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior que versen sobre determinadas materias, como son las aquí analizadas.

Por lo tanto, estos convenios se aplicarán con carácter preferente al convenio estatal de conservas vegetales. En materia de contratación, vemos que estos convenios desarrollan algunos aspectos en los que el convenio estatal no entraba en detalle. Así, ambos amplían la duración del contrato por circunstancias de la producción a un año²⁷⁰ y entran a regular la retribución en el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional²⁷¹, con la diferencia de que el Convenio Colectivo para el sector de preparadores de especias, condimentos y herboristería de la provincia de Alicante amplía también en este contrato la duración del periodo de prueba²⁷².

Salvo en dichos puntos, encontramos un mayor desarrollo en materia de contratación en el Convenio Colectivo para el sector de preparadores de especias, condimentos y herboristería de la provincia de Alicante, que, además del aspecto ya citado,

²⁶⁸ Igualmente, cabe recordar que en este caso no se aplicaría la regla del 84.4 ET, al entrar las modalidades de contratación entre las materias no negociables en dicho plano.

²⁶⁹ Convenio Colectivo para el sector de preparadores de especias, condimentos y herboristería de la provincia de Alicante (Código convenio 03000875011981) y Convenio colectivo para la actividad de envasado y preparación de especias naturales, condimentos y herboristería de la provincia de Burgos (Código convenio 09000255011981).

²⁷⁰ Véase art. 26 del Convenio Colectivo para el sector de preparadores de especias, condimentos y herboristería de la provincia de Alicante y art. 29 del Convenio colectivo para la actividad de envasado y preparación de especias naturales, condimentos y herboristería de la provincia de Burgos.

²⁷¹ Véase art. 27 del Convenio Colectivo para el sector de preparadores de especias, condimentos y herboristería de la provincia de Alicante y art. 30 del Convenio colectivo para la actividad de envasado y preparación de especias naturales, condimentos y herboristería de la provincia de Burgos.

²⁷² Art. 27 del Convenio Colectivo para el sector de preparadores de especias, condimentos y herboristería de la provincia de Alicante: “Con un periodo de prueba de un mes, salvo para titulaciones medias que será de dos meses y para titulaciones superiores que será de tres meses”.

contempla también a jubilación obligada de la DA décima ET²⁷³ y determinados aspectos del contrato fijo-discontinuo que difieren de los establecidos en el convenio estatal, como es la obligación de que el llamamiento se realice no con tres días de antelación (en los términos del convenio estatal) sino de «cinco días laborables si es fuera del inicio de campaña o temporada, y de un día laborable si es dentro de la campaña o temporada iniciada²⁷⁴». También encontramos particularidades en la determinación de cómo se llevará a cabo el llamamiento, limitándose el convenio para el sector de preparadores de especias, condimentos y herboristería de la provincia de Alicante a establecer que el llamamiento se realizará «dentro de cada sección y especialidad, por orden de su grupo y nivel profesional y luego por orden de antigüedad en la lista²⁷⁵», mientras que el convenio estatal fija un sistema mucho más complejo, estableciendo criterios diferenciados por grupos profesionales. Por último, también existen particularidades en el sistema de información de puestos vacantes fijos de carácter ordinario en la empresa, aludiéndose en el convenio estatal a que los trabajadores fijos-discontinuos tendrán derecho a acceder a dichos puestos por orden de antigüedad en su grupo o especialidad, mientras que en el convenio para el sector de preparadores de especias, condimentos y herboristería de la provincia de Alicante se alude a que se atenderá a criterios objetivos vinculados al perfil profesional y a la polivalencia funcional²⁷⁶.

- Elaboración de otros productos alimenticios n.c.o.p.

En este grupo hemos recogido todos los convenios provinciales que, sobre la base de su CNAE y de su ámbito funcional, pueden enmarcarse en el sector de la elaboración de otros productos alimenticios no comprendidos en otras partes²⁷⁷.

En este grupo de convenios sí encontramos en todos un mayor desarrollo en el marco de las modalidades contractuales. En este sentido, si bien de nuevo suele darse

²⁷³ Art. 34 del Convenio Colectivo para el sector de preparadores de especias, condimentos y herboristería de la provincia de Alicante.

²⁷⁴ Cfr. El Art. 25.2 del Convenio Colectivo para el sector de preparadores de especias, condimentos y herboristería de la provincia de Alicante y el art. 18.2 del Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales.

²⁷⁵ Cfr. El Art. 25.2 del Convenio Colectivo para el sector de preparadores de especias, condimentos y herboristería de la provincia de Alicante y el art. 20 del Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales.

²⁷⁶ Cfr. El Art. 25.6 del Convenio Colectivo para el sector de preparadores de especias, condimentos y herboristería de la provincia de Alicante y el art. 18.2 n) del Convenio colectivo básico, de ámbito estatal, para la fabricación de conservas vegetales.

²⁷⁷ Convenio Colectivo del sector de la Industria de la Alimentación de Almería (Código de convenio núm. 04000385011982), Convenio Colectivo de la Industria y Comercio de la Alimentación de Gipuzkoa (Código 20000295011981), Conveni col·lectiu de treball del sector de Cooperatives del Camp, de la provincia de Tarragona (Código 43000165011994) y Convenio colectivo para las industrias de derivados de agrios de la provincia de Valencia (Código 46000565011981).

en las mismas materias, esto es, contrato por circunstancias de la producción, contratos formativos y contrato fijo-discontinuo, encontramos algunos convenios que presentan un desarrollo más detallado o novedoso de las mismas. Por ejemplo, en el art. 15 del Convenio Colectivo del sector de la Industria de la Alimentación de Almería se regulan los criterios para la realización del llamamiento y los plazos, siendo este más extenso que el encontrado en otros convenios, aludiéndose por ejemplo entre dichos criterios no solo a la antigüedad sino también a la clasificación profesional o a las cargas familiares y estableciendo también un sistema para resolver posibles empates²⁷⁸. También encontramos alusiones a la jubilación obligatoria recogida en la DA décima ET²⁷⁹ o la regulación de las horas complementarias en los contratos a tiempo parcial²⁸⁰.

Entrando a analizar la posible concurrencia con otros convenios colectivos de distinto nivel, podría darse entre el Convenio Colectivo del sector de la Industria de la Alimentación de Almería y el Convenio Colectivo de la Industria y Comercio de la Alimentación de Gipuzkoa con diversos convenios estatales, como es el Convenio estatal de las industrias cárnicas, al contener los primeros un ámbito funcional muy amplio en el que perfectamente podría enmarcarse el segundo²⁸¹. No obstante, cabe señalar que en materia de contratación no se han encontrado conflictos entre los distintos convenios. En todo caso, al establecer el convenio estatal una regla de estructuración de la negociación colectiva en la que reconoce su prioridad aplicativa, de surgir dicho conflicto se aplicaría el estatal con carácter preferente²⁸². Lo mismo ocurre con el Convenio estatal de conservas vegetales (estableciendo este último que no cabe la negociación de convenios colectivos de nivel inferior²⁸³). En este caso, sí que podría surgir un conflicto con el Convenio Colectivo del sector de la Industria de la Alimentación de Almería, al fijar este último en su art. 15 el plazo de preaviso para el llamamiento en los contratos fijos-discontinuos en cinco días naturales, mientras que en el estatal se fija en su art. 18 en tres días. Por último, dicho conflicto puede surgir también con el convenio colectivo estatal de pastas alimenticias (reconociendo este su prioridad aplicativa frente a otras normas que no sean de derecho necesario). No obstante en este último caso no hemos encontrado conflicto entre la regulación de los distintos convenios.

²⁷⁸ También sobre el contenido de este contrato cabe destacar el art. 6 del Conveni col·lectiu de treball del sector de Cooperatives del Camp, de la provincia de Tarragona, en el que encontramos un extenso desarrollo del llamamiento, forma de realizarlo, plazos, etc.

²⁷⁹ Véase art. 18 del Convenio Colectivo del sector de la Industria de la Alimentación de Almería.

²⁸⁰ Véase art. 28 del Convenio Colectivo de la Industria y Comercio de la Alimentación de Gipuzkoa.

²⁸¹ De hecho, en el caso del Convenio Colectivo de la Industria y Comercio de la Alimentación de Gipuzkoa se incluye expresamente en su ámbito de aplicación a «todos los productores que desarrollen su actividad en las empresas de industria y comercio de alimentación en la provincia de Gipuzkoa en particular aquéllas dedicadas a..., e) Carnicerías y charcuterías».

²⁸² Igualmente, cabe recordar que en este caso no se aplicaría la regla del 84.4 ET, al entrar las modalidades de contratación entre las materias no negociables en dicho plano.

²⁸³ Lo mismo ocurre con el Convenio colectivo para las industrias de derivados de agrios de la provincia de Valencia.

6.2.5. Fabricación de bebidas

En este apartado, hemos optado por recoger todos aquellos convenios enmarcables dentro de la actividad de fabricación de bebidas²⁸⁴.

Pues bien, entrando a analizar su contenido en materia de contratación vemos que de nuevo son numerosos los convenios que no recogen nada en materia de contratación o que se limitan a reiterar lo ya establecido en la ley²⁸⁵ y, del mismo modo, aquellos que sí entran a desarrollar esta materia lo hacen siguiendo las pautas generales contenidas en la negociación colectiva. De este modo, de nuevo, los aspectos que la mayoría de los convenios desarrollan son la duración máxima del contrato temporal por circunstancias de la producción²⁸⁶, determinados aspectos del contrato fijo discontinuo (como es la realización del mismo a tiempo parcial²⁸⁷, los criterios del llamamiento²⁸⁸), determinados aspectos de los contratos formativos (como es la

²⁸⁴ Convenio Colectivo Industria y Comercio de La Vid de León (Código de Convenio: 24005105011982), Convenio colectivo para las industrias vinícolas, alcoholeras, sidreras, cerveceras y para el comercio de la provincia de Huesca (Código de convenio 22000305012002), Convenio colectivo para el sector de la industria y comercio del vino de Álava (Código convenio 01000875011981), Convenio colectivo de trabajo del sector de la Industria Vinícola de Vilafranca del Penedès (Código de convenio 08002384011993), Convenio Colectivo de Industrias vinícolas y Alcoholeras de Ciudad Real (Código de convenio 13000225011982), Convenio colectivo de Vins de Barcelona i província (Código de convenio 8004485011994), Convenio colectivo para las industrias vinícolas de la provincia de Huelva (Código de convenio 21000495011982), Convenio colectivo sectorial de industrias vinícolas y comercio en general de la provincia de Valencia (Código de convenio 46000025011982), Convenio colectivo de las industrias del vino, alcoholes y sidras de la Provincia de Ourense (Código de convenio 32100264012024), Convenio colectivo provincial para las industrias vinícolas de Toledo (Código de convenio 45000245011981), *Conveni col·lectiu de treball del sector d'Indústries Vinícoles*, de la provincia de Tarragona (Código de convenio 43000415011994), Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas, Alcoholeras, Licoreras y Sidreras de la provincia de Albacete (Código de convenio 020002051198), Convenio Colectivo relativo al sector industrias vinícolas (vid) de la provincia de Cádiz (Código de convenio 11000645011981), Convenio Colectivo de Trabajo para las empresas vinícolas y licoreras de la provincia de Castellón (Código de convenio 12101005012023), Convenio colectivo del sector de Industrias Vinícolas, Alcoholeras, Licoreras y Sidreras de Zaragoza (Código de convenio 50001155011981), Convenio colectivo de trabajo del sector de empresas de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de la provincia de Barcelona (Código de convenio 08001815011995) y Convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do sector de industrias de bebidas refrescantes de Galicia (Código de Convenio 36000165011981).

²⁸⁵ Así ocurre por ejemplo en el convenio colectivo para las industrias vinícolas, alcoholeras, sidreras, cerveceras y para el comercio de la provincia de Huesca, en el convenio colectivo de vins de Barcelona i província, en el convenio colectivo para las industrias vinícolas de la provincia de Huelva, en el colectivo de las industrias del vino, alcoholes y sidras de la provincia de Ourense, en el convenio colectivo para o persoal laboral das empresas do sector de industrias de bebidas refrescantes de Pontevedra o en el *Conveni col·lectiu de treball del sector d'Indústries Vinícoles*, de la provincia de Tarragona.

²⁸⁶ Art. 22 del Convenio Colectivo Industria y Comercio de La Vid de León, art. 24 del convenio colectivo para el sector de la industria y comercio del vino de Álava, art. 6.5 del Convenio colectivo de trabajo del sector de la Industria Vinícola de Vilafranca del Penedès, art. 6 del Industrias vinícolas y Alcoholeras de Ciudad Real, etc.

²⁸⁷ Art. 23 del Convenio Colectivo Industria y Comercio de La Vid de León, Art. 6.6 del Convenio colectivo de trabajo del sector de la Industria Vinícola de Vilafranca del Penedès, art. 38 del convenio colectivo del sector de Industrias Vinícolas, Alcoholeras, Licoreras y Sidreras de Zaragoza, etc.

²⁸⁸ Art. 6.6 del Convenio colectivo de trabajo del sector de la Industria Vinícola de Vilafranca del Penedès, art. 12 del Convenio colectivo provincial para las industrias vinícolas de Toledo, art. 22 del Convenio Colectivo de Industrias Vinícolas, Alcoholeras, Licoreras y Sidreras de la provincia de Albacete, etc.

retribución²⁸⁹ o los puesto de trabajo que pueden realizarse mediante esta modalidad contractual²⁹⁰), determinados aspectos del teletrabajo (como es el preaviso para solicitar la reversibilidad²⁹¹, la compensación de gastos²⁹², el centro de trabajo de adscripción²⁹³, etc.), etc. Algunos convenios muestran su compromiso en la lucha contra la temporalidad, recogiendo cláusulas de conversión de los contratos temporales en indefinidos²⁹⁴. También encontramos en otros el compromiso y regulación de la jubilación parcial²⁹⁵.

6.3. Convenios colectivos de empresa y de ámbito inferior

En la muestra objeto de análisis nos encontramos con poco más de una decena de convenios colectivos de nivel de empresa o ámbitos inferiores²⁹⁶.

Del análisis realizado podemos apreciar, en general, la existencia de un desarrollo bastante significativo en este plano en materia de contratación. Cabe señalar que se han encontrado cláusulas que remiten a la negociación que en dicha materia haya re-

²⁸⁹ Art. 24.2 del Convenio Colectivo Industria y Comercio de La Vid de León, Art. 6 del Industrias vinícolas y Alcohólicas de Ciudad Real o art. 19 del Convenio Colectivo relativo al sector industrias vinícolas (vid) de la provincia de Cádiz.

²⁹⁰ Art. 24.4 del Convenio Colectivo Industria y Comercio de La Vid de León, art. 6 del Industrias vinícolas y Alcohólicas de Ciudad Real, art. 19 del Convenio Colectivo relativo al sector industrias vinícolas (vid) de la provincia de Cádiz, etc.

²⁹¹ Art. 32 del convenio colectivo sectorial de industrias vinícolas y comercio en general de la provincia de Valencia.

²⁹² Art. 32 del convenio colectivo sectorial de industrias vinícolas y comercio en general de la provincia de Valencia o Art. 51 del Convenio colectivo de trabajo del sector de empresas de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de la provincia de Barcelona.

²⁹³ Art. 32 del convenio colectivo sectorial de industrias vinícolas y comercio en general de la provincia de Valencia o Art. 51 del Convenio colectivo de trabajo del sector de empresas de bebidas refrescantes, jarabes y horchatas de la provincia de Barcelona.

²⁹⁴ Véase art. 12 del Convenio colectivo provincial para las industrias vinícolas de Toledo.

²⁹⁵ Art. 32 del convenio colectivo del sector de Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras de Zaragoza.

²⁹⁶ En concreto: X Convenio colectivo de la empresa Danone, SA (Código de convenio 90010192011996), VIII Convenio colectivo de Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas, SLU (COLEBEGA) (Código de Convenio 90010632011996), Convenio colectivo de Mahou, SA (Código de convenio 90006572011990), Convenio colectivo de la empresa Frit Ravich, SL (Código de convenio 90012902012000), Convenio colectivo de la empresa Verdifresh, SLU (Código de convenio 90014922012004), Convenio Colectivo de la empresa Nestlé España, S.A, Fábrica de la Penilla (Código de convenio 39000952011982), Convenio Colectivo presentado por la empresa Ultracongelados Vinto, SAU para el Centro de Azagra (Código de convenio 31007522011998), Convenio Colectivo presentado por la empresa Gelagri Ibérica, S.L. de Milagro (Código de convenio 31000872011997), Convenio colectivo de la empresa Frescos y Elaborados Delisano, SAU (Código de convenio 46101662012020), Convenio Colectivo de la empresa CERVEZAS MAHOU, S.L (Código de convenio 19100272012020), Conveni col·lectiu de treball de la empresa Compañía Cervecera Damm SL, El Prat de Llobregat (Código de convenio 08100182012012), Convenio colectivo de la empresa Refrescos Envasados del Sur, S.L.U. (Código de convenio 71000741011998), Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Nestlé España, SA centre de treball Esplugues de Llobregat (Código de convenio 08011511011999), Convenio colectivo de trabajo de la empresa Nestlé España, SA - Fábrica de Girona (Código de convenio 17000431011994) y Convenio Colectivo de la empresa Bimbo Donuts Iberia, SAU (Código de convenio 90103260012019).

cogido el convenio colectivo de ámbito estatal aplicable²⁹⁷. Entre las cláusulas que consideramos relevante destacar se encuentra, por ejemplo, la incorporación de criterios destinados a fomentar la contratación del género menos representado en la empresa o grupo profesional²⁹⁸.

En este punto son distintos los convenios en los que podría surgir un posible conflicto atendiendo a su ámbito funcional, territorial, personal y temporal, sin embargo, de acuerdo con lo establecido en el art. 84.2 ET, de encontrarnos ante una concurrencia conflictiva serían los convenios de empresa los que en todo caso se aplicasen con preferencia, al menos en la regulación de las modalidades contractuales que ahora nos ocupa.

7. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

Resulta esencial que los negociadores a nivel sectorial opten por la claridad y la seguridad jurídica a la hora de regular las reglas por las que habrá de regirse la concurrencia y articulación de la negociación colectiva en sus respectivos ámbitos de aplicación, teniendo en cuenta, los cambios normativos que se han producido en nuestro ordenamiento jurídico laboral en materia de concurrencia y ultraactividad de los convenios colectivos.

Optar por la adopción de cláusulas excesivamente amplias y flexibles en este ámbito, termina provocando en muchos casos, un aumento de la inseguridad jurídica y la conflictividad por lo que finalmente, la solución termina derivándose hacia la comisión paritaria y hacia la propia jurisdicción social como último recurso de los afectados. En ese sentido, conviene traer a colación la reciente sentencia del Tribunal Supremo en su Sala de lo Social 597/2025, de 17 de junio, (Rec. UD. 232/2023) en el que se aborda la concurrencia entre convenio marco autonómico y convenio sectorial en el ámbito de la hostelería, declarando que el convenio autonómico resulta inaplicable por concurrencia temporal con el convenio estatal vigente en el momento de pretenderse su entrada en vigor²⁹⁹.

²⁹⁷ Así puede verse, por ejemplo, en el art. 17 del X Convenio colectivo de la empresa Danone S.A., al disponer que «en cuanto a la duración de los contratos previstos en el artículo 15.2 del Estatuto de los trabajadores, se entiende aplicable lo dispuesto en el artículo 52 del Convenio Colectivo Estatal de Industrias Lácteas y sus derivados vigente». En el mismo sentido puede verse en los arts. 15 y 16 del Convenio colectivo de la empresa Verdifresh, SLU.

²⁹⁸ Véase art. 19 del X Convenio colectivo de la empresa Danone S.A., en lo referente a la cobertura de vacantes o el arts. 51 del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Companya Cervecera Damm SL, El Prat de Llobregat, en el que se regula la jubilación forzosa con perspectiva de género.

²⁹⁹ Para un comentario autorizado de esta sentencia, *Vid.* Vila Tierno, F. «De nuevo sobre la concurrencia de convenios colectivos en situación de prórroga o ultraactividad», *Revista de Jurisprudencia Laboral* 7/2025, pp. 1-10.

La regulación de la jornada y la distribución del tiempo de trabajo en el sector agroalimentario español constituye un eje fundamental del régimen jurídico-laboral, en el que convergen exigencias productivas, estacionales y sociales con la necesidad de garantizar derechos laborales básicos. En este contexto, resulta esencial distinguir entre jornada de trabajo, entendida como el número total de horas que el trabajador debe prestar en un periodo determinado, y la distribución del tiempo de trabajo, que alude a la forma en que dichas horas se organizan a lo largo del calendario laboral. Esta última puede revestir carácter regular o irregular, siendo esta última modalidad expresamente contemplada en la mayoría de los convenios colectivos del sector, que permiten a las empresas por encima del 10 % de la jornada anual, no siempre con un preaviso mínimo ni dentro de los márgenes legales establecidos.

El análisis comparado de los convenios colectivos estatales revela una estructura homogénea en cuanto a jornada anual, con valores que oscilan entre las 1.760 y 1.826 horas, y una distribución del tiempo de trabajo que admite márgenes de flexibilidad regulados. Esta flexibilidad responde a la estacionalidad de las campañas agrícolas y a la diversidad de subsectores —agrícola, ganadero, pesquero e industrial— permitiendo la concentración de horas en periodos de alta actividad y su compensación posterior, respetando el cómputo anual y los descansos mínimos legales. Los convenios autonómicos y provinciales, con fuerte presencia en el ámbito agrario, presentan singularidades relevantes, como una mayor sensibilidad a las condiciones climáticas, una regulación más detallada de turnos y distribución irregular, y una participación activa de los agentes sociales territoriales, lo que permite una adaptación más precisa a las realidades locales. Por su parte, los convenios colectivos de empresa destacan por su capacidad de ajuste operativo, incorporando cláusulas específicas sobre turnos, incentivos, conciliación, formación y salud laboral, alineando la regulación laboral con la estrategia productiva de cada organización.

El sector agroalimentario atraviesa actualmente una transformación estructural impulsada por factores económicos, tecnológicos, sociales y climáticos que exigen una regulación más flexible y garantista del tiempo de trabajo. La estacionalidad y la variabilidad climática han llevado a los convenios colectivos a incorporar protocolos de protección laboral y cláusulas adaptativas, mientras que tendencias como la transición ecológica, la digitalización, la revalorización del trabajo rural, la igualdad, la flexibilidad pactada y la coordinación intersectorial están redefiniendo las condiciones laborales. Estas transformaciones buscan compatibilizar la flexibilidad organizativa con la salud, la conciliación y la equidad, reforzadas por una jurisprudencia que protege derechos fundamentales como la igualdad y el control horario. A pesar de ello, persiste en España una cultura de jornadas extensas y rigidez horaria, especialmente en sectores con alta temporalidad, lo que ha motivado una evolución desde la aplicación informal de la distribución irregular hacia cláusulas más precisas y equitativas, que corrigen desigualdades entre trabajadores fijos y temporales.

En este escenario, las cláusulas innovadoras y las buenas prácticas organizativas han surgido como respuestas negociadas a los nuevos retos del sector. Estas fórmulas intentan adaptar el trabajo a la estacionalidad y a la dependencia logística pero el resto es hacerlo sin renunciar a garantías esenciales como la salud laboral, la formación o la estabilidad contractual. Entre las más destacadas se encuentran la distribución irregular con compensaciones, los incentivos ligados a formación profesional, los planes de estabilización para temporales, los protocolos frente a riesgos climáticos, la regulación de alojamiento digno para temporeros, los bancos de horas gestionados por comisiones paritarias y los programas de reciclaje profesional ante automatización. No todas estas mejoras garantizan la predictibilidad horaria y para ello se requiere un marco normativo claro y adaptable, diagnóstico previo del contexto productivo, evaluación periódica de impacto y participación activa de los agentes sociales, vinculando siempre la flexibilidad a garantías verificables como límites precisos, compensaciones pactadas, formación financiada, comisiones paritarias con poder real y planes de estabilización para temporales.

El sector se muestra como un territorio en permanente disputa, donde la patronal ha instrumentalizado las reformas laborales para blindar una flexibilidad asimétrica, mientras que la representación de los trabajador/as disputa por convertir el tiempo de trabajo en un espacio de derechos frente a la mera disponibilidad mercantil.

La generalización de las bolsas de horas y de la distribución irregular de la jornada (que alcanza su máxima expresión en los convenios estatales de Conservas Vegetales y el de Empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración», habitualmente denominado convenio de elaboración de productos del mar, o en las campañas hortofrutícolas y vitivinícolas) operan como una imposición de disponibilidad cuasi absoluta.

Permitir el exceso de jornadas diarias sin recargo económico o limitaciones a las horas extraordinarias tradicionales producen una intensificación del trabajo que puede repercutir en la salud laboral y abaratar el coste de la flexibilidad. Deberían reducirse drásticamente los porcentajes de irregularidad, fijar calendarios laborales que sean de cumplimiento ordinario y exigir preavisos superiores a los mínimos legales para dotar de predictibilidad el horario laboral.

Por otro lado el estancamiento de las jornadas anuales ordinarias en la horquilla de las 1.760 a las 1.826 horas en la gran mayoría de los convenios analizados (Harinas, Pastas Alimenticias, Panaderías, Vinos) demuestra la resistencia patronal a avanzar hacia la reducción del tiempo de trabajo. En un sector con altos índices de penosidad física, movimientos repetitivos (salas de despiece cárnicas, líneas de envasado), exposición a riesgos biológicos y ambientes fríos o de calor extremo, mantener estas jornadas anuales tan elevadas puede tener un impacto directo negativo en la salud laboral.

Los sistemas de turnos rotativos continuos (Mañana/Tarde/Noche) exigidos en la industria harinera, láctea y cervecera, junto con la extensión de la actividad comercial a los 6 días a la semana (como el modelo documentado en el convenio de Bimbo Donuts), representan la desestructuración de los tiempos de trabajo tradicionales y del cómputo de la jornada máxima continuada.

El análisis muestra una brecha clara entre los convenios sectoriales provinciales (donde el descanso para el bocadillo suele ser tiempo de presencia no retribuido, obligando a prolongar la estancia en la fábrica) y los convenios de empresa o grandes factorías (como Nestlé Girona), donde sí computa como tiempo efectivo.

Es muy positiva la incorporación formal de protocolos procedimentales en los convenios para tramitar el artículo 34.8 del Estatuto de los Trabajador/aes (con el plazo de negociación de 15 días fijado en el sector del Aceitero o Cárnico), pero debe acompañarse de realidad en la aplicación convencional para evitar sesgos de género.

El fenómeno analizado en la industria cárnica (el caso de *Frescos y Elaborados Delisano* de retornar en bloque al Convenio Estatal tras perder la prioridad aplicativa salarial del convenio de empresa) demuestra que el convenio de empresa huérfano de representación laboral sigue siendo una herramienta de precarización. De ahí que el convenio sectorial estatal sea la fuente normativa que unifica las condiciones y frena el dumping social entre empresas.

La disposición del tiempo de trabajo debe ser una herramienta de protección directa: ante una denuncia de acoso, necesidades de conciliación, medidas de reorganización de turnos o traslados de centro o adaptaciones de puesto, entre otras.

En conjunto, el marco convencional agroalimentario se configura como un instrumento dinámico que se enfrenta al reto de ser capaz de responder a los desafíos de un entorno productivo cambiante. La negociación colectiva —en sus distintos niveles— ha demostrado ser una herramienta eficaz para equilibrar competitividad, dependencia de otros sectores y derechos laborales, anticipando escenarios de transformación tecnológica, sostenibilidad e inclusión social. Avanzar hacia la consolidación y replicación de cláusulas innovadoras, junto con una interpretación garantista de la normativa, reforzarían la cohesión interna del sector y su contribución al empleo y al desarrollo territorial.

La negociación colectiva en la industria alimentaria desde la perspectiva de la estructura salarial se encuentra ordenada a nivel estatal en los grandes convenios de la industria cárnica, de productos del mar congelados, del sector de conservas vegetales, del sector de harinas panificables y sémolas, de pastas alimenticias y de aguas envasadas. La mayoría de ellos prevé la aplicación de convenios colectivos de nivel inferior si introducen mejoras en su conjunto y con carácter anual, en este caso mejoras

retributivas, a excepción del sector de conservas vegetales que remite en bloque a los convenios inferiores de especias y condimentos o a salvo de lo dispuesto por el convenio estatal de agua embotellada que da preferencia a los convenios de empresa. La complejidad de la comparación homogénea entre dos convenios se traslada en estos supuestos a la existencia de ciertos convenios de empresa que pueden confluir con el de conservas vegetales estatal, al igual que ocurre con los convenios del aceite que incluyen el tratamiento de las aceitunas. Precisamente la estructura salarial de la industria del aceite se ordena a nivel provincial o de C.A. uniprovincial (a excepción del convenio autonómico valenciano), lo cual también sucede con los convenios provinciales del sector del pan, la pastelería o confitería, que pueden entrar en concurrencia con los convenios de la empresa Bimbo en Zaragoza, Canarias y Valladolid. El café, en cambio, posee dos convenios colectivos autonómicos en Comunidad Valenciana y Cataluña que establecen la estructura salarial, pudiendo este último confluir con el convenio colectivo de Nestlé en Girona. En el ámbito de la industria alcohólica destacan distintos convenios colectivos autonómicos y provinciales, que no plantean problemas con los convenios de empresa analizados de la industria cervecera. Sin embargo, es necesario destacar la estructura salarial para la industria vinícola en Cataluña, ya que tienen un convenio colectivo del cava y vinos espumosos a nivel autonómico, el cual se complementa con un convenio colectivo para el sector vinícola de Vilafranca de Penedès y que finalmente se cierra con el convenio colectivo provincial barcelonés de vinos, que solo se aplicará en el espacio que le dejen los anteriores. Para terminar resulta útil destacar que dentro de la industria alimentaria, generalmente, es común conceder determinados pluses por las características de la actividad, como el plus de nocturnidad o el plus de penosidad o peligrosidad, por trabajos realizados en cámaras frigoríficas o por la utilización de determinadas herramientas. La regulación de las horas extraordinarias también suele ser frecuente a cualquier nivel, al igual que establecer cláusulas de compensación y absorción, con excepción de los complementos de antigüedad consolidados o como garantías *ad personam*, reconociendo también el lugar de las condiciones más beneficiosas que mejoren la previsión convencional.

Por último, en lo que al estudio en materia de contratación se refiere, el análisis convencional realizado, si bien centrado en analizar la concurrencia en el marco del sector agroalimentario, nos ha permitido apreciar el importante esfuerzo que los negociadores colectivos están realizando en el desarrollo de la regulación en materia de contratación. A título ejemplificativo, sin entrar a valorar su mayor o menor idoneidad, entre las materias que más a menudo se entra a regular en este plano se encuentran sin lugar a duda la duración superior a la establecida legalmente en los contratos por circunstancias de la producción, planes o criterios para la reducción de la temporalidad o la adecuación del volumen entre la contratación temporal y la total de la plantilla, los criterios de llamamiento objetivos y formales por los que debe de regirse el llamamiento en los contratos fijos discontinuos, la posibilidad de celebrar contratos fijos discontinuos a tiempo parcial o la obligación de las empresas de laborar

un censo o escalafón del personal fijo-discontinuo o también algunas cuestiones concretas en materia de teletrabajo, como puede ser la cuantía a abonar por los gastos derivados de realizar la prestación a distancia o los términos para ejercer la reversibilidad. Ello da muestra suficiente de que, en cierta medida, se ha venido cumpliendo con el mandato que tanto la normativa legal como el propio V AENC realizan a la negociación colectiva en materia de contratación. Sin embargo, siguen siendo numerosas las cuestiones que quedan en el tintero y en las que los negociadores deben hacer mayor hincapié, como es por ejemplo incorporar una regulación más completa del teletrabajo, la figura de la jubilación parcial y del contrato de relevo, la regulación en los contratos de sustitución, etc. Centrándonos en el análisis de la articulación y la concurrencia en la negociación colectiva, el análisis realizado en el marco del sector agroalimentario ha permitido apreciar que, al menos en lo referente a las modalidades contractuales las posibles casuísticas de concurrencia conflictiva detectadas se centran sobre todo en aspectos muy concretos, como es el establecimiento de distintos plazos de preaviso en el llamamiento de los contratos fijos discontinuos en los distintos niveles de negociación. En todo caso, dichos conflictos se resuelven sin mayores dificultades sin tener que acudir a las reglas especiales o a la regla general recogidas en los arts. 83 y 84 ET, al recogerse en muchos casos en los convenios estatales y uniprovinciales o, en menor medida, en los autonómicos reglas específicas destinadas a resolver dichos supuestos. Bien es cierto que las reformas legales acometidas progresivamente en nuestro país en el marco de dichos preceptos han provocado que, como señaló la doctrina y ya adelantamos, rara vez sea necesario acudir y aplicar la regla *«prior in tempo»* recogida en nuestro Estatuto. En definitiva, el análisis efectuado ha puesto de manifiesto que, en muchos casos, dichas situaciones de conflicto surgen como consecuencia del establecimiento por muchos convenios de ámbitos funcionales poco concretos, excesivamente genéricos o que hacen uso de términos poco claros o difíciles de delimitar. Todo ello, como decimos, fomenta que se pueda producir esta situación de conflicto con otros convenios colectivos de sectores o ramas de aplicación afines o similares. Esta cuestión debería de ser abordada y corregida por la negociación colectiva.

III. LAS INDUSTRIAS QUÍMICA Y METALÚRGICA

MILENA BOGONI (COORDINADORA)
ÓSCAR CONTRERAS HERNÁNDEZ (COORDINADOR)
NUNZIA CASTELLI
MARÍA ENCARNACIÓN GIL PÉREZ
GRATIELA-FLORENTINA MORARU
CATALINA SMINTINICA
JUAN LUIS GARCÍA RÍOS

SUMARIO

1. Introducción

2. Estructura de la negociación colectiva entre 2020 y 2025

3. Reglas de articulación y concurrencia de convenios colectivos en las industrias química y metalúrgica

3.1. Cláusulas de concurrencia, prioridad aplicativa y cláusulas de «contenido mínimo» en los convenios de industria química y metalúrgica tras la reforma de 2021 y 2023

3.2. La inaplicación de condiciones de trabajo (art. 82.3 ET) y su proyección sectorial

4. Impacto material en el núcleo duro de condiciones laborales en los sectores de la química y del metal

4.1. Jornada laboral y estructura de la negociación colectiva

4.2. La estructura salarial en los sectores del metal y de la industria química

4.3. Cláusulas estructurales en materia de empleo y contratación

5. Conclusiones: evidencias y claves interpretativas

1. INTRODUCCIÓN

La expresión «estructura de la negociación colectiva» empleada en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) hace referencia al conjunto ordenado de convenios colectivos de distinto ámbito y a las relaciones de concurrencia, preferencia

y complementariedad entre ellos¹. En el sistema español, como es sabido, la negociación colectiva mantiene una configuración multinivel (estatal, sectorial-territorial y empresarial), con coexistencia de convenios de empresa y convenios de ámbito superior. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) constata además una tasa de cobertura superior al 90 % de la población asalariada en los últimos ejercicios.

La industria química y el sector del metal constituyen dos pilares esenciales del tejido industrial español, tanto por su peso económico como por la relevancia estratégica que despliegan en la articulación del sistema productivo y del modelo de relaciones laborales. La **industria química** representa uno de los sectores industriales con mayor dinamismo y proyección internacional; con un crecimiento acumulado de la facturación del 61 % en el periodo 2010-2024, alcanzó en 2024 una cifra de negocios de 85 483 millones de euros, lo que supone el 11,6 % del Producto Interior Bruto (PIB) en el sector de la industria y en torno al 4,7 % del PIB español. Su peso agregado se traduce en la generación del 4 % del PIB nacional y del 12,1 % del PIB industrial, así como del 7,3 % de la población activa asalariada del sector privado si se consideran sus efectos indirectos e inducidos. Se trata además del segundo mayor capítulo de la exportación española, con 59.116 millones de euros exportados en 2024 y un 69,2 % de su producción destinada a mercados exteriores, con creciente presencia en países extracomunitarios. Integrada por más de 3.100 empresas, proporciona empleo directo a 240 100 personas —superando el millón de empleos si se incluyen los indirectos e inducidos—, con un 94 % de contratos indefinidos y un salario medio anual de 43 600 euros, situándose entre los sectores de mayor productividad por empleado. A ello se suma su liderazgo en innovación, con más de 2.000 millones de euros anuales destinados a I+D+i —el 24 % de la inversión industrial privada total en esta materia— y concentrando el 20 % de los investigadores contratados por la industria. Su carácter transversal es igualmente determinante, pues interviene en el 98 % de los procesos productivos de la economía, incorporándose a prácticamente todas las cadenas de valor manufactureras. Este perfil económico, tecnológico y laboral ha favorecido la consolidación de una estructura de negociación colectiva vertebrada, esencialmente, en torno a un convenio general estatal de rama, con elevada cobertura y estabilidad normativa².

Desde la perspectiva de la negociación colectiva, por tanto, **la industria química** ha presentado históricamente una estructura relativamente sencilla y articulada en torno a un convenio general estatal de rama de actividad, que actúa como eje norma-

¹ CAMARA BOTÍA, A., «La estructura de la negociación colectiva en el sector del metal», en AA. VV. (GIL PLANA, J., Dir.), *La negociación colectiva en el sector del metal*, MITEs ed., 2021, pp. 19-89.

² Federación Empresarial de la Industria Química Española (FEIQUE), *Radiografía del Sector Químico Español 2025 y notas de prensa sobre el balance del sector químico en España (datos 2024)*, disponible en: <https://www.industriaquimica.es/articulos/20250512/radiografia-sector-quimico-espanol-2025>.

tivo central, coexistiendo con convenios de empresa y, de forma residual, con algunos convenios subsectoriales de ámbito territorial. Esta configuración ha sido analizada doctrinalmente en el pasado desde una perspectiva empírica³, evidenciándose que, aun en un modelo centralizado, podían producirse dinámicas salariales diferenciadas en el ámbito empresarial. Además, de manera cíclica, se ha acreditado la existencia de derivas salariales negativas en convenios de empresa, tanto en términos de incrementos retributivos como, en menor medida, en niveles salariales respecto del estándar estatal. El estudio citado demuestra que determinadas empresas pactan incrementos salariales inferiores a los establecidos en el convenio general, observándose además comportamientos alternantes entre derivas positivas y negativas en distintos periodos, lo que sugiere una lógica dinámica e inter-temporal de la negociación empresarial. No obstante, el salario mínimo garantizado fijado en el convenio estatal es respetado de forma prácticamente generalizada, lo que confirma la tradicional función estructurante del convenio de rama como referencia normativa básica. Este dato resulta especialmente relevante para el análisis estructural efectuado para la elaboración de este capítulo de la obra pues, como vamos a ver, pone de manifiesto que la centralización no elimina espacios de ajuste empresarial, aunque sí delimita un marco de garantías mínimas. Esta dinámica, que ha sido bien detectada por la doctrina, ha ido evolucionando con el tiempo y a ella se dedica un espacio de reflexión cuando se analiza la estructura de la negociación colectiva en relación con la cuestión salarial. Y es que, como vamos a ver, las modificaciones legales recientes, especialmente la reforma laboral de 2021, han marcado claramente el camino en esta materia.

Junto a esta dimensión salarial, la negociación colectiva en el **sector químico** ha sido objeto de análisis desde una perspectiva institucional más amplia, destacándose su potencial como instrumento de integración de nuevas materias vinculadas a la organización productiva y a la sostenibilidad empresarial. Se ha subrayado que el ordenamiento laboral español ofrece bases suficientes para que el diálogo social y la negociación colectiva actúen como cauces de participación y adaptación en sectores con fuerte impacto industrial, como el químico. Desde esta óptica, la autonomía colectiva no se limita a la determinación de condiciones salariales, sino que puede operar como mecanismo de coordinación entre competitividad, estabilidad laboral y transformación productiva, reforzando el papel estratégico del convenio sectorial como instrumento de gobernanza sectorial⁴.

³ CANAL DOMÍNGUEZ, J. F. – LORENCES RODRÍGUEZ, J., «Negociación colectiva en el sector químico: evidencia empírica sobre derivas salariales negativas», en *Documentos de Trabajo de la Universidad de Oviedo*, n.º 200/2000, pp. 1-25.

⁴ LAABBAS-EL-GUENNOUNI, M., «La negociación colectiva y los agentes sociales como nuevos aliados en la protección ambiental: especial referencia al sector químico», en *Tema Laborales. Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, 169/2023, pp. 129-160.

Por su parte el **sector del metal** constituye, a su vez, uno de los ámbitos donde la arquitectura multinivel adquiere mayor complejidad estructural, tanto por su densidad convencional como por la heterogeneidad funcional de actividades incluidas. Es importante recordar que algunos estudios recientes confirman que, en este sector, predomina históricamente el nivel sectorial provincial de negociación y que, desde el punto de vista estadístico, existirían unos 60 convenios sectoriales provinciales de industria siderometalúrgica a los cuales se sumarían una decena de convenios sub-sectoriales específicos (reparación de vehículos, fontanería, cuchillería, montajes)⁵. En el ámbito de empresa, además, se habrían negociado aproximadamente 600 convenios colectivos. Esta configuración sectorial, finalmente, debe ponerse en relación con los datos estructurales del propio tejido productivo ya que estaríamos hablando aproximadamente de 219 760 empresas en el sector, a nivel nacional y que el 90,66 % de estas empresas contarían con menos de 10 trabajadores. Tradicionalmente, en los estudios doctrinales⁶, esta combinación —alta fragmentación empresarial y fuerte presencia sectorial territorial— sería la razón por la que la negociación colectiva en la industria del metal tiende a mantener una estructura convencional de coordinación vertical, donde el convenio sectorial provincial actúa como mecanismo de homogeneización mínima.

El análisis estructural de este sector no puede desligarse de su evolución histórica. La regulación sectorial estatal estuvo inicialmente ocupada por la Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica de 1970. Su derogación (Orden de 17 de febrero de 1988) dejó un vacío que no pudo ser cubierto plenamente por el Convenio General del Metal de 1987, de carácter extraestatutario. Ello consolidó una situación de fuerte descentralización provincial, caracterizada doctrinalmente como «descentralización absoluta a nivel provincial». Durante más de dos décadas el protagonismo recayó en los convenios provinciales, que actuaron como verdaderos sustitutos funcionales de la antigua ordenanza, sin poder cumplir plenamente funciones de ordenación estructural del sistema. El proceso de articulación sectorial avanzó mediante acuerdos específicos (clasificación profesional, formación, estructura, código de conducta) hasta la adopción del Acuerdo Estatal del Sector del Metal de 2006 y su posterior transformación en Convenio Colectivo Estatal en 2016. Con la firma del I Convenio Estatal en 2016, seguido del II (2017), III (2019) y IV (2021) el sector pasa de una descentralización pura a un modelo articulado estatal-territorial-empresarial. El vigente Convenio Colectivo Estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal establece formalmente tres niveles de negociación: el ámbito estatal, el ámbito territorial y sub-sectorial (provincial y autonómico) y el ám-

⁵ FUNDACIÓN CONFEMETAL, *La negociación colectiva en la industria del metal en 2024*, CONFEMETAL ed., 2025, disponible en https://femz.es/wp-content/uploads/LibroOK-Negoc.Colectiva_2024.pdf

⁶ Cfr., CAMARA BOTÍA, «La estructura de la negociación colectiva...», *op. cit.*, p. 22 donde se reconoce que «la negociación colectiva en el sector del metal se ha caracterizado por su acusada descentralización en convenios provinciales y empresariales al faltar, hasta muy recientes fechas (2016), un convenio sectorial estatal».

bito de empresa. El ya detectado y relevado predominio de micro y pequeñas empresas refuerza, sin duda, la función homogeneizadora del convenio sectorial territorial y la necesidad de coordinación vertical que la propia estructura de la negociación colectiva parece reflejar⁷.

La reforma laboral operada por el Real Decreto Ley 32/2021 constituye, finalmente, un punto de inflexión en la estructura del sistema que merece ser mencionado y analizado. Como se ha señalado por la doctrina, la imposibilidad de negociar salarios *in peius* en un convenio de empresa, estando vigente un convenio sectorial, supone una manifestación relevante de la dimensión social con la que el legislador pretende impregnar el modelo legal de negociación colectiva⁸. La autora explica que la reforma de 2012 (Ley 3/2012) situó al convenio de empresa como verdadero «centro de gravedad» del sistema, al otorgarle prioridad aplicativa en materia salarial (art. 84.2 ET), permitiendo la emergencia de convenios empresariales que competían a la baja respecto de los estándares sectoriales. El fenómeno fue descrito doctrinalmente como una «vía de fuga» del convenio sectorial y como una puerta abierta a la negociación a la baja, desarrollada fuera del terreno en el que operan las organizaciones sindicales y empresariales más representativas. Estudios realizados en el marco de la CCNCC constataron que las nuevas unidades negociales empresariales creadas tras 2012 registraron descensos salariales significativos respecto de los estándares previos. Frente a esta dinámica, la reforma de 2021 persigue —en palabras de Nieto Rojas— «reforzar el convenio sectorial» y corregir las distorsiones derivadas de una incorrecta utilización del convenio de empresa como instrumento de flexibilidad estructural. El legislador eliminaría la prioridad aplicativa salarial del convenio de empresa restituyendo al nivel sectorial el papel de referente en materia retributiva. No obstante, no hay que olvidar que la reforma no suprime la prioridad aplicativa empresarial en su conjunto, sino que mantiene la preferencia en materias como: horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, adaptación del sistema de clasificación profesional, adaptación de modalidades contractuales, medidas de conciliación y corresponsabilidad. Lo significativo del cambio es, por tanto, que quedan fuera del ámbito de prioridad empresarial las dos materias nucleares de la ordenación de condiciones de trabajo: cuantía salarial y jornada máxima anual, con la salvedad relativa a la compensación de horas extraordinarias. Desde esta perspectiva, la reforma no establece una jerarquía formal entre convenios, pues el principio general de concurrencia del art. 84.1 ET —prioridad temporal— permanece inalterado. Sin embargo, sí reconfigura materialmente el equilibrio entre niveles, desplazando el eje regulador hacia el sector.

⁷ FUNDACIÓN CONFMETAL, *La negociación colectiva*, op. cit., p. 25 y ss.

⁸ NIETO ROJAS, P., «Rediseño y modernización de la estructura de negociación colectiva: ¿el nivel sectorial como nuevo centro de gravedad?», en AA. VV. (GORDO GONZÁLEZ, L., Dir.), *El impacto de la reforma de 2021 en la negociación colectiva*, MITEs ed., 2025, pp. 225-249.

En consecuencia, mientras la industria química muestra un modelo fuertemente centralizado en torno a un convenio estatal con capacidad vertebradora y márgenes acotados de ajuste empresarial, el sector del metal evidencia una estructura multinivel más compleja, en la que el nivel territorial provincial conserva un protagonismo determinante. La comparación entre ambos sectores permite observar dos formas distintas de articulación de la negociación colectiva en el ámbito industrial: una basada en la centralización sectorial con espacios empresariales de flexibilidad controlada, y otra caracterizada por una fuerte implantación territorial y una coordinación vertical progresivamente reforzada.

Sobre esta base estructural se aborda a continuación el análisis de las reglas de concurrencia, prioridad aplicativa y distribución material de competencias entre niveles convencionales, con especial atención a las cláusulas relativas a salario, jornada, contratación e inaplicación de condiciones pactadas.

2. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA ENTRE 2020 Y 2025

La **industria química** presenta en España uno de los modelos estructurales más definidos y formalmente articulados dentro del panorama de la negociación colectiva sectorial. Su configuración responde a una lógica de centralización ordenada, en la que el convenio sectorial estatal actúa como eje vertebrador del sistema, sin excluir espacios de autonomía empresarial, pero integrándolos en una arquitectura previamente estructurada. El elemento nuclear del sistema es el XXI Convenio General de la Industria Química (CCGIQ)⁹, que no se limita a fijar condiciones mínimas de trabajo, sino que desempeña una función de ordenación estructural conforme a la habilitación del artículo 83 ET. El CCGIQ articula expresamente la negociación colectiva en cuatro niveles: el del convenio colectivo nacional de rama de actividad; el del convenio colectivo de empresa o centro de trabajo; el de los convenios para grupos de empresas y, finalmente, el de los pactos de aplicación del propio CCGIQ (art. 1.2). Esta cláusula estructural revela una voluntad explícita de vertebración vertical. El convenio estatal no actúa únicamente como norma superior en términos jerárquicos, sino como instrumento de delimitación competencial entre niveles, configurando un sistema en el que la autonomía empresarial se ejerce dentro de un marco previamente ordenado. En otras palabras, la negociación de empresa no aparece como fenómeno fragmentario o autónomo respecto del sector, sino como nivel integrado en una arquitectura normativa común¹⁰.

⁹ XXI Convenio Colectivo General de la Industria Química.

¹⁰ *Vid.* Art. 2.1 XXI Convenio Colectivo General de la Industria Química: «Los convenios colectivos de empresa o centro, registrados ante la autoridad laboral competente, son autónomos en sí mismos, salvo que sus firmantes acuerden la supletoriedad del presente convenio colectivo o la remisión de determinadas materias a lo dispuesto en éste y en cuyo caso se estará a lo que sobre el particular se acuerde en dichos convenios de empresa. No obstante, lo anterior, las representaciones sindicales y empresariales expresan su voluntad de que este convenio constituya referencia

Una estructura similar puede observarse en el Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines¹¹, que, al ordenar la estructura de un sub-sector o sector afín al de la Industria Química, representa un contexto fundamental hacia el cual mirar para seguir reflexionando sobre la estructura de la negociación colectiva en este sector productivo. Este convenio establece, igualmente, una ordenación en cuatro niveles: convenio sectorial estatal de obligada aplicación, pactos de empresa, convenios para grupos de empresas vinculadas y convenios de empresa autónomos¹². La reiteración de este esquema confirma que, en el ámbito químico, existe una cultura estructural consolidada, en la que el convenio sectorial define expresamente los espacios de intervención de cada unidad negocial, reforzando la coherencia del sistema.

Este modelo no excluye la existencia de convenios empresariales con plena eficacia normativa. Así, por ejemplo, el Convenio de la empresa SABIC se define expresamente como manifestación de la autonomía colectiva amparada en el artículo 82 ET, subrayando su naturaleza normativa y su eficacia general dentro de su ámbito funcional¹³. La referencia expresa al Título III del ET evidencia que el convenio de empresa se concibe como norma colectiva estatutaria, no como simple pacto de empresa, aunque necesariamente sometido a las reglas de concurrencia y articulación previstas en el sistema general. En un plano intermedio se sitúan los convenios de grupo, como el Convenio del grupo de empresas Maxam¹⁴, que se autodefine como acuerdo de carácter supraempresarial con eficacia general conforme al Título III del ET. Este tipo de convenio introduce una dimensión organizativa adicional, permitiendo adaptar la regulación a estructuras empresariales complejas sin romper la coherencia sectorial. Su reconocimiento confirma que la estructura química no es rígidamente bipartita (sector-empresa), sino que admite niveles intermedios siempre insertos en la lógica del sistema estatutario.

De la combinación de estos elementos pueden extraerse **varias conclusiones estructurales** relativas al **sector de las industrias químicas**. En primer lugar, que

eficaz para establecer las relaciones laborales en toda la industria química. A tal fin propondrán que las empresas con convenio propio se remitan a este convenio colectivo en materias aquí reguladas, así como en calidad de derecho supletorio. Estimularán además la adhesión a éste de dichos Convenios de Empresa a través de los pactos que concluyan en el marco de sus respectivos ámbitos las representaciones de las personas trabajadoras y de las empresas».

¹¹ Resolución de 16 de enero de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines, BOE, núm. 22, de 26 de enero de 2023, pp. 11246 a 11326.

¹² Cfr., Art. 2.2 del Convenio colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines.

¹³ Art. 1.3 del Convenio colectivo de la empresa Sabic Innovative Plastics España S.C.A. (Anteriormente G.E. Plastic de España S. Com. por Acciones): «En virtud del principio de no concurrencia dispuesto en el artículo 84.2 del Real Decreto Legislativo 2/15, de 23 de octubre, no se podrá invocar a ningún efecto la aplicabilidad de normas dimanantes de Convenios Colectivos de ámbito distinto, aun cuando anteriormente hubieran tenido vigencia en cualquiera de las Empresas. o se hubieran aplicado con carácter supletorio o complementario».

¹⁴ VI Convenio colectivo para el grupo de empresas Maxam (Maxamcorp Holding, SL, Maxamcorp international, SL y Maxam Chem, SL).

existe una clara vocación de ordenación vertical expresa, en la que el propio convenio sectorial diseña la arquitectura de la negociación. En segundo lugar, que el nivel estatal cumple una función vertebradora material y estructural, más allá de la mera fijación de mínimos y finalmente, que la autonomía empresarial se reconoce y se legitima, pero dentro de un esquema previamente articulado. Además, después de esta aproximación analítica, quedaría comprobado, por un lado, que se prevé expresamente la negociación para grupos de empresas, lo que evidencia una adaptación del sistema a la realidad organizativa del sector y, por otro lado, que los pactos de aplicación permiten mecanismos de flexibilidad controlada sin necesidad de fragmentar el marco sectorial. En consecuencia y, por último, podemos destacar que la industria química ofrece un modelo de centralización articulada, caracterizado por la coexistencia de un convenio sectorial fuerte y espacios empresariales definidos y normativamente encuadrados. Esta estructura contrastaría con otros sectores industriales donde la descentralización territorial ha tenido un peso mayor, y explicaría, en buena medida, la estabilidad normativa y la coherencia interna que tradicionalmente han caracterizado la negociación colectiva química.

Pasando ya a examinar el sector de la **industria metalúrgica**, una cuestión preliminar que hay que poner de relevancia es que no todos los convenios colectivos del sector metal del ámbito provincial incorporan cláusulas sobre estructura, articulación y concurrencia de convenios, entre otros motivos y, sobre todo, por estar estas cláusulas presentes y con un contenido bien delimitado en el Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal¹⁵. Concretamente, en el Capítulo III (artículos 9 a 15) de este convenio colectivo se establecen reglas claras sobre la estructura de la negociación colectiva en este sector, determinando los principios rectores de la estructura negociadora, la articulación entre niveles estatal, territorial y sub-sectorial, las normas de concurrencia, en conexión con los arts. 83 y 84 ET, materias de competencia exclusiva reservadas al ámbito estatal de negociación, así como reglas y principios generales de complementariedad y concurrencia. Ahora bien y partiendo de esta premisa, hay que advertir que, aun siendo poco frecuentes en el ámbito autonómico y provincial¹⁶, algunos convenios sí que incluyen cláusulas sobre articulación de la negociación colectiva y prioridad aplicativa, haciendo referencia, primero, a que las normas sobre estructura de la negociación co-

¹⁵ *Vid.*, Resolución de 29 de diciembre de 2021, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el IV Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, BOE, núm. 10, de 12 de enero de 2022, pp. 2894 a 3066.

¹⁶ Igualmente pudo comprobarse y así se advirtió en investigaciones previas del Observatorio de Negociación Colectiva donde se evaluó una muestra de 275 convenios colectivos firmados entre 2022 y 2023. *Vid.*, AA. VV. (MERINO SEGOVIA, A., coord.), «La estructura de la Negociación colectiva y la inaplicación del convenio colectivo en materia salarial», en TODOLÍ SIGNES, A. – ESTEVE SEGARRA, M. A. – MUÑOZ RUÍZ, A. B. – ÁLVAREZ CUESTA, H. – MONEREO PÉREZ, J. L. – ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A. – GÓMEZ GORDILLO, R., *Observatorio de la negociación colectiva: La regulación de las retribuciones en la negociación colectiva*, Cinca, 2024, pp. 45-48.

lectiva (niveles de negociación, distribución de materias y principios de ordenación) acordadas en el ámbito de negociación estatal serán de aplicación al convenio provincial en los términos que en dicho nivel estatal se establezcan¹⁷; segundo, a que en caso de no estar previsto en el ámbito provincial o en caso de concurrencia entre convenios, la cuestión se resolverá en beneficio de lo dispuesto en el convenio estatal¹⁸, y, tercero, a que es voluntad de las partes que los convenios (inferiores) constituyan una referencia para establecer las condiciones laborales del sector en la provincia/autonomía, considerándolos un instrumento esencial para dotar de estabilidad a las relaciones laborales de las y los trabajadores y las empresas afectadas¹⁹.

Profundizando en este marco de negociación colectiva, se puede detectar fácilmente, además, la complejidad arquitectónica, entre el convenio estatal, convenios sectoriales provinciales y convenios de empresa, que se materializa normativamente a través de cláusulas de remisión, reserva competencial y supletoriedad. Una primera manifestación clara de dicha articulación está en la tendencia a una articulación vertical con el Convenio Estatal del Metal. Esto ocurre, concretamente, en el Convenio Colectivo de las Industrias, Nuevas Tecnologías y Servicios del Sector del Metal de la provincia de Albacete, por ejemplo, donde, en materia de clasificación profesional, se establece que los trabajadores estarán a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal del Sector del Metal (CEM)²⁰.

Poniendo la lupa en los convenios colectivos provinciales y autonómicos de sector es posible detectar el intento de estos por construir y mantener cierto equilibrio en la estructura, marcando el epicentro de esta en el convenio colectivo estatal. En este sentido se pueden leer las cláusulas del convenio colectivo de Barcelona, que establece su ámbito funcional remitiendo a las Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria del Metal (CEM) y remitiendo, como derecho supletorio para todo lo no previsto, al propio CEM y, en su defecto, al ET²¹, las del Convenio colectivo de la provincia de Cáceres, que se adhiere al IV Convenio Colectivo Estatal del Metal (CEM) como norma supletoria en todo lo que no contravenga lo pactado a nivel provincial²². A este grupo

¹⁷ Así, por ejemplo, en el Convenio colectivo de sector Industria del Metal del Principado de Asturias 2024-2026 (Disp. final 1.^a) o en el Convenio Colectivo del Sector Industrial Siderometalúrgicas de la provincia de Sevilla 2024-2026 (Disp. Adicional 1.^a).

¹⁸ Así, expresamente, el Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia 2023-2025 (Disp. Adicional Segunda), en el convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias siderometalúrgicas de Palencia y Provincia 2023-2025 (art. 8) o en el Convenio colectivo de las industrias, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal de la provincia de Albacete (art. 36) donde expresamente se establece que «En lo no previsto en el presente Convenio se aplicará con carácter supletorio, el IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal o sucesivos».

¹⁹ Así, en el preámbulo del Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de Guipúzcoa 2023-2026.

²⁰ En este sentido, la Disposición Transitoria Primera, en Convenio Colectivo de las Industrias, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal de la provincia de Albacete.

²¹ Art. 4 y 5 del Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

²² Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para la industria siderometalúrgica de Burgos.

de convenios también pertenecen los de la provincia de Córdoba²³, Burgos²⁴, Girona, Huesca, Jaén, Lugo, Zamora o Zaragoza, en los que la referencia directa al CEM aparece una y otra vez en su contenido con el fin de mantener cierta claridad en la jerárquica estructura del ámbito de aplicación. En estos convenios, en efecto, podemos encontrarnos con normas en la que se reconstruye toda la estructura de la negociación colectiva territorial, como es el caso de la Disposición final octava del Convenio colectivo de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Huesca²⁵ u otras que, simplemente, remiten, acomodan y/o se supeditan al CEM, como es el caso del Convenio colectivo de Girona, que, concretamente, reconoce «la estructura negocial del sector a nivel estatal fijada en el acta n.º 9 de la Comisión Negociadora del CEM, comprometiéndose a adaptar sus acuerdos»²⁶, el art. 6 del convenio colectivo de la provincia de Jaén²⁷ o el anexo I del Convenio colectivo del sector para la provincia de Lugo²⁸.

Sobre esta base estructural, propia de ambos sectores productivos, se proyectan, como se analizará a continuación, las reglas de concurrencia, prioridad aplicativa y distribución material de materias entre niveles, especialmente en ámbitos sensibles como salario, jornada y contratación.

3. REGLAS DE ARTICULACIÓN Y CONCURRENCIA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS EN LAS INDUSTRIAS QUÍMICA Y METALÚRGICA

3.1. Cláusulas de concurrencia, prioridad aplicativa y cláusulas de «contenido mínimo» en los convenios de la industria química y metalúrgica tras la reforma de 2021 y 2023

La reforma del marco normativo de la negociación colectiva operada por el RDL 32/2021, de 28 de diciembre (y posteriormente completada por el RDL 7/2023, de 19 de diciembre, especialmente en lo que se refiere a la concurrencia de convenio en supuestos de convenios colectivos autonómicos y provinciales) ha reordenado de manera significativa el sistema de concurrencia entre convenios colectivos, redefiniendo

²³ Convenio Colectivo del Sector del Metal de la Provincia de Córdoba.

²⁴ Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para la industria siderometalúrgica de Burgos.

²⁵ Cláusula final octava: «En todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el vigente R.D.L. 2/2015 de 23 de octubre, del Estatuto de los Trabajadores, Ordenanza de Trabajo para la Industria Siderometalúrgica, Acuerdo Marco de la Industria del Metal de Aragón (A.M.I.M.A.) y el Convenio Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del Metal (CEM) que se considera como pactada durante la vigencia del presente Convenio, y aquellas normas de general aplicación vigentes en el Sector por imperativo legal o convenio». En términos similares, el Convenio colectivo de la Industria, la Tecnología y los Servicios del sector del metal de la provincia de Huesca.

²⁶ Convenio colectivo de trabajo del sector de las Industrias siderometalúrgicas de la provincia de Girona.

²⁷ Convenio colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Jaén.

²⁸ Convenio Colectivo Provincial para las Industrias de Siderometalúrgica de Lugo.

el alcance del artículo 84.2 ET y, en particular, excluyendo la cuantía salarial de la prioridad aplicativa del convenio de empresa y, desde el punto de vista sistemático, alterando parcialmente el eje vertical tradicional (empresa–sector estatal) para introducir una nueva variable territorial con capacidad de desplazamiento del nivel estatal, aunque con límites materiales tasados²⁹. Este rediseño ha tenido una incidencia directa en sectores industriales con fuerte tradición negocial multinivel estructurada, como la industria del metal y la industria química.

El análisis comparado de ambos sectores revela que la prioridad aplicativa no opera como una regla abstracta y uniforme, sino que se concreta a través de cláusulas convencionales específicas, que reconocen expresamente el art. 84.2 ET, refuerzan el carácter mínimo del convenio sectorial, blindan el ámbito empresarial mediante cláusulas de no concurrencia o bien articulan mecanismos de coordinación territorial y sectorial. Como veremos más adelante, por ejemplo, en el **sector del metal**, la práctica convencional muestra una gran diversidad de técnicas: desde convenios empresariales que invocan el art. 84.2 ET para afirmar su prioridad aplicativa, hasta convenios provinciales que declaran sus condiciones como las mínimas obligatorias o que refuerzan su prevalencia territorial mediante acuerdos interprofesionales autonómicos. Asimismo, aparecen cláusulas que obligan a empresas multiservicios, ETT o subcontratistas a aplicar íntegramente el convenio provincial, reforzando la función homogeneizadora territorial. Esta heterogeneidad confirma la elevada complejidad estructural del metal y la tensión permanente entre descentralización empresarial y cohesión sectorial. Frente a esta diversidad, sin embargo, la **industria química** presenta un modelo más homogéneo y formalmente articulado, en el que la prioridad aplicativa del convenio de empresa se integra dentro de una arquitectura sectorial expresamente diseñada y normativamente estabilizada. Es en este sector es donde el análisis detallado permite observar con mayor claridad la interacción entre el más reciente marco legal y las cláusulas estructurales convencionales.

Concretamente, en el sector de la **industria química**, la técnica del «contenido mínimo» incluida en el XXI Convenio colectivo general de la Industria Química funciona discretamente como blindaje estructural en materias tan importantes como salarios, jornada, clasificación profesional y régimen disciplinario. Esta cláusula no es meramente declarativa ya que, efectivamente, cumple una función estructural clara que no es otra que la de afirmar el papel del convenio sectorial estatal como suelo normativo homogéneo para todo el sector, independientemente de la existencia de convenios empresariales o de grupo.

²⁹ GALLEGO MOYA, F., «Reforma del régimen de concurrencia convencional estatutaria y mejora de la representación sindical del colectivo de artistas por Real Decreto Ley 7/2023», en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 67/2024, pp. 426-454.

Al mismo tiempo, el CCGIQ reconoce expresamente la prioridad aplicativa prevista en el artículo 84.2 ET. Esta combinación revela una fórmula de equilibrio. Efectivamente, el sectorial se configuraría como estándar mínimo estructural, mientras que el convenio de empresa podría operar en el espacio que la Ley le reconoce. Tras las últimas reformas legales de la negociación colectiva a las que hemos aludido, esta remisión al art. 84.2 ET implica que, si el salario base y los complementos salariales han dejado de formar parte de las materias de prioridad aplicativa empresarial, la cláusula de contenido mínimo del CCGIQ refuerza ahora su eficacia real en materia salarial, limitando la posibilidad de divergencias a la baja en el ámbito empresarial. La reforma de 2023 no altera esta posición, pero introduce un nuevo elemento potencial: la eventual aparición de convenios autonómicos del sector de la química que, siendo más favorables en su conjunto, podrían desplazar parcialmente al estatal. No obstante, el propio diseño del art. 84.4 ET limita el alcance de esa preferencia autonómica en materias estructurales, lo que preserva una parte significativa de la función vertebradora del convenio estatal.

Además, y profundizando así en el contexto del subsector de la **Industria Química**, el convenio colectivo de Perfumería y Afines establece, en esta materia, un mínimo sectorial y desincentiva así la fragmentación; este convenio, de hecho, reproduce la técnica del «contenido mínimo» para salarios, jornada y clasificación profesional, respetando de manera similar el art. 84.2 ET³⁰. Sin embargo, incorpora un elemento adicional de especial relevancia estructural: formula un llamamiento expreso a no crear nuevos ámbitos de negociación empresarial cuando el sectorial resulte adecuado³¹. Esta cláusula expresa una voluntad de preservar la coherencia sectorial, evitar la proliferación innecesaria de convenios de empresa y reducir riesgos de competencia normativa fragmentada. En el nuevo marco *post* reforma del 2023, esta cláusula cobra una dimensión adicional: si surgiera un convenio autonómico químico más favorable, el debate ya no sería exclusivamente empresa-sector estatal, sino autonómico-estatal. Ello podría reforzar dinámicas territoriales diferenciadas en comunidades con fuerte estructura sindical y empresarial propia, en línea con la lógica de proximidad territorial que inspira la reforma. Es posible relevar que, desde la perspectiva del sistema de fuentes, esta posición contrasta con determinadas dinámicas observadas en el sector del **metal**, donde la multiplicidad de convenios empresariales y provinciales genera

³⁰ Art. 2 del Convenio Colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines: «(...) La estructura descrita no contempla la existencia de convenios de ámbito superior al de empresa ni inferior al presente convenio. Sin perjuicio de la prioridad aplicativa establecida en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, la regulación establecida por el presente convenio servirá como contenido mínimo sobre la que pudiera establecerse en ámbitos inferiores, en las siguientes materias: a) Salarios mínimos garantizados. b) Jornada máxima anual. c) Clasificación profesional. d) Régimen disciplinario. e) Sistema de mediación y arbitraje para resolución de conflictos.

³¹ Art. 2 del Convenio Colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines: «En todo caso, las partes firmantes de ese acuerdo hacen un llamamiento a todas las partes en el sentido de instarlas a la no creación de nuevos ámbitos de negociación en la empresa por considerar que el contenido del convenio colectivo supone un marco adecuado para ordenar las relaciones laborales en el sector».

escenarios de mayor tensión estructural. En la **química**, por el contrario, la cultura negocial tiende a reforzar la centralidad del sectorial como marco común.

Si pasamos a analizar el marco de la negociación colectiva empresarial, siempre en el contexto del sector de la **industria química**, en esta materia, resulta especialmente interesante poner de manifiesto que estos convenios proceden a introducir cláusulas que, a su vez, pretenden blindar su ámbito. Concretamente, el Convenio de la empresa Sabic Innovative Plastics España, S.C.A., que, en su artículo 1 invoca, expresamente, el principio de no concurrencia del artículo 84.2 ET, impidiendo la aplicación de normas provenientes de convenios de ámbitos distintos mientras el suyo esté vigente³². Esta técnica refuerza la estabilidad interna del ámbito empresarial y consolida su autonomía normativa. No obstante, tras la reforma, la invocación del art. 84.2 ET no puede justificar una prevalencia salarial frente al convenio sectorial cuando éste actúa como estándar mínimo imperativo. Paralelamente, el convenio de la empresa Standard Profil, declara ser de preferente aplicación para sus trabajadores, asumiendo el CCGIQ como norma dispositiva para lo no regulado³³. Este modelo configura una relación de primacía empresarial en la regulación detallada y también de integración supletoria sectorial para evitar vacíos normativos. Se trataría, sin duda, de una articulación coherente con el sistema legal, siempre que se respeten los mínimos indisponibles del convenio sectorial y las reglas de concurrencia del art. 84 ET y en plena armonía con la tradicional estructura vertical del sector en cuestión. Además, la reforma de 2023 no debilita la prioridad empresarial, aunque sin duda introduce una competencia adicional en el plano sectorial, desplazando parcialmente la centralidad estatal en favor del nivel autonómico cuando éste mejore el estándar aplicable.

En definitiva, podemos concluir que, en esta materia, mientras que, como veremos a continuación, en el sector del **metal** la prioridad aplicativa se manifestaría a través de una amplia variedad de técnicas convencionales —desde la afirmación de mínimos provinciales hasta cláusulas empresariales de prevalencia, pasando por mecanismos territoriales de blindaje—, en la industria **química** se consolida un modelo más sistemático y coherente. En este sector, en efecto, el convenio estatal se autodefine como contenido mínimo estructural, reconociendo, formalmente, la prioridad aplicativa del art. 84.2 ET. Esto permite desincentivar, en cierta medida, la fragmentación empresarial innecesaria, además, los convenios de empresa, allá donde se negocien, refuerzan su propio ámbito sin romper el anclaje sectorial. Tras la reforma laboral, de hecho, este modelo se ha reforzado ya que, la centralidad salarial del convenio sectorial se

³² Convenio colectivo de la empresa Sabic Innovative Plastics España S.C.A. (Anteriormente G.E. Plastic de España S. Com. por Acciones).

³³ *Vid.*, El convenio colectivo de trabajo de la empresa Standard Profil Spain, SA para los centros de trabajo de Logroño, para los años 2024 a 2027.

consolida y la prioridad aplicativa empresarial queda acotada fundamentalmente a materias organizativas, lo que estabiliza la arquitectura negocial del sector químico y limita el riesgo de competencia normativa interna. En este contexto de «descentralización controlada», la industria química continúa mostrando un modelo de articulación más coherente y centralizado que otros sectores industriales, aunque actualmente insertado en un sistema de competencia más complejo donde la dimensión territorial puede adquirir mayor protagonismo, especialmente en determinados ámbitos autonómicos.

Pasando ya a examinar el sector de la **industria metalúrgica**, si bien, encontramos pocas cláusulas de competencia en los convenios colectivos de este sector de ámbito provincial de la muestra analizada, lo cierto es que sí que están presentes en algunos de ellos. En concreto para señalar que, por ejemplo, en cuanto a la inaplicación de condiciones de trabajo, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector metal vigente en cada momento o que, y este es el caso más común, para advertir de que en todo lo no previsto en el convenio colectivo provincial, se estará a la norma convencional estatal³⁴. En sentido contrario, sin embargo, y aun siendo un caso singular, encontramos algunos convenios de ámbito provincial que manifiestan su prioridad aplicativa frente al convenio de ámbito estatal³⁵, amparándose para ello en el «Acuerdo Interprofesional en relación con la estructura de negociación en el ámbito de la CAPV» (Boletín Oficial del País Vasco de 3 de marzo de 2017), que, de conformidad con el artículo 83.2 ET., garantiza «la prioridad aplicativa de los convenios y acuerdos territoriales e interterritoriales suscritos en Euskadi, sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal preexistente o posterior a la firma de este acuerdo interprofesional» (artículo 3.1).

La articulación de las cláusulas de competencia en los convenios colectivos del sector del metal, tanto de empresa como de centro de trabajo, muestran una pluralidad de fórmulas que revelan la interacción entre la autonomía negociadora y la jerarquía normativa. Predomina la regla de prioridad aplicativa del convenio de empresa o de centro sobre el sectorial, si bien en diversos casos dicha eficacia preferente se matiza mediante exclusiones expresas de materias reservadas por normativa superior, como la clasificación profesional o determinados complementos salariales³⁶. Con frecuen-

³⁴ *Vid.*, Disposición adicional primera del Convenio colectivo del Sector del Metal de la Provincia de Córdoba 2023-2025; Convenio colectivo de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Huesca 2023-2026 (cláusula final 8.ª), el Convenio colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Jaén 2023-2025 (art. 60, punto cuarto), el Convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias siderometalúrgicas de Palencia y Provincia 2023-2025 (art. 8), o el Convenio colectivo provincial para el sector Siderometalúrgico de la provincia de Soria (Disp. Adicional 2.ª).

³⁵ Disp. adicional 9.ª del Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de Guipúzcoa 2023-2026.

³⁶ Art. 1.4, relativo a la «absorción y compensación» del Convenio Colectivo de Empresa Nervacero, S.A. prevé: «Todas las compensaciones económicas y sociales establecidas en el presente Convenio (...) podrán ser absorbidas o compensadas por cualquier otra (...) establecida (...) por disposición legal».

cia, los convenios incorporan remisiones a la normativa laboral para delimitar el alcance de su cláusula de concurrencia, expedientando la aplicación preferente de sus pactos sin contravenir las reservas legales. Incluso sin citar textualmente el artículo 84.2 del ET, la ley se integra de modo implícito como parámetro de interpretación en aquellos supuestos en que la normativa sectorial u otras disposiciones de rango superior imponen límites a la negociación descentralizada³⁷. De forma complementaria se emplean fórmulas de supletoriedad o subsidiariedad³⁸. En dichas cláusulas de cierre, el convenio dispone que las materias no expresamente reguladas en su articulado se resuelvan por remisión al convenio sectorial, o a la normativa provincial, autonómica o estatal en vigor. De este modo se garantiza la aplicación subsidiaria de normas externas y se salvaguarda la continuidad del marco normativo ante eventuales vacíos de regulación. No resultan tampoco infrecuentes las cláusulas de absorción y compensación de mejoras provenientes de convenios de rango superior, que atribuyen a las condiciones pactadas carácter global y anual y limitan de este modo la fragmentación de los derechos concurrentes en la esfera individual³⁹.

En suma, la combinación de prioridad aplicativa, exclusiones específicas, remisiones legales, supletoriedad y absorción/compensación conforma un modelo que potencia la autonomía negociadora interna, sin renunciar al respeto de la legalidad vigente y a la jerarquía normativa de los distintos niveles convencionales.

Desde la perspectiva de la concurrencia de convenios colectivos y posibles exclusiones en los convenios del **sector del metal** de la muestra, se recogen cláusulas que excluyen del ámbito de aplicación del convenio colectivo a las empresas que tengan concertado un convenio colectivo de ámbito de empresa y a las empresas que en el futuro concierten con sus trabajadores un convenio colectivo. Se resuelve la aplicación de los supuestos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito atendiendo a los mandatos legales vigentes y a lo dispuesto en el convenio colectivo estatal⁴⁰. Otras cláusulas prevén que el convenio, durante su vigencia, no podrá estar afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto «ya que en él no se concluyen acuerdos acogidos en el artículo 83 núm. 2 del Estatuto de los Trabajadores/as que tengan naturaleza de Convenios Colectivos»⁴¹. Asimismo, se pueden localizar

³⁷ El Convenio Colectivo del Empresa Tubos Reunidos Group, S.L.U., en las Disposiciones Finales Uno remite expresamente al «art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores» y exige «acuerdo expreso de las partes» para la intervención externa en caso de discrepancias sobre la inaplicación del convenio.

³⁸ Por ejemplo, el art. 5 del Convenio Colectivo de la empresa Haizea Bilbao, S.L. y el art. 4 del Convenio Colectivo de la Empresa Lingotes Especiales, S.A., son normas de derecho supletorio.

³⁹ Son numerosos los convenios colectivos que recogen cláusulas de absorción y compensación. A modo de ejemplo, citamos el art. 4 del Convenio Colectivo de Arcelormittal Tubular Products Zalain, el art. 6 del Convenio Colectivo de la empresa Haizea Bilbao, S.L., el art. 1.4 del Convenio Colectivo de Empresa NERVACERO S.A., el art. 3 del Convenio Colectivo de la Empresa Lingotes Especiales, S.A., etc.

⁴⁰ Art. 4 del Convenio Colectivo de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los servicios del sector metal de Valladolid y provincial de los años 2023, 2024 y 2025.

⁴¹ Art. 6 del Conveni col·lectiu de treball del sector de les indústries siderometal·lúrgiques de les comarques de Lleida.

reglas de prioridad aplicativa del convenio colectivo sectorial frente a otros convenios de ámbito estatal que podrían concurrir en el mismo ámbito⁴² o reglas de preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa frente «a lo dispuesto en las demás normas laborales»⁴³. En lo que respecta la relación e interacciones con la norma legal, la muestra de convenios objeto de estudio revela la existencia de disposiciones convencionales sobre legislación supletoria normalmente el ET o el convenio colectivo estatal⁴⁴. Dentro de las Disposiciones Transitorias, algunos convenios colectivos, se remiten a la futura adopción de un convenio colectivo general en lo que respecta la estructura de la negociación manifestando su compromiso de incorporar y adaptar su contenido a los acuerdos alcanzado en un ámbito superior⁴⁵.

Respecto de los convenios colectivos de **nivel empresarial** del sector metalúrgico, se ha observado de forma generalizada que, en los Convenios analizados, se hace referencia expresa a que las condiciones establecidas en el convenio de empresa tienen prioridad aplicativa al convenio colectivo provincial respecto de las materias recogidas en el artículo 84.2 ET⁴⁶. Es interesante reseñar en este punto como ciertos convenios colectivos señalan su prioridad aplicativa y la relación de supletoriedad del Estatuto de los Trabajadores en todo lo no regulado expresamente por el Convenio⁴⁷. Pero también se recoge la relación de supletoriedad del convenio del sector provincial o autonómico⁴⁸. Otros Convenios de empresa amplían, aunque de manera limitada,

⁴² Art. 1 del Convenio Colectivo Provincial para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia 2022-2025.

⁴³ Art. 2 del Convenio Colectivo Aludium Transformación de Productos, SLU.

⁴⁴ Un par de ejemplos podemos encontrarlos en el art. 44 del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo Sector Metal Industria de Zamora 2024-2026 o en el artículo preliminar (apartado D) del Convenio Colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas para Cáceres y su provincia.

⁴⁵ Disposición transitoria Octava del Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries siderometal·lúrgiques de la província de Girona, per als anys 2023 - 2025.

⁴⁶ Artículo 6 del Convenio colectivo de la empresa Hiperion Materials & Technologies Spain SL., en el que se dispone que «La regulación de las condiciones establecidas en este Convenio de empresa tendrá prioridad aplicativa a las del Convenio del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona en las materias que hace referencia el artículo 84.2 ET». Disposición final del Convenio colectivo de la empresa MECALUX S.A (Colectivo fábrica Gijón): «En todo lo no regulado expresamente en este Convenio se estará a lo previsto en el Estatuto de los Trabajadores y en las distintas normativas que se asumen como normas complementarias para los firmantes, así como a las disposiciones legales vigentes o que puedan promulgarse durante la vigencia del presente Convenio, salvo lo que pueda establecerse en el Convenio Provincial para las Industrias Siderometalúrgicas que queda en todo sustituido por el presente». Artículo 40 del IV Convenio colectivo de la empresa S.N.O.P Estampaciones S.A. para el centro de Vigo. Artículo 7 del Convenio colectivo de la empresa Clarios Iberia P&D S.L. en el que se dispone que «De conformidad con el art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio tendrá prioridad sobre cualquier otro que pudiera resultar de aplicación por razón de la actividad de la Compañía».

⁴⁷ Disposición final del Convenio colectivo de la empresa Mecalux S.A (Colectivo fábrica Gijón).

⁴⁸ Disposición final del Convenio colectivo de la empresa TK Airport Solutions S.A. Artículo 40 del IV Convenio colectivo de la empresa S.N.O.P Estampaciones S.A. para el centro de Vigo, en el que se señala que «Sin perjuicio de lo establecido el artículo 74 del presente Convenio, en todo lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el convenio provincial del metal de la provincia de Pontevedra y en el Estatuto de los trabajadores y en las demás leyes y disposiciones complementarias». Artículo 5 del Convenio colectivo de la empresa Hiperion Materials & Technologies Spain SL. Establece que «En lo no previsto en el presente Convenio, se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, en el Convenio colectivo de trabajo del Sector de la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona y demás normas generales de aplicación».

sus competencias materiales más allá de los contenidos del artículo 84.2 ET respecto de los convenios sectoriales estatales, autonómicos o de ámbito inferior⁴⁹. Siguiendo con la relación de supletoriedad recogida en convenio de empresa es de destacar cómo se incorpora al articulado del convenio de empresa lo dispuesto en los convenios sectoriales provinciales a través de anexos, para la adaptación a la realidad de la empresa de las condiciones establecidas en los convenios sectoriales, y, como consecuencia de ello, dotando a estas adaptaciones de prioridad aplicativa⁵⁰. En este sentido se observa cómo hay en materia de contratación laboral (modalidades de contratos) una remisión expresa a la supletoriedad del convenio sectorial, especialmente en los contratos de duración determinada eventual por circunstancias de la producción⁵¹.

3.2. La inaplicación de condiciones de trabajo (art. 82.3 ET) y su proyección sectorial

La inaplicación o descuelgue de convenio colectivo constituye uno de los mecanismos centrales de flexibilidad interna del sistema de negociación colectiva español. Permite, en presencia de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, dejar sin efecto determinadas condiciones pactadas en convenio colectivo —incluidas las salariales— previo desarrollo del procedimiento legalmente establecido y, en su caso, intervención de la comisión paritaria o de los mecanismos de solución autónoma de conflictos⁵².

⁴⁹ «El presente convenio tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias: La cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa; El abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos; El horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones; La adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de la plantilla; La adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación; Las medidas para favorecer la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal». IV Convenio colectivo de la empresa S.N.O.P Estampaciones S.A. para el centro de Vigo (art. 74).

⁵⁰ Cláusula 32 del Convenio colectivo de la empresa Bellota Herramientas S.L.U. y Bellota Agrisolution S.L.U. en la que se dispone que «Queda incorporado a este convenio como anexo 3 lo reglamentado en el convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Guipúzcoa 2010-2011 hechas las adaptaciones legales y necesarias a la realidad de las empresas afectadas por este convenio de empresa.

Tal como establece la legislación vigente, los puntos recogidos en este anexo se consideran tienen prevalencia sobre lo recogido en el convenio provincial de Gipuzkoa para la industria siderometalúrgica».

⁵¹ Cláusula 6.1.2. del Convenio colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España S.A (Fábrica de Esquiroz) establece que «Por lo que se refiere a la duración máxima, así como al periodo exigible de los contratos eventuales por circunstancias de la producción celebrados al amparo del vigente Estatuto de los Trabajadores en su artículo 15 E en materia de contratos de duración determinada, las partes acuerdan que la misma se determine de igual manera, que como quede regulado en el convenio sectorial al que se remiten a este respecto como norma supletoria».

⁵² Una buena referencia doctrinal (y conceptual) en relación con la aplicación, interpretación e impugnación del convenio puede verse en PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, Trigésima y última edición, Editorial Universitaria Ramon Areces, Madrid, 2022, pp. 227-228.

Desde una perspectiva estructural, el descuelgue opera como un mecanismo de equilibrio entre la función homogeneizadora del convenio sectorial y la necesidad de adaptación empresarial ante situaciones de dificultad acreditada. En sectores industriales caracterizados por alta competencia internacional, fuerte intensidad de capital y elevada exposición a ciclos económicos —como el de la industria metalúrgica y de la industria química—, el art. 82.3 ET adquiere especial relevancia como válvula de ajuste que evita la ruptura estructural del sistema convencional. No obstante, la práctica convencional revela diferencias interesantes en la forma en que cada sector regula, desarrolla o canaliza el procedimiento de inaplicación.

Entrando ya a analizar de forma más concreta las cláusulas contractuales de convenios firmados y aplicados por y para el sector de la **industria química**, hay que acudir, de nuevo, al XXI Convenio General de la Industria Química⁵³, que articula la negociación colectiva sectorial conforme al art. 83.2 ET y contempla expresamente la posibilidad de inaplicación en los términos del art. 82.3 ET. En coherencia con la naturaleza estatal y de eficacia general del CCQ, la regulación del descuelgue, remite al procedimiento formal y legal del art. 82.3 ET, reforzando así el papel de la comisión paritaria sectorial como instancia de interpretación y mediación. De esta manera, en el CCQ se integra la inaplicación dentro de una lógica de control sectorial, evitando su utilización como instrumento unilateral de devaluación estructural. La posición del CCQ, por tanto, confirma que el descuelgue no se configura como un espacio de descentralización plena, sino como una técnica excepcional sujeta a garantías procedimentales estrictas.

Por otro lado, el Convenio colectivo nacional de perfumería y afines, en coherencia con su estructura sectorial estatal, reconoce igualmente la aplicabilidad del art. 82.3 ET⁵⁴. Su técnica convencional, en este caso, se caracteriza por integrar la inaplicación dentro del sistema de articulación sectorial. De esta manera consigue mantener la referencia a la comisión mixta como órgano de interpretación y preservar así la coherencia entre convenios de empresa y sectorial. Cabe llamar la atención a que, en este convenio, no se observa una expansión autónoma del descuelgue más allá del marco legal, lo que evidencia una cultura negocial de estabilidad sectorial.

El examen de los convenios colectivos de empresa del sector químico permite constatar que la inaplicación de condiciones de trabajo no se configura como un mecanismo autónomo ampliado convencionalmente, sino como una institución plenamente integrada en el marco legal del artículo 82.3 del ET, con remisión expresa o implícita al procedimiento legal y con reforzamiento del papel de los órganos parita-

⁵³ Disposición adicional cuarta y Disposición adicional tercera del XXI Convenio Colectivo General de la Industria Química.

⁵⁴ Art. 2 y otros del Convenio Colectivo nacional de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines.

rios internos. Así, el VIII Convenio Colectivo de Sabic Innovative Plastics España, S.C.A.⁵⁵, aun configurándose como convenio de empresa de eficacia general y dotado de Comisión de garantía y cláusula de vinculación a la totalidad, no establece un régimen específico de descuelgue distinto del previsto legalmente, integrando la eventual inaplicación en el sistema general de negociación con intervención de la representación legal de las personas trabajadoras. En términos similares se pronuncia el XVII Convenio Colectivo de ASPLA – Plásticos Españoles, S.A.⁵⁶, que articula una estructura clásica de vigencia, vinculación y comisión negociadora, remitiendo la inaplicación al marco del art. 82.3 ET y a los mecanismos de solución de conflictos correspondientes, sin incorporar cláusulas que amplíen el margen empresarial más allá del estándar legal. El Convenio colectivo de Fertiberia, S.A.⁵⁷, igualmente de ámbito estatal de empresa, mantiene la cláusula de vinculación a la totalidad y sujeta cualquier eventual inaplicación al procedimiento legal, sin previsiones que flexibilicen unilateralmente el régimen del descuelgue. En la misma línea se sitúa el Convenio colectivo de la empresa Air Liquide España, S.A., y Air Liquide Ibérica de Gases, S.L.U.⁵⁸, que integran la eventual modificación o inaplicación dentro del sistema general del ET y de la interlocución sindical formalizada en el propio convenio. Igualmente, los distintos convenios de Michelin España Portugal, S.A.⁵⁹ presentan una estructura de negociación intercentros consolidada, con amplia participación sindical, sin introducir un régimen autónomo de descuelgue, lo que refuerza la idea de que la inaplicación opera exclusivamente dentro del cauce legal y bajo control representativo. Por su parte, el VI Convenio colectivo para el Grupo Maxam⁶⁰, pese a su carácter supraempresarial y su amplio ámbito funcional, tampoco desarrolla un sistema propio de inaplicación, remitiéndose al marco general del art. 82.3 ET y, finalmente, el II Convenio colectivo de Repsol lubricantes y especialidades, S.A.⁶¹ incorpora Comisión Mixta con funciones de interpretación y vigilancia, lo que potencialmente permite canalizar controversias vinculadas a la inaplicación, aún sin alterar el procedimiento legalmente previsto. En último lugar, incluso en convenios sectoriales territoriales vinculados al ámbito químico, como el de Industrias Transformadoras Plásticas de la provincia de Alicante⁶² o en convenios de empresa, como el de la empresa Rheinmetall Expal Munitions, S.A.U.⁶³, la inaplicación se inserta en el marco

⁵⁵ Art. 1, 4 y 5 del Convenio colectivo de la empresa Sabic Innovative Plastics España S.C.A. (Anteriormente G.E. Plastic de España S. Com. por Acciones).

⁵⁶ XVII Convenio Colectivo de ASPLA – Plásticos españoles, S.A.

⁵⁷ Art. 52 del Convenio colectivo de la empresa Fertiberia, S.A.

⁵⁸ Convenio colectivo de Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU.

⁵⁹ Se refiere, específicamente al Convenio colectivo de la empresa Michelin España Portugal, SA y al Convenio colectivo de Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos (Madrid) e Illescas (Toledo).

⁶⁰ VI Convenio colectivo para el grupo de empresas Maxam (Maxamcorp Hollding, SL, Maxamcorp International, SL y Maxam Chem, SL).

⁶¹ II Convenio colectivo de la empresa Repsol Lubricantes y Especialidades, SA.

⁶² Convenio Colectivo de industrias transformadoras plásticas de la provincia de Alicante.

⁶³ Convenio colectivo de la empresa Rheinmetall Expal Munitions, S.A.U., en Quintanilla Sobresierra (Páramo de Masa - Burgos).

general del art. 82.3 ET, sin configurarse como instrumento ordinario de ajuste, sino como mecanismo excepcional sujeto a las garantías procedimentales y de control representativo previstas en la norma. En conjunto, la práctica convencional analizada evidencia que, en la industria química, el descuelgue no actúa como palanca de descentralización agresiva, sino como técnica residual de flexibilidad interna jurídicamente encauzada, coherente con una cultura negocial caracterizada por alta institucionalización sectorial y fuerte presencia sindical.

Por su parte, el análisis sistemático de los convenios colectivos del **sector del metal** pone de manifiesto que el mecanismo de inaplicación de condiciones de trabajo previsto en el artículo 82.3 ET se ha consolidado como uno de los instrumentos centrales de articulación entre los distintos niveles de negociación colectiva. Lejos de configurarse como una simple remisión al marco legal, las cláusulas convencionales presentes en los textos examinados reflejan un proceso de progresiva procedimentalización del descuelgue, mediante el que las partes negociadoras han incorporado mecanismos convencionales destinados a encauzar su aplicación dentro de un sistema de garantías colectivas que refuerza el papel de las instituciones de diálogo social y de solución autónoma de conflictos.

Desde una perspectiva general, puede observarse que la gran mayoría de los convenios analizados de este sector reproducen o desarrollan el esquema procedimental establecido por el artículo 82.3 ET, articulando la inaplicación como un proceso escalonado en el que intervienen sucesivamente el período de consultas con la representación de las personas trabajadoras, la intervención de las comisiones paritarias del convenio y, en última instancia, la activación de mecanismos de mediación o arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales de solución autónoma de conflictos. Así ocurre, por ejemplo, en el Convenio del Metal de Albacete, cuyo artículo 16 remite expresamente al procedimiento del artículo 82.3 ET y establece que, en caso de desacuerdo durante el período de consultas, la discrepancia deberá someterse a la Comisión Paritaria en un plazo de siete días y, de persistir el desacuerdo, a los procedimientos de mediación o arbitraje previstos en el ASAC o ante la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos de Castilla-La Mancha⁶⁴. Una regulación

⁶⁴ Artículo 16, Convenio Colectivo de las Industrias, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal de la provincia de Albacete: «Cláusula de inaplicación. En esta materia se estará a lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, con las siguientes particularidades: En caso de acuerdo entre las partes dentro del período de consultas, se presumirá que concurren las causas justificativas de tal decisión. El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo Convenio en dicha empresa. Dicho acuerdo deberá ser comunicado a la Comisión Paritaria en un plazo de diez días desde su formalización. Por otra parte, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, las partes deberán someter la discrepancia a la Comisión Paritaria del Convenio, como condición obligatoria y en todo caso, siempre con carácter previo al recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje. La Comisión dispondrá de un plazo máximo de siete días para pronunciarse a contar desde que la discrepancia le fuese planteada».

similar se encuentra en el Convenio de la empresa Clarios Iberia, cuyo artículo 61 establece un período de negociación de quince días con la representación legal de los trabajadores, seguido de la intervención de la Comisión Paritaria durante tres días y, en caso de persistir la discrepancia, el sometimiento a los acuerdos interprofesionales de solución autónoma de conflictos de la Comunidad Valenciana o al sistema estatal correspondiente⁶⁵. Este mismo esquema de solución escalonada aparece también en otros convenios sectoriales y de empresa, como el Convenio del Metal de Barcelona, cuyo artículo 12 dispone que, en caso de desacuerdo en la inaplicación, la controversia deberá someterse en primer lugar a la Comisión Paritaria y posteriormente, de forma obligatoria, a los procedimientos de conciliación, mediación o arbitraje del Tribunal Laboral de Cataluña⁶⁶.

Esta tendencia evidencia que la inaplicación de condiciones de trabajo se ha configurado convencionalmente como un mecanismo excepcional sometido a un procedimiento intensamente reglado. En este sentido, numerosos convenios incorporan exigencias adicionales destinadas a garantizar la transparencia del proceso y la acreditación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que justifican la medida. Así ocurre en el Convenio del Metal de la provincia de Burgos, que exige documentar fehacientemente pérdidas durante los dos últimos ejercicios económicos para justificar el descuelgue salarial, remitiendo posteriormente la resolución de discrepancias al SERLA para su mediación o eventual arbitraje⁶⁷. De forma más estricta, podemos referenciar al Convenio del Metal de Castellón, que establece la obligación de aportar cuentas auditadas que acrediten pérdidas superiores al 10 % de la facturación como requisito previo para la inaplicación salarial⁶⁸.

La intervención de las comisiones paritarias constituye otro elemento estructural común en la regulación convencional del descuelgue. En la práctica totalidad de los convenios analizados, el paso previo por este órgano aparece configurado como un requisito de procedibilidad obligatorio antes de acudir a instancias externas de resolución de conflictos. En algunos casos, incluso se atribuyen a estas comisiones funciones cuasi-arbitrales. Así ocurre en el convenio de empresa de Snop Estampación, S.A., que establece que la Comisión Paritaria deberá emitir un dictamen vinculante en un plazo máximo de diez días cuando el período de consultas finalice sin acuerdo, debiendo acudir posteriormente al Tribunal Laboral de Cataluña en caso de persistir la discrepancia⁶⁹.

⁶⁵ Art. 61, Convenio Colectivo de la empresa Clarios Iberia P&D, S.L.

⁶⁶ Convenio colectivo de trabajo del sector de la industria siderometalúrgica de la provincia de Barcelona.

⁶⁷ Art. 60. Cláusula de descuelgue del incremento salarial, del Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para la industria siderometalúrgica de Burgos.

⁶⁸ Convenio colectivo de trabajo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Castellón.

⁶⁹ V Convenio Colectivo de la empresa SNOP ESTAMPACIÓN, S.A.

Junto a este reforzamiento del papel de las comisiones paritarias, otro rasgo característico de la práctica convencional analizada es la generalizada adhesión a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos laborales. En efecto, los convenios colectivos del sector del metal muestran una clara preferencia por los mecanismos de mediación y arbitraje previstos en los acuerdos interprofesionales territoriales o estatales como vía prioritaria para resolver las discrepancias surgidas en los procedimientos de inaplicación. Así, el Convenio del Metal de la provincia de Almería remite al sistema SERCLA de Andalucía para resolver los conflictos derivados del descuelgue salarial⁷⁰, mientras que el Convenio del Metal de la provincia de Gipuzkoa prevé la intervención del PRECO tras la actuación de la comisión paritaria⁷¹. Del mismo modo, otros convenios como el Convenio sectorial de la provincia de Girona⁷² o de la empresa Prysmian cables⁷³ establecen el sometimiento obligatorio al Tribunal Laboral de Cataluña para la mediación o arbitraje de las discrepancias y remite de manera directa al Acuerdo Marco para el Metal de Catalunya como referencia ratificada por las partes. En algunos casos, el diseño convencional del descuelgue alcanza niveles particularmente intensos de reglamentación, introduciendo incluso mecanismos de control previo de la comisión paritaria sobre la eficacia jurídica de la medida. Así sucede en el Convenio del Metal de la provincia de Teruel, donde se establece que la comisión paritaria debe tener conocimiento previo de las inaplicaciones para que estas produzcan efectos jurídicos⁷⁴, mientras que el Convenio del Metal de la provincia de Zaragoza exige igualmente la intervención previa de dicho órgano antes de activar los mecanismos de solución extrajudicial de conflictos previstos en el sistema autonómico ASECLA⁷⁵.

Junto a esta tendencia general hacia la procedimentalización del descuelgue, el análisis también revela la existencia de determinadas cláusulas convencionales destinadas a limitar o incluso excluir el uso de la inaplicación como instrumento unilateral de flexibilización empresarial; algunos convenios de empresa introducen compromisos explícitos de las partes para evitar el recurso a este mecanismo. Así ocurre en el convenio de la empresa Haizea Bilbao, cuyo artículo 4 establece que la empresa «no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación» del artículo 82.3 ET, debiendo renegociar el convenio antes de su vencimiento en caso de dificultades económicas⁷⁶. De forma similar, el convenio de la empresa Bellota herramientas, S.L.U.,

⁷⁰ Convenio Colectivo Provincial de Trabajo de la Industria Siderometalúrgica de Almería.

⁷¹ Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Gipuzkoa.

⁷² Conveni col·lectiu de treball del sector de les Indústries siderometal·lúrgiques de la provincia de Girona, per als anys 2023 - 2025.

⁷³ Convenio colectivo de trabajo de la empresa Prysmian Cables Spain, SA (Vilanova i la Geltrú).

⁷⁴ Convenio Colectivo de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal de la provincia de Teruel.

⁷⁵ Convenio Colectivo del sector de Industria, Tecnología y Servicios del Sector del Metal de Zaragoza.

⁷⁶ Artículo 4.31. Convenio Colectivo de la empresa Haizea Bilbao, S.L.: «Inaplicación de las condiciones pactadas. La Empresa no podrá en ningún caso acogerse a la inaplicación del presente Convenio, mediante el procedimiento al que se refiere el artículo 82.3 ET, debiendo, en su caso, renegociar el mismo antes de su vencimiento, como prevé

que incluye un compromiso empresarial de no utilizar el procedimiento de descuelgue respecto del contenido íntegro del convenio, priorizando la renegociación o revisión anticipada del texto convencional⁷⁷. Asimismo, el convenio de la empresa Gestamp Bizkaia dispone que la inaplicación de las condiciones pactadas solo será posible mediante acuerdo entre las partes, excluyendo su utilización unilateral⁷⁸. Estas cláusulas reflejan una tendencia emergente en determinados ámbitos empresariales a reforzar el carácter vinculante del convenio colectivo mediante la limitación voluntaria de los mecanismos legales de descuelgue. En términos estructurales, este fenómeno puede interpretarse como una reacción frente a los riesgos de fragmentación del sistema convencional derivados de la utilización extensiva del artículo 82.3 ET durante los períodos de crisis económica.

El análisis conjunto de las cláusulas convencionales permite constatar que el descuelgue opera dentro de una arquitectura normativa más amplia caracterizada por la interacción entre distintos niveles de negociación colectiva. En este contexto, se comprueba que las cláusulas de inaplicación se integran frecuentemente con disposiciones relativas a la concurrencia de convenios y a la prioridad aplicativa de los distintos ámbitos convencionales. En numerosos convenios sectoriales provinciales se observa una remisión expresa al Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal, que actúa como marco de referencia para la regulación de determinadas materias estructurales y como norma supletoria para resolver las lagunas del convenio provincial⁷⁹.

el artículo 86.1 ET. En caso de que la Empresa pretendiera inaplicar temporalmente el Convenio por los motivos contemplados en el artículo 82.3 ET (motivos económicos, técnicos, organizativos o de producción) deberá poner dicha pretensión en conocimiento de la Comité de Empresa con una antelación mínima de 7 días al inicio del periodo de consultas al que se refiere el artículo 82.3 ET. Si no se llegara a un acuerdo en el periodo de consultas, y si los procedimientos para la resolución de conflictos contemplados en los acuerdos interprofesionales que fueran de aplicación no resolvieran la discrepancia, las partes someterán el desacuerdo sobre la inaplicación al ORPRICE (Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios) o, en su caso, a la CCNCC (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos)».

⁷⁷ Punto 31, del Convenio Colectivo de la empresa Bellota Herramientas, SLU, y Bellota Agrisolutions, SLU: «Inaplicación normativa. Durante la vigencia de este convenio, la empresa no hará uso del procedimiento establecido en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores respecto al contenido íntegro del convenio, debiendo intentar en su caso la posibilidad de renegociar el mismo antes de su vencimiento para lograr otro, o la posibilidad de revisión del mismo que prevé el artículo 86.1 ET».

⁷⁸ Art. 4 y art. 5, Convenio Colectivo de la empresa Gestamp Bizkaia, S.A.: «Artículo 4. – Acuerdos complementarios Si durante la vigencia de este convenio ambas representaciones llegasen a futuros acuerdos sobre correcciones de forma no previstas en general, sobre temas que se pactan, se conviene expresamente la incorporación de los mismos como anexos al convenio. Artículo 5. – Inaplicación (descuelgue) de las condiciones de trabajo pactadas en el presente convenio. La empresa se compromete a la aplicación del presente convenio en el periodo de su vigencia, no descolgándose de las condiciones pactadas. La inaplicación del convenio solo será posible con acuerdo entre las partes».

⁷⁹ Disposición adicional primera del Convenio colectivo del Sector del Metal de la Provincia de Córdoba 2023-2025; Convenio colectivo de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Huesca 2023-2026 (cláusula final 8.ª), Convenio colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Jaén 2023-2025 (art. 60, punto cuarto), el Convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias siderometalúrgicas de Palencia y Provincia 2023-2025 (art. 8), o el Convenio colectivo provincial para el sector Siderometalúrgico de la provincia de Soria (Disp. Adicional 2.ª).

Asimismo, algunos convenios territoriales introducen mecanismos específicos para proteger el ámbito sectorial frente a posibles procesos de descentralización empresarial, declarando el carácter mínimo de sus condiciones o estableciendo compromisos de no promover convenios de empresa que alteren el contenido del convenio provincial. De esta forma, la interacción entre reglas de concurrencia, prioridad aplicativa y procedimientos de descuelgue configura un modelo de articulación normativa coordinada, en el que la flexibilidad interna empresarial se canaliza a través de procedimientos colectivos controlados por los agentes sociales y por los sistemas de solución autónoma de conflictos. Se ha podido comprobar también que, con frecuencia, los convenios incorporan remisiones a la normativa laboral para delimitar el alcance de su cláusula de concurrencia, expedientando la aplicación preferente de sus pactos sin contravenir las reservas legales. Incluso sin citar textualmente el artículo 84.2 ET, la ley se integra de modo implícito como parámetro de interpretación en aquellos supuestos en que la normativa sectorial u otras disposiciones de rango superior imponen límites a la negociación descentralizada⁸⁰. En dichas cláusulas de cierre, el convenio dispone que las materias no expresamente reguladas en su articulado se resuelvan por remisión al convenio sectorial, o a la normativa provincial, autonómica o estatal en vigor. De este modo se garantiza la aplicación subsidiaria de normas externas y se salvaguarda la continuidad del marco normativo ante eventuales vacíos de regulación convencional. No resultan tampoco infrecuentes las cláusulas de absorción y compensación⁸¹ de mejoras provenientes de convenios de rango superior, que atribuyen a las condiciones pactadas carácter global y anual y limitan de este modo la fragmentación de los derechos concurrentes en la esfera individual. La combinación de prioridad aplicativa, exclusiones específicas, remisiones legales, supletoriedad y absorción y compensación, conforman un modelo que potencia la autonomía negociadora interna, sin renunciar al respeto de la legalidad vigente y a la jerarquía normativa de los distintos niveles convencionales.

En definitiva, la práctica convencional del **sector del metal** muestra que el artículo 82.3 ET no se aplica de manera aislada, sino que se integra dentro de una compleja estructura reguladora o arquitectura institucional destinada a equilibrar la flexibilidad empresarial con la estabilidad del sistema de negociación colectiva. La intervención obligatoria de las comisiones paritarias, la generalizada adhesión a los sistemas extrajudiciales de solución de conflictos y la existencia de cláusulas convencionales que limitan o condicionan el descuelgue, revelan una tendencia clara hacia la conso-

⁸⁰ Así, por ejemplo, el Convenio Colectivo del Empresa Tubos Reunidos Group S.L.U., que, en las Disposiciones Finales remite expresamente al «art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores» y exige «acuerdo expreso de las partes» para la intervención externa en caso de discrepancias sobre la inaplicación del convenio.

⁸¹ Son numerosos los convenios colectivos que recogen cláusulas de absorción y compensación. A modo de ejemplo, citamos el art. 4 del Convenio Colectivo de Arcelormittal Tubular Products Zalain, el art. 6 del Convenio Colectivo de la empresa Haizea Bilbao, S.L., el art. 1.4 del Convenio Colectivo de Empresa NERVACERO S.A., el art. 3 del Convenio Colectivo de la Empresa Lingotes Especiales, S.A., etc.

lidación de un modelo de flexibilidad negociada y procedimentalmente tutelada, en el que la inaplicación de condiciones de trabajo se concibe como un instrumento excepcional sometido a control colectivo y no como un mecanismo unilateral de modificación de las condiciones pactadas.

4. IMPACTO MATERIAL EN EL NÚCLEO DURO DE CONDICIONES LABORALES EN LOS SECTORES DE LA QUÍMICA Y DEL METAL

4.1. Jornada laboral y estructura de la negociación colectiva

La regulación de la jornada laboral constituye uno de los ejes estructurales de la negociación colectiva en los sectores industriales, tanto por su impacto directo en la organización del trabajo como por su estrecha conexión con la estructura multinivel del sistema convencional. En los sectores del metal y de la industria química, la ordenación de la jornada —duración anual, distribución irregular, descansos intra-jornada, régimen de horas extraordinarias y, más recientemente, sistemas de registro horario— no solo cumple una función material, sino que revela con claridad cómo se articula la competencia entre los distintos niveles de negociación. Entre las cuestiones más delicadas está la introducción del artículo 34.9 del ET por el RD Ley 8/2019. Este supuso un punto de inflexión en esta materia al imponer la obligación empresarial de garantizar el registro diario de jornada y remitir su organización a la negociación colectiva o, en su defecto, al acuerdo de empresa o decisión empresarial previa consulta con la representación legal⁸². Esta reforma restituyó al centro de la negociación colectiva el tema del tiempo de trabajo y, aunque no alteró directamente la duración de la jornada ni los horarios pactados en convenio, sí generó dudas interpretativas sobre la delimitación competencial entre comisión paritaria, negociación estatutaria y acuerdos de desarrollo. En este sentido, la jurisprudencia del Tribunal Supremo ha considerado que los acuerdos adoptados por las comisiones paritarias para adaptar el sistema de registro horario al art. 34.9 ET no suponen necesariamente una modificación del régimen de jornada ni una renegociación del convenio, siempre que se limiten a desarrollar lo dispuesto legalmente sin alterar la duración o distribución del tiempo de trabajo pactado⁸³. Esta doctrina resulta particularmente relevante en sectores como el metal y la química, donde, como hemos anticipado y es bien sabido, los convenios sectoriales fijan, tradicionalmente, con detalle, la jornada anual, los calendarios laborales y los sistemas de turnicidad, y donde cualquier alteración sustancial exigiría seguir el procedimiento contenido en el Título III del ET.

⁸² PRECIADO DOMÈNECH, C. H., «Registro de jornada y negociación colectiva», en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n. 5/2022, pp. 1-6.

⁸³ *Vid.*, STS (Sala de lo Social) núm. 292/2022, de 05 de abril (rec. 89/2020).

Desde la perspectiva estructural, la jornada laboral se configura, así, como un espacio híbrido. Por un lado, constituye una materia tradicionalmente reservada al convenio sectorial —especialmente en lo relativo a la jornada anual máxima, descansos mínimos y estructura básica del horario—. Por otro, admite márgenes de adaptación en el ámbito empresarial, particularmente en aspectos como la distribución irregular, la flexibilidad horaria o la implantación de sistemas de registro, siempre dentro de los límites legales y convencionales. En el **sector del metal**, caracterizado por una fuerte implantación de convenios provinciales, la jornada suele fijarse en el nivel territorial sectorial, actuando como parámetro homogéneo para un tejido empresarial mayoritariamente compuesto por micro y pequeñas empresas. En la **industria química**, donde el convenio general estatal desempeña un papel vertebrador más marcado, la jornada anual y su estructura básica se determinan en el ámbito estatal, reservándose al convenio de empresa espacios de adaptación organizativa.

En ambos sectores, por tanto, el análisis de la jornada laboral no puede desligarse del estudio de la estructura de la negociación colectiva: las cláusulas sobre duración anual, distribución irregular, registro horario, pausas intra-jornada o compensación de excesos de jornada son también cláusulas de delimitación competencial. Determinan qué puede desarrollar la comisión paritaria, qué requiere negociación estatutaria y qué margen corresponde al ámbito empresarial. En este sentido, la materia de jornada se convierte en un indicador privilegiado del equilibrio entre homogeneización sectorial y flexibilidad descentralizada en la arquitectura convencional contemporánea.

Analizando el marco de la negociación colectiva en la **industria química**, es posible observar que la mayoría de los convenios establecen una jornada máxima anual que sirve como referencia estructural, observándose una tendencia hacia la reducción progresiva o el mantenimiento en torno a las 1.700-1.750 horas. Concretamente, el XXI Convenio General de la Industria Química (CCGIQ) fija una jornada máxima de 1.752 horas para 2024 y 2025, reduciéndose a 1.744 horas a partir del 1 de enero de 2026. En este marco de referencia se mueven la mayoría de los convenios colectivos analizados (CC Perfumería y Afines, 1.720 horas de trabajo efectivo anual; CC empresa Michelin, pese a tener un cuadro complejo, según el sistema de turnos, varía entre las 1.580,4 horas —sistema 5x8 fijo— y las 1.720 horas —jornada partida—; CC empresa Repsol Química, 1.696 horas generales y 1.684 horas para el centro de Madrid; CC empresa Repsol Lubricantes, 1.720 horas generales, con una jornada específica de 1.691 horas para centros como Campus, Tres Cantos y Móstoles; CC Standard Profil, 1.744 horas anuales, equivalentes a 40 horas semanales, CC empresa Plasbel Plásticos, 1.752 horas en cómputo anual; CC Aspla, 1.760 horas de trabajo efectivo; CC empresa Sabic, 1.690 horas para el año 2024).

La flexibilidad, en cambio, se puede articular a través de bolsas de horas y la distribución irregular de la jornada, permitiendo a las empresas responder a picos de de-

manda o paradas programadas. Este es el caso, por ejemplo, de las Bolsas de Horas de Libre Disposición que están reguladas tanto en el XXI Convenio General de la Industria Química como en el Convenio Colectivo de Perfumería. Ambos convenios permiten la libre disposición de hasta 100 horas anuales, con un preaviso mínimo de 5 días a los representantes de los trabajadores y a los afectados, mientras que el Convenio colectivo de la empresa Rheinmetall establece una bolsa de flexibilidad de 32 días de trabajo⁸⁴. El convenio colectivo de la empresa Maxam, en esta materia, dispone de una bolsa de flexibilidad que permite activar jornadas en sábados o sobrantes de calendario⁸⁵.

En lo que a la distribución irregular de jornada se refiere, resulta interesante recordar que el convenio colectivo de la empresa Plasbel Plásticos, establece que la empresa puede distribuir irregularmente hasta el 25 % de la jornada anual según necesidades de producción⁸⁶ y el convenio colectivo de la empresa Aspla que permite disponer de hasta 40 horas como jornada irregular⁸⁷. Interesante también la cláusula del XXI Convenio colectivo General de la industria química y el del subsector de Perfumerías que establece una flexibilidad inversa, es decir regulando la posibilidad de aplicar horas flexibles en sentido inverso (descanso obligatorio por baja actividad) que luego deben ser recuperadas. En materia de registro de jornada, en cambio, los convenios colectivos de la empresa Fertiberia, el XXI CCGIQ y el de la empresa Repsol integran la obligación legal de registrar diariamente la jornada, incluyendo el horario de inicio y fin, y estableciendo protocolos específicos para el personal con movilidad (viajes al extranjero o itinerantes). Interesante también, aunque tal vez de impacto marginal, las reducciones por edad que el convenio colectivo de la empresa Michelin reconoce: un día menos al año a partir de los 56 años, dos días a los 60 y tres días a los 62.

Por su parte, en el **sector del metal**, no es una tendencia que podamos considerar generalizada la existencia de cláusulas de concurrencia en los convenios colectivos de ámbito provincial en materia de **jornada y distribución del tiempo de trabajo** que aporten reglas específicas más allá de lo dispuesto en la norma convencional estatal de referencia, a la que normalmente aluden⁸⁸. Así y al margen de establecer la jornada de trabajo máxima en el ámbito provincial, se advierte de que, en caso de

⁸⁴ Convenio colectivo de la empresa Rheinmetall Expal Munitions, S.A.U., en Quintanilla Sobresierra (Páramo de Masa - Burgos).

⁸⁵ VI Convenio colectivo para el grupo de empresas Maxam (Maxamcorp Holding, SL, Maxam Corporation International, SL Y Maxam Chem, SL).

⁸⁶ Convenio colectivo de la empresa Plasbel Plásticos, S.A.U.

⁸⁷ XVII Convenio Colectivo de Aspla - Plásticos Españoles, S.A.

⁸⁸ De hecho, hemos de señalar que un número significativo de los convenios colectivos analizados, aproximadamente un tercio, guardan silencio en lo que respecta a jornada y distribución de tiempo de trabajo. Es el caso, por ejemplo, del Convenio Colectivo para la Industria Siderometalúrgica de Bizkaia 2022-2025 o del Convenio Colectivo Provincial de Trabajo Sector Metal Industria de Zamora 2024-2026.

que en el ámbito estatal del sector fije una jornada inferior a la citada en el convenio de ámbito inferior, se considerará como vigente en este Convenio (el inferior) la establecida en el ámbito estatal⁸⁹. En cualquier caso, en los convenios donde existen cláusulas sobre regulación de la jornada y del tiempo de trabajo, se percibe una orientación común hacia la flexibilidad organizativa y la descentralización funcional, aunque sin mencionar expresamente mecanismos de descuelgue o concurrencia.

En el ámbito de los **convenios de empresa**, y aunque en materia de jornada y distribución del tiempo de trabajo no son los convenios colectivos de empresa un ejemplo de medidas expresas en concurrencia, lo cierto es que esta es una materia —recordémoslo— a la que el artículo 84.2 del ET le sigue otorgando prioridad aplicativa a los convenios de empresa tras la reforma introducida por el Real Decreto Ley 32/2021, sin olvidar que, en el caso de la jornada laboral, la citada preferencia del convenio colectivo de empresa se mantiene durante la vigencia del mismo, pero pierde fuerza cuando entra en ultraactividad y existe un nuevo convenio sectorial aplicable. A pesar de ello, en la muestra analizada, nos encontramos como en ocasiones los convenios de empresa otorgan, expresamente, preferencia aplicativa a su articulado frente a los convenios colectivos sectoriales o de ámbito superior en materia de jornada, lo que implica que las condiciones que se pactan en dichos convenios en materia de jornada tienen preferencia aplicativa, salvo la imperatividad de condiciones mínimas establecida en norma de rango superior. Las mejoras pactadas en los convenios colectivos de empresa en materia de jornada y distribución del tiempo de trabajo pueden absorber y compensar las que estuvieran vigentes previamente, poniendo de manifiesto que estas mejoras recogidas podrán ser absorbidas por futuras mejoras normativas o pactadas en otros convenios colectivos de aplicación. Es habitual que estos convenios colectivos de empresa incluyan en su texto cláusulas para la resolución de posibles conflictos de interpretación, normalmente mediante la comisión paritaria. Ciertamente son varias las cláusulas que se pueden traer a colación respecto al tratamiento que se da a la jornada de trabajo y la distribución del tiempo de trabajo en los convenios colectivos de empresa, pudiendo destacar, entre otras, las siguientes:

—Se declara expresamente la prioridad aplicativa en materia de jornada de trabajo, horarios, distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones⁹⁰.

—Se delimita qué debe considerarse como hora extraordinaria por remisión al convenio colectivo de ámbito provincial⁹¹ o la supresión de estas⁹².

⁸⁹ Un ejemplo, que se repite en otros convenios, podemos verlo en el Convenio colectivo de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal de la Provincia de Teruel 2023-2025 (art. 16).

⁹⁰ Artículo 74 del IV Convenio colectivo de la empresa S.N.O.P. estampaciones S.A. para el centro de Vigo.

⁹¹ Artículo 28 del Convenio colectivo de la empresa Hiperion Materials & Technologies Spain SL., señala que «Tendrán consideración de horas extraordinarias, las definidas como tales en el artículo 50.1 del Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la provincia de Barcelona».

–Se declara la supletoriedad recogida en convenio de empresa respecto de determinados aspectos en materia de jornada como la remisión al convenio provincial para determinar las licencias retribuidas⁹³.

–Preferencia aplicativa de los dispuesto en materia de jornada y distribución del tiempo de trabajo hasta que el convenio de empresa entera en ultraactividad y existe convenio sectorial vigente y más beneficioso para las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación⁹⁴.

–Regulación exhaustiva en materia de jornada y distribución del tiempo de trabajo, por lo que no es muy habitual en estos convenios la remisión a otros convenios colectivos de ámbito superior, salvo remisión a materias no reguladas expresamente⁹⁵.

En el ámbito de los convenios de empresa, también se detectan algunos textos que incorporan fórmulas de flexibilidad estructural pactada que permiten ajustar las necesidades productivas sin alterar el marco general de jornada anual. En este sentido, se contemplan sistemas de «cuenta corriente de horas» o de activación y desactivación de jornadas dentro de límites anuales preestablecidos, lo que traduce una forma de descentralización operativa en la gestión del tiempo de trabajo⁹⁶.

Otros convenios prevén la posibilidad de introducir variaciones de horario y régimen laboral previo acuerdo con la representación de los trabajadores, en función de la demanda y la utilización de las instalaciones, con lo que se configura un modelo de flexibilidad concertada, de base paritaria y finalidad adaptativa⁹⁷. También se identifican supuestos de distribución descentralizada de descansos y reducciones horarias, donde la concreción práctica se delega a niveles departamentales, bajo la supervisión de responsables intermedios⁹⁸. Otros convenios incorporan modalidades individualizadas de trabajo a distancia o teletrabajo puntual, cuya autorización queda sujeta a decisión empresarial previa solicitud de la persona trabajadora, reforzando la auto-

⁹² El Anexo 3 del Convenio colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España S.A (Fábrica de Esquiroz) establece que Las partes signatarias del presente convenio se adhieren al acuerdo interconfederal sobre supresión de horas extraordinarias suscrito entre Confebask y las Centrales Sindicales ELA, CC.OO., UGT y LAB, con fecha 15 de enero de 1999.

⁹³ Artículo 22 del Convenio colectivo de la empresa Gestamp Bizkaia S.A., en el que se establece que «Para los demás casos de licencias retribuidas, estaremos a lo dispuesto en el artículo correspondiente del Convenio del Metal de Bizkaia».

⁹⁴ Artículo 74 del IV Convenio colectivo de la empresa S.N.O.P Estampaciones S.A. para el centro de Vigo.

⁹⁵ Convenio colectivo de la empresa Bellota Herramientas S.L.U.; Convenio colectivo de la empresa Bellota Agri-solution S.L.U. y convenio colectivo de la empresa Mecalux S.A (Colectivo fábrica Gijón).

⁹⁶ En este sentido, el Capítulo 4 del Convenio Colectivo De Empresa Nervacero, S.A.

⁹⁷ Capítulo II del Convenio Colectivo de la Empresa Arcelor Mittal España, S.A.

⁹⁸ En este sentido, véase el Convenio Colectivo del Centro de Trabajo de San Juan de Nieva - Fábrica de Zinc Electrolítico De La Empresa «Asturiana De Zinc, S.A.U».

nomía funcional en la organización del tiempo y lugar de trabajo⁹⁹. En conjunto, estos mecanismos confirman con relativa claridad una tendencia a la flexibilización del tiempo de trabajo en el ámbito convencional empresarial mediante instrumentos internos de concertación, todo ello, de conformidad con la descentralización funcional prevista en los artículos 82.3 y 84 del ET.

4.2. La estructura salarial en los sectores del metal y de la industria química

Cabe recordar en este punto que, la estructura salarial constituye uno de los ejes centrales de la negociación colectiva en España y, de manera particularmente intensa, en sectores industriales estratégicos como el metal y la industria química. Como pone de relieve el estudio del Observatorio de Negociación Colectiva de CC.OO. del año 2024 sobre salario y estructura negocial, la regulación de la cuantía y estructura del salario (salario base, complementos personales, de puesto, de cantidad o calidad, cláusulas de revisión y salvaguarda frente a la inflación) ha sido históricamente un contenido clave, siempre presente en la práctica totalidad de los convenios colectivos. Y es que, el sistema español se caracteriza por una alta cobertura convencional —en torno al 80 % de las personas asalariadas del sector privado— y por el protagonismo material de los convenios sectoriales en la fijación salarial, pese a que numéricamente los convenios de empresa superen a los sectoriales¹⁰⁰. En términos de personas trabajadoras afectadas, la prevalencia del ámbito supraempresarial resulta clara, lo que ha consolidado tradicionalmente al convenio sectorial como instrumento vertebrador de condiciones salariales homogéneas.

En este contexto, la evolución normativa del artículo 84 del ET ha tenido un impacto directo sobre la estructura salarial. La reforma laboral de 2012 atribuyó prioridad aplicativa al convenio de empresa en materia de cuantía salarial (salario base y complementos), lo que favoreció procesos de descentralización retributiva y la aparición de dinámicas de competencia salarial a la baja en determinados supuestos¹⁰¹. Sin embargo, los datos recogidos en estos estudios previos muestran que, aunque se produjo un incremento de convenios de empresa de nueva creación tras 2012, no se alteró estructuralmente el peso del sector en términos de personas afectadas. La reforma operada por el RDL 32/2021 revirtió esa prioridad salarial del convenio de empresa, devolviendo a los convenios sectoriales la capacidad de fijar las cuantías

⁹⁹ Un ejemplo de teletrabajo puntual podemos verlo en el Convenio Colectivo de la empresa Tubos Reunidos Group, S.L.U. (art. 8).

¹⁰⁰ AA. VV. (MERINO SEGOVIA, A., coord.), «La estructura de la Negociación colectiva y la inaplicación del convenio colectivo en materia salarial», *op. cit.*, pp. 17-64.

¹⁰¹ Sobre los efectos que tuvo en la negociación colectiva la modificación del artículo 84.2 ET introducida por la reforma laboral de 2012 (respeto de la preferencia negociadora y aplicativa del convenio de empresa sobre el sectorial), *vid.*, en profundidad, ALFONSO MELLADO, C. L.; ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.; MERINO SEGOVIA, A.; SANGUINETI RAYMOND, W. y VIVERO SERRANO, J. B. (Coord.), *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*, Lefebvre el Derecho, 2024.

mínimas salariales con eficacia prevalente, salvo en supuestos de convenios anteriores no afectados por la regla de concurrencia del art. 84.1 ET. El Observatorio constata que, tras esta modificación, los incrementos salariales pactados en convenios firmados en 2022 y posteriormente son sensiblemente superiores a los registrados en el período anterior. La variación salarial media pactada pasa de niveles en torno al 1,5 % antes de 2021 a cifras superiores al 3 % en 2022 y posteriores, tanto en convenios de empresa como en convenios de ámbito superior¹⁰². Esta tendencia debe leerse juntamente con el contexto inflacionario, pero también como indicio de una recomposición del equilibrio entre niveles de negociación.

Desde esta perspectiva general, la estructura salarial en el **sector del metal** y en la **industria química** se inserta en una especie de conglomerado multinivel en el que el convenio sectorial (estatal y, en el caso del metal, especialmente provincial) actúa como marco homogeneizador de salarios mínimos, estructura retributiva y reglas de clasificación profesional. De forma complementaria, el convenio de empresa opera, en la actualidad, como instrumento de mejora o adaptación, aunque ya no como mecanismo ordinario de devaluación salarial y, finalmente, el art. 83.2 ET adquiere relevancia estratégica en la definición de la estructura negocial y en la ordenación de la concurrencia. No obstante, ambos sectores presentan diferencias estructurales significativas que condicionan el funcionamiento o aplicación práctica de la estructura salarial en los convenios: mientras que en la industria química el convenio sectorial estatal (Convenio General de la Industria Química) desempeña un papel vertebrador claro y centralizado, en el metal la fuerte implantación de convenios sectoriales provinciales introduce un mayor grado de fragmentación territorial en la fijación de salarios, aunque bajo un marco estatal articulador. En consecuencia, el análisis específico de cada sector debe abordar no solo las tablas salariales y los incrementos pactados, sino también las cláusulas sobre prioridad aplicativa, estructura retributiva mínima, complementariedad, supletoriedad y mecanismos de inaplicación (art. 82.3 ET), pues es en ese entramado donde se define realmente la distribución del poder normativo en materia salarial.

Específicamente, en la **industria química**, antes de la reforma, la prioridad aplicativa empresarial en materia salarial había permitido en determinados sectores la existencia de derivas salariales negativas, ya fuera mediante tablas inferiores o incrementos por debajo de la pauta sectorial. Ya hemos resaltado que la fuerte centralidad del CCGIQ había contenido parcialmente estas dinámicas, sin embargo, la posibilidad existía desde la perspectiva jurídica. Con la reforma de 2021, la exclusión del salario del ámbito de prioridad aplicativa empresarial refuerza la función del convenio sectorial como referencia obligatoria, reduciendo significativamente el margen

¹⁰² AA. VV. (MERINO SEGOVIA, A., coord.), «La estructura de la Negociación colectiva y la inaplicación del convenio colectivo...», *op. cit.*, p. 20 y ss.

para inducir a divergencias salariales estructurales a la baja. Ello, obviamente, no elimina toda diferenciación posible —que puede producirse en complementos variables, clasificación o retribución ligada a resultados, siempre dentro del marco legal—, aunque termina por consolidar el papel del sectorial como suelo retributivo común. Desde la perspectiva salarial, en este sector, podemos acreditar de nuestro análisis que el sistema actual presenta tres elementos de estabilización. En primer lugar, el salario ha quedado fuera de la prioridad aplicativa empresarial (reforma 2021), seguidamente, el convenio sectorial estatal actúa como contenido mínimo estructural (CCGIQ). Finalmente, el convenio autonómico solo puede desplazar al estatal si resulta más favorable en su conjunto. Este triple filtro reduce significativamente el riesgo de derivas salariales a la baja que habían sido asociadas doctrinalmente a la descentralización empresarial previa a 2021. En la industria química, donde el convenio estatal ya desempeñaba una función homogeneizadora intensa, el nuevo marco consolida esa función, aunque abre la posibilidad de mejoras territoriales diferenciadas.

A nivel práctico-aplicativo lo señalado se materializa a través de la predisposición de diferentes tipos de cláusulas, algunas de ellas definidas como «cláusulas de cierre» (Convenio Colectivo Sabic Innovative Plastics España)¹⁰³ o de «prioridad aplicativa» (Convenio Colectivo de la empresa Standard Profil)¹⁰⁴ o como «técnicas salariales variadas (compensación/absorción)» como es el caso del Convenio Colectivo de la empresa Maxam¹⁰⁵. En este sentido, también parecen especialmente interesantes, mencionar alguno de los convenios en los que se dedica un espacio importante a la definición del procedimiento de inaplicación o descuelgue del convenio colectivo, como es el caso del Convenio Colectivo de las Industrias Transformadoras de Materias Plásticas en la provincia de Alicante (art. 23). Esta cláusula remite al art. 82.3 ET, admitiendo inaplicación total o parcial, estableciendo también que, si afecta al sistema de remuneración y cuantía salarial por causas económicas/productivas, se exige una documentación específica (balance y cuenta de resultados de 3 años, cuentas provisionales, nivel de ingresos 3 años, memoria de perspectivas, propuesta de plan de mantenimiento del empleo), un plan de mantenimiento del empleo y se fija que el acuerdo no puede exceder la vigencia del convenio. Se trata de una cláusula arquetípica o «de manual» pensada para explicar cómo se aplica el 82.3 ET en un convenio territorial/subsectorial, es decir, delimitando materias, cargas documentales y lo cierto es que resulta muy útil para la realización de un análisis comparativo.

¹⁰³ Convenio colectivo de la empresa Sabic Innovative Plastics España S.C.A. (Anteriormente G.E. Plastic de España S. Com. por Acciones).

¹⁰⁴ En este convenio se utiliza una técnica distinta: no se discute frontalmente el suelo sectorial, pero organiza la relación empresa-sector mediante una regla de supletoriedad (empresa regula lo propio o no regulado). Esta cláusula sirve para explicar cómo se articula la prioridad aplicativa en la práctica, incluso cuando no se reproduce el listado del art. 84.2 ET. Véase el Convenio colectivo de trabajo de la empresa Standard Profil Spain, SA para los centros de trabajo de Logroño, para los años 2024 a 2027.

¹⁰⁵ VI Convenio colectivo para el grupo de empresas Maxam (Maxamcorp Holding, SL, Maxamcorp International, SL y Maxam Chem, SL).

Debemos recordar que, en el marco del salario y estructura salarial, una de las reglas existente en la muestra de convenios analizada pasa por la remisión expresa al art. 84.2 ET y a su tenor literal, que dispone la preferencia aplicativa del convenio sectorial frente al convenio de empresa en materia salarial¹⁰⁶. Frente a las formulaciones genéricas, las partes negociadoras también introducen en los convenios colectivos normas sobre la aplicación e inaplicación del incremento salarial en el sentido de consagrar que la determinación de unos concretos complementos salariales posibilitará «la negociación diversificada de los diferentes conceptos retributivos de Convenio, modificando así la incidencia relativa de cada uno de ellos en la total estructura salarial»¹⁰⁷. Así, **en el sector del metal**, observamos que, por lo general, los convenios provinciales de la muestra incluyen cláusulas genéricas de inaplicación de las condiciones de trabajo, particularmente las salariales, siguiendo o casi reproduciendo lo dispuesto en el artículo 82.3 ET. y el procedimiento a seguir¹⁰⁸. También observamos, de nuevo, que estos convenios coordinan sus condiciones de trabajo con el Convenio colectivo estatal de la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal, reconociendo la prioridad aplicativa del convenio de empresa tan solo en las condiciones laborales que incorpora el artículo 84.2 ET; declarando en materia salarial su aplicación a la concreción cuantitativa de las percepciones económicas que, en su caso, no hubieran sido cuantificadas en el convenio estatal¹⁰⁹.

Un número significativo de convenios colectivos de ámbito provincial incluyen cláusulas de inaplicación o desviación salarial, que se circunscriben a la posibilidad de no aplicar los incrementos salariales pactados cuando la situación económica de la empresa pueda verse gravemente afectada o pueda comprometer el mantenimiento del empleo¹¹⁰ o cuando concurren razones económicas, técnicas, organizativas o de producción¹¹¹. Estos convenios establecen que, por acuerdo entre la empresa y los representantes de las personas trabajadoras se podrá proceder, previo desarrollo de un

¹⁰⁶ El art. 13 del Convenio Colectivo de la empresa Aludium Transformación de Productos, SLU contempla lo siguiente: «En cumplimiento del artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores. El cual otorga prioridad al convenio sectorial frente al convenio de empresa en materia salarial. A este respecto indicamos que la empresa pertenece al Sector Metalúrgico, por lo que el convenio colectivo del sector es convenio colectivo para la industria, los servicios y las tecnologías del sector del metal de la provincia de Alicante».

¹⁰⁷ Art. 43.2 del Conveni col·lectiu de treball per a la indústria metal·logràfica de Catalunya 2022-2024.

¹⁰⁸ Un par de ejemplos: convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias siderometalúrgicas de Palencia y Provincia 2023-2025 (art. 53) o Convenio Colectivo para la industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal de la provincia de Valencia 2023-2026 (art. 14).

¹⁰⁹ Esta tendencia, también la observamos en nuestra investigación anterior en el marco del Observatorio de Negociación Colectiva de CC.OO. sobre una muestra de 275 convenios firmados entre el año 2022 y el 2023. Cfr., AA. VV. (MERINO SEGOVIA, A., coord.), «La estructura de la Negociación colectiva...», *op. cit.*, p. 46.

¹¹⁰ Así, el Convenio colectivo de las industrias siderometalúrgicas de Almería (art. 47) donde se especifica que «El acuerdo de inaplicación deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por las personas trabajadoras, estableciendo, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en este convenio colectivo, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio a dicha empresa».

¹¹¹ Un ejemplo, convenio colectivo Provincial del Comercio del Metal de Lugo 2022-2025 (art. 42).

periodo de consultas en los términos del artículo 41.4 ET, a inaplicar los porcentajes de incremento salarial, cuando la situación y perspectivas económicas pudieran verse mermadas como consecuencia de su aplicación¹¹². En casi todos los convenios que incluyen estas cláusulas, por cierto, y como resulta lógico, se hace referencia a la necesidad de justificar la situación económica aportando documentación y a los plazos en los que, tanto la Comisión Paritaria como la representación legal de las personas trabajadoras, deben resolver lo que estimen oportuno. En este sentido, un caso singular es el del Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para la industria siderometalúrgica de Burgos, que establece en su artículo 60 una cláusula de descuelgue del incremento salarial pactado para los años 2023 a 2026, estableciendo que podrá no ser de necesaria u obligada aplicación para aquellas empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de su aplicación y demuestren fehacientemente situaciones de déficit o pérdidas en como mínimo los dos últimos ejercicios finalizados, además de documentar la previsión de pérdidas en el ejercicio para el que solicitan el descuelgue del incremento salarial¹¹³. Ahora bien, establece a renglón seguido que, una vez finalizado el periodo de descuelgue del incremento salarial, las empresas afectadas se obligan a proceder a la actualización inmediata de los salarios de los trabajadores. Para ello se aplicarán sobre los salarios iniciales los diferentes incrementos pactados durante el tiempo que duró la aplicación de esta cláusula. Otros convenios, sin embargo, no incluyen cláusulas adicionales en materia de inaplicación salarial y se limitan, exclusivamente, a hacer una remisión a la cláusula general de inaplicación que incluye el propio convenio en la que, básicamente se reproduce el procedimiento establecido en el artículo 82.3 ET., bien de forma extensa, es decir, incluyendo requisitos, plazos, etc.¹¹⁴, o bien, de forma resumida¹¹⁵.

¹¹² Entre otros, convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de la Provincia de Castellón (art. 41).

¹¹³ Así, el Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para la industria siderometalúrgica de Burgos, estableciendo que, para ello, «deberán notificarlo por escrito a la Comisión Mixta del convenio y a la representación de los trabajadores, entregando la documentación precisa (Memoria explicativa, cuentas anuales aprobadas de los dos últimos años y del año en curso, cartera de pedidos, previsiones de futuro, distribución de la plantilla y salarios aplicados a cada categoría y trabajador) que justifique un régimen salarial diferenciado. (...) Si en el plazo de diez días naturales no hubiera acuerdo sobre el descuelgue del incremento salarial en el seno de la empresa, se dará traslado a la Comisión Mixta del convenio, que deberá pronunciarse en el plazo máximo de siete días, estando legitimada la propia comisión para que traslade sus desacuerdos, si los hubiere, al Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (SERLA). En caso de desacuerdo en el citado acto de conciliación-mediación, y solo previo acuerdo de la Comisión Mixta del convenio, se podrá someter al sistema de arbitraje establecido en el Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (SERLA). En caso de no producirse el citado arbitraje quedará abierta la vía administrativa o jurisdiccional competente».

¹¹⁴ Es el caso, por ejemplo, del convenio colectivo de sector Industria del Metal del Principado de Asturias 2024-2026 (Disp. Adicional 2.^a), o del convenio colectivo de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Huesca 2023-2026 (art. 10 *in fine*): «En materia de inaplicación salarial del presente Convenio durante cada uno de los años de vigencia del mismo, se estará al contenido de la cláusula que a tales efectos figura dentro de su Texto», esta es, la contenida en el artículo 9.5.

¹¹⁵ Convenio colectivo para la industria siderometalúrgica de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia 2023-2025 (art. 6).

Por su parte, y en el ámbito de los **convenios de empresa**, el análisis de la estructura retributiva evidencia una intensa aplicación del principio de descentralización salarial en algunos convenios de la muestra, especialmente en lo que respecta a la actualización de tablas, la vinculación de incrementos al IPC real y la introducción de componentes variables ligados a los resultados empresariales; algunos textos convencionales de este ámbito desarrollan mecanismos de revisión salarial automática que operan como sistemas de ajuste entre lo pactado y la evolución económica real, generando un espacio de concurrencia entre el convenio y los indicadores externos¹¹⁶. Otros, en cambio, optan por modelos de indexación completa al IPC real, extendiendo incluso la aplicación de los incrementos a otros centros del mismo grupo, lo que configura una forma de concurrencia horizontal dentro de estructuras empresariales integradas¹¹⁷.

De modo similar, se identifican primas o retribuciones variables vinculadas a resultados económicos (EBITDA o productividad) en otros convenios, cuya cuantía depende del desempeño global de la empresa y cuya aplicación se coordina entre distintas plantas, lo que refuerza la homogeneidad salarial interempresarial y la articulación de la negociación colectiva por grupos empresariales¹¹⁸. En términos generales, en este ámbito los convenios reflejan una transición hacia modelos retributivos denominados «dinámicos», en los que la descentralización se plasma tanto en la fijación de variables salariales como en la remisión a indicadores externos, que, al menos así lo articulan o declaran, operan en su caso como instrumentos de adaptación económica y de equilibrio entre la estabilidad colectiva y la competitividad empresarial.

Algún convenio colectivo de este ámbito da prevalencia a determinadas disposiciones salariales (solo para algunos complementos) respecto a lo establecido en convenios colectivos de ámbito superior al empresarial¹¹⁹. Otros se limitan a reproducir de manera literal lo establecido en el artículo 84.2 ET o lo dispuesto en convenio de ámbito superior¹²⁰. En cualquier caso, resulta oportuno insistir en este punto en que un número elevado de estos convenios colectivos prevén subidas salariales conforme al IPC, estructuradas conforme a una planificación anual acotada y expresamente (in-

¹¹⁶ En este sentido, el Convenio Colectivo De Empresa Nervacero S.A y el Convenio Colectivo del Centro de Trabajo de San Juan de Nieva - Fábrica de Zinc Electrolítico De la Empresa «Asturiana De Zinc, S.A.».

¹¹⁷ Un ejemplo lo constituye el Convenio Colectivo de la empresa Tubos Reunidos Group, S.L.U.

¹¹⁸ A modo ilustrativo, algunos convenios como el Convenio Colectivo de la empresa Arcelormittal España, S. A. o el Convenio Colectivo de Arcelormittal Tubular Products Zalain, contemplan primas o complementos retributivos variables asociados a indicadores económicos (como el Ebitda o la productividad), cuya aplicación se coordina en el conjunto del grupo empresarial.

¹¹⁹ El Convenio colectivo de la empresa Clarios Iberia P&D S.L. establece en diversos artículos la aplicación subsidiaria del Convenio Colectivo sectorial de la Industria del Metal de la Provincia de Alicante, respecto al incremento general de las retribuciones en la empresa, así como los complementos por antigüedad (quinquenios) o el resto de los pluses reconocidos en el convenio de empresa.

¹²⁰ Artículo 74 del IV Convenio colectivo de la empresa S.N.O.P Estampaciones S.A. para el centro de Vigo.

cremento lineal) recogida en el convenio (que suele coincidir con su vigencia). En próximas negociaciones, por cierto, advertir que se debe tener en cuenta la sentencia del Tribunal Supremo (Sala de lo Social) núm. 53/2025, de 28 de enero 2025 (rec. 36/2023) en la que al analizar el posible incremento del IPC en el salario pactado convencionalmente —en un supuesto de prórroga ordinaria del convenio por falta de denuncia de las partes—, se concluye que este deberá ser aplicado durante toda la vigencia del convenio prorrogado ordinariamente, matizándose que no ocurre lo mismo con los incrementos lineales que pudiesen estar recogidos en el convenio en el supuesto de prórroga ordinaria por falta de denuncia pactada entre las partes, determinando que el incremento salarial fijado genéricamente para el caso que se produzca un incremento del IPC por encima de un determinado umbral debe ser aplicado durante toda la vigencia —inicial o prorrogada— del convenio (no así los incrementos lineales previstos, exclusivamente, para los años de vigencia inicial pactada)¹²¹.

A continuación, exponemos algunas cláusulas recogidas en los convenios de empresa analizados que, en materia de régimen salarial, son interesantes por su singularidad:

—Compromiso de las partes para negociar el complemento de antigüedad en el caso de que el convenio de ámbito superior (provincial) se regule de manera distinta a lo recogido en el convenio de empresa¹²².

—Existencia de una cláusula de aplicación subsidiaria del Convenio Colectivo sectorial de ámbito superior¹²³.

—Declaración del convenio de compensación de los niveles retributivos recogidos en el convenio, que de producirse modificaciones legales que afecten a dichas cuantías y que pudiesen afectar a prestaciones de Seguridad Social, de incorporación del compromiso de negociación de los efectos de estos incrementos¹²⁴.

¹²¹ *Id.*, FJ 2.º y 3.º de la STS (Sala de lo Social) núm. 53/2025, de 28 de enero 2025 (rec. 36/2023).

¹²² El artículo 34 del Convenio colectivo de la empresa Mecalux S.A (Colectivo fábrica Gijón) establece que «los salarios base el presente convenio servirán de cómputo para el cálculo de los quinquenios que a cada cual puedan corresponderle, en base al 5 % del salario base de cada categoría profesional, por cada quinquenio devengado. Estos quinquenios se abonarán a partir de la fecha de su cumplimiento. Si a la finalización de la vigencia del presente convenio, el concepto de antigüedad en el Convenio Colectivo Provincial de la Industria del Metal de Asturias se regula de forma distinta a lo dispuesto para las anualidades del año 2024 a 2028, ambas partes se comprometen a negociar este concepto».

¹²³ Artículos 32, 35 y 36 del Convenio colectivo de la empresa Clarios Iberia P&D S.L.

¹²⁴ El artículo 6 del Convenio colectivo de la empresa Clarios Iberia P&D S.L. señala que «Dentro de los niveles retributivos alcanzados por este Convenio en Clarios Iberia P&D, SL quedan comprendidos y, por tanto, compensados, todos los conceptos remunerativos establecidos en las disposiciones legales. En el caso de producirse modificaciones legales que afectarán a la cuantía de las mejoras de prestaciones de la Seguridad Social establecidas por Convenios, la Comisión a que se refiere el artículo 59 se reunirá para negociar los efectos de la nueva situación creada. Los aumentos que en el futuro pudieran acordar las Autoridades competentes, cualquiera que fuera su denominación, serán absorbidos y compensados en su caso y en cómputo anual, dentro de los niveles retributivos citados. Los que se puedan conceder por Convenios de ámbito superior, sólo repercutirán cuando, en su conjunto, e igualmente en cómputo anual, superen los pactados en Clarios Iberia P&D, SL».

4.3. Cláusulas estructurales en materia de empleo y contratación

La regulación de la contratación y de las políticas de empleo constituye uno de los ámbitos donde la negociación colectiva despliega, con mayor claridad, su función estructural en la ordenación de las relaciones laborales. Más allá de la mera adaptación de las modalidades contractuales previstas en la legislación laboral, los convenios colectivos incorporan con frecuencia un conjunto de cláusulas destinadas a orientar las estrategias empresariales de empleo, limitar determinados usos de la temporalidad y reforzar mecanismos de estabilidad laboral. De este modo, la negociación colectiva se configura como un instrumento relevante para articular políticas de empleo sectoriales, establecer estándares comunes de calidad en el empleo y dotar de cierta coherencia al funcionamiento del mercado de trabajo dentro de cada sector productivo¹²⁵.

En este contexto, los convenios colectivos suelen incorporar diversas tipologías de cláusulas de empleo que cumplen funciones estructurales dentro del sistema de negociación colectiva. Entre ellas destacan, por un lado, las cláusulas de fomento de la contratación indefinida o de limitación de la temporalidad; por otro, las previsiones relativas a modalidades contractuales específicas, periodos de prueba o mecanismos de conversión de contratos temporales en indefinidos. A estas se añaden otras disposiciones institucionales, como las bolsas de empleo, los derechos preferentes de acceso a puestos de trabajo o los mecanismos de información y control sindical sobre las decisiones empresariales en materia de contratación, subcontratación o utilización de empresas de trabajo temporal. En conjunto, estas cláusulas no solo regulan aspectos concretos de la relación laboral, sino que contribuyen a estructurar las relaciones entre los distintos niveles de negociación colectiva y a reforzar el papel de la representación de los trabajadores en la gestión de las políticas de empleo. El análisis de estas cláusulas resulta particularmente relevante en sectores industriales de gran peso económico y fuerte implantación convencional, como la industria química y el sector del metal. En ambos casos, la negociación colectiva ha desarrollado instrumentos específicos destinados a ordenar la contratación, promover la estabilidad del empleo y establecer mecanismos de participación sindical en la supervisión de las decisiones empresariales.

El examen de los convenios colectivos del **sector químico** revela la existencia de un conjunto de cláusulas estructurales orientadas a ordenar las políticas de empleo y contratación en el sector. Estas cláusulas, presentes tanto en el convenio sectorial estatal como en numerosos convenios de empresa, cumplen una función de estabiliza-

¹²⁵ GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. «Las cláusulas de empleo en la negociación colectiva», en MONEREO PÉREZ, J. L.; FERNÁNDEZ BERNAT, J. A. y LÓPEZ INSUA, B. M. (Dirs.), *Las políticas activas de empleo: configuración y estudio de su regulación jurídica e institucional*, Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters ed., 2016, pp. 925-953.

ción del empleo, control colectivo de las decisiones empresariales en materia de contratación y articulación entre los distintos niveles de negociación colectiva.

En primer lugar, destaca la centralidad que adquiere el fomento de la estabilidad laboral mediante la contratación indefinida. Esta orientación aparece expresamente recogida en diversas cláusulas convencionales, especialmente de convenios colectivos de empresa, que incorporan compromisos cuantificados de conversión o creación de empleo fijo. Las cláusulas de compromisos cuantitativos de contratación, en efecto, son competencia casi exclusiva del nivel de empresa, ya que dependen de su viabilidad económica particular y esto en el sector de la industria química es bastante evidente. Concretamente tanto el XXI CCGIQ¹²⁶, como el CC Perfumerías y afines¹²⁷ (CCGIQ art. 7.1; Perfumería art. 5.2), establece una arquitectura por niveles estableciendo el encaje de posibles pactos y convenios de empresa. La propia enumeración de niveles acaba condicionando dónde y cómo se negocia en materia de contratación: empresa/centro, grupo, pactos de aplicación, etc. Contemporáneamente, convenios como el del Sector de Industrias Transformadoras de Materias Plásticas (Alicante)¹²⁸, en su art. 13, regula modalidades de contratación (indefinidos/temporales por circunstancias de producción o sustitución) «en los términos previstos en la legislación vigente», refuerza derechos de temporales y las obligaciones formales en esos supuestos. Es un ejemplo de cláusula con mucha remisión al marco legal (no tanto de «estructura» por concurrencia), pero es útil para mostrar cómo algunos convenios «delegan» el diseño a la ley, limitándose a asegurar su cumplimiento esencial.

Así, determinados convenios de empresa establecen compromisos explícitos de incremento del empleo estable durante la vigencia del convenio¹²⁹. En otros casos, la garantía de estabilidad se articula a través de porcentajes mínimos de empleo fijo o mediante límites estructurales al uso de la contratación temporal¹³⁰. Este objetivo de estabilización del empleo se complementa con mecanismos de conversión automática

¹²⁶ XXI Convenio colectivo general de la industria química.

¹²⁷ Convenio colectivo de las empresas y personas trabajadoras de perfumería y afines.

¹²⁸ Convenio Colectivo de Industrias transformadoras plásticas de la provincia de Alicante.

¹²⁹ En el convenio de la empresa Kongsberg Actuation Systems S.L.U. (Zaragoza) se prevé que «la empresa se compromete a transformar en contratos indefinidos el 10 % de la media de la contratación temporal del año anterior en cada ejercicio de vigencia del acuerdo» (CC empresa de la empresa Kongsberg Actuation Systems, S.L.U.). En términos similares, el convenio de Standard Profil España S.A. (La Rioja) establece la «formalización de un total de 18 contratos indefinidos durante el año 2024» (CC empresa convenio colectivo de trabajo de la empresa Standard Profil Spain, SA para los centros de trabajo de Logroño, para los años 2024 a 2027) mientras que el convenio del Grupo Maxam recoge el compromiso empresarial de «formalizar un mínimo de 45 contratos indefinidos entre 2023 y 2025» (VI Convenio colectivo para el grupo de empresas Maxam – Maxamcorp Holding SL, Maxamcorp International SL y Maxam Chem SL).

¹³⁰ El convenio de Air Liquide España S.A. y Air Liquide Ibérica de Gases S.L.U. (CC empresa Convenio colectivo de las empresas Air Liquide España, SA, y Air Liquide Ibérica de Gases, SLU) incorpora una cláusula de limitación de la temporalidad al establecer que «el promedio anual de contrataciones temporales, incluidas las realizadas a través de empresas de trabajo temporal, no podrá superar el 5 % de la plantilla total».

de contratos temporales en indefinidos, que operan como instrumentos correctores de la temporalidad prolongada¹³¹.

En segundo lugar, los convenios analizados muestran una regulación detallada de los periodos de prueba, configurados generalmente en función del grupo profesional y siguiendo la estructura establecida en el convenio sectorial estatal. El XXI Convenio General de la Industria Química fija, por ejemplo, periodos máximos de seis meses para los grupos profesionales superiores, entre tres y cuatro meses para los grupos intermedios y entre uno y dos meses para los grupos inferiores¹³². Este esquema sectorial es reproducido o adaptado por numerosos convenios de empresa¹³³.

En tercer lugar, los convenios analizados desarrollan la regulación de determinadas modalidades contractuales específicas, generalmente mediante una remisión expresa a las previsiones del convenio sectorial estatal. En particular, el contrato por circunstancias de la producción suele configurarse conforme a los parámetros establecidos en el XXI Convenio colectivo General de la Industria Química, que fija una duración máxima de doce meses para atender situaciones productivas imprevisibles¹³⁴. Esta remisión sectorial aparece de forma reiterada en convenios de empresa como los de Repsol o Maxam¹³⁵, lo que evidencia la función vertebradora del convenio sectorial en la ordenación de las modalidades contractuales. De igual modo, el contrato fijo-discontinuo se configura como una herramienta específica, regulada en términos generales por el XXI Convenio General de la Industria Química (art. 14.4), para actividades de carácter estacional o cíclico, incorporando en algunos con-

¹³¹ En el convenio de Michelin España Portugal S.A. se establece que «los contratos temporales permanecerán en esa modalidad un máximo de 12 meses, pasando a ser indefinidos si el volumen de producción es estable y el desempeño del trabajador es adecuado» (Convenio colectivo de la empresa Michelin España Portugal, SA, para los centros de trabajo de Tres Cantos, Madrid, e Illescas, Toledo).

¹³² Art. 13, XXI Convenio colectivo general de la industria química.

¹³³ Así, el convenio del Grupo Maxam establece periodos de prueba de seis meses para personal técnico, tres meses para personal operativo y treinta días laborables para personal no cualificado. En el convenio de Repsol Química S.A. el periodo de prueba alcanza seis meses para técnicos y cinco meses para el resto de personal, mientras que el convenio de la empresa Sabic Innovative Plastics España S.C.A. (Murcia) prevé seis meses para contratos indefinidos y un mes para contratos temporales. Asimismo, el Convenio estatal de Industrias de Perfumería y Afines fija seis meses para los grupos superiores, entre uno y dos meses para los grupos intermedios y quince días para contratos de corta duración.

¹³⁴ Art. 14.1.1 del XXI Convenio colectivo general de la industria química: «Los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción de naturaleza imprevisible, podrán tener una duración máxima de doce meses. En aplicación del artículo 15.7 del Estatuto de los Trabajadores la empresa deberá informar a las personas trabajadoras con contratos de duración determinada, incluidos los contratos formativos, sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes, a fin de garantizar las mismas oportunidades de acceder a puestos permanentes que las demás personas trabajadoras. En atención a la distinta naturaleza de las situaciones ocasionales y previsibles en relación con la actividad y/o ubicación de cada uno de los centros de trabajo, los periodos a los que hace referencia el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores podrán ser fijados a nivel de centro de trabajo».

¹³⁵ Art. 26, II Convenio colectivo de la empresa Repsol Lubricantes y Especialidades, SA; art. 16 VI Convenio colectivo para el grupo de empresas Maxam (Maxamcorp Holding, SL, Maxamcorp International, SL y Maxam Chem, SL).

venios la obligación de elaborar censos anuales de trabajadores y establecer sistemas de llamamiento con antelación mínima¹³⁶.

Un cuarto grupo de cláusulas estructurales lo constituyen las bolsas de empleo y los derechos de preferencia en el acceso al empleo, que funcionan como instrumentos de gestión colectiva de la contratación y que en su gran mayoría están organizadas a nivel empresarial (con unas directrices generales a nivel sectorial). En este sentido, diversos convenios establecen que tendrán prioridad para ocupar puestos de trabajo fijos aquellas personas que hayan prestado servicios previamente en la empresa mediante contratos temporales o formativos con evaluación positiva. Así ocurre en convenios como los de Sabic o Air Liquide, que reconocen un derecho preferente de ingreso para quienes hayan trabajado previamente en la empresa¹³⁷. En algunos casos se desarrollan sistemas más complejos de gestión de estas bolsas de empleo. En Fertiberia S.A., por ejemplo, cada fábrica mantiene una bolsa propia basada en criterios de idoneidad profesional y antigüedad en la prestación de servicios¹³⁸. Por su parte, el convenio de Aspla – Plásticos Españoles S.A. (Cantabria) establece un orden de prelación detallado para la contratación que prioriza, entre otros colectivos, a trabajadores previamente afectados por procesos de regulación de empleo¹³⁹.

Otro ámbito relevante de regulación, en el que también el protagonismo suele tenerlo el nivel empresarial de negociación, lo constituye la contratación externa, tanto a través de ETT como mediante subcontratación. En relación con las primeras, numerosos convenios incluyen cláusulas destinadas a limitar su utilización y a reforzar el control sindical sobre las condiciones de trabajo de los trabajadores cedidos. En convenios como los de Sabic o Repsol¹⁴⁰, se establece que el recurso a ETT deberá ser excepcional, dándose prioridad a la contratación directa por parte de la empresa usuaria. Asimismo, se reconoce expresamente a la representación legal de las personas trabajadoras la función de tutela de las condiciones laborales y de seguridad y salud de los trabajadores cedidos.

En conjunto, estas disposiciones evidencian que la negociación colectiva en la industria química no se limita a regular las modalidades contractuales desde una pers-

¹³⁶ Este es el caso del art. 13 del convenio colectivo de la empresa Rheinmetall Expal Munitions, S.A.U., en Quintanilla Sobresierra (Páramo de Masa - Burgos).

¹³⁷ Art 8 del convenio colectivo de la empresa Sabic Innovative Plastics España S.C.A.: «Tendrán prioridad para el ingreso, en igualdad de méritos, quienes hayan desempeñado o desempeñen funciones en la Compañía con carácter eventual, interino, con contrato por tiempo determinado, contrato a tiempo parcial o formativo u otros contratos diferentes a los de duración indefinida y hayan superado satisfactoriamente todas las evaluaciones individuales».

¹³⁸ Art. 9 del Convenio colectivo de la empresa Fertiberia, S.A.

¹³⁹ Art. 27 del Convenio Colectivo de la empresa Aspla-Plásticos Españoles, S.A.

¹⁴⁰ Art. 9 del convenio colectivo de la empresa Sabic Innovative Plastics España S.C.A.; Disposición adicional quinta del II Convenio colectivo de la empresa Repsol Lubricantes y Especialidades, SA.

pectiva estrictamente jurídica, sino que configura un conjunto de instrumentos institucionales destinados a ordenar las políticas de empleo dentro del sector, reforzando el papel de la negociación colectiva como mecanismo de estabilización del empleo y de control colectivo de las decisiones empresariales en materia de contratación en una armonización y articulación conjunta entre niveles de negociación.

Por su parte y en el marco de análisis de los **convenios del sector del metal**, lo cierto es que se han detectado pocas cláusulas de concurrencia en los convenios colectivos de ámbito provincial en materia de contratación que aporten reglas diferenciadas o específicas, más allá de lo dispuesto en la norma convencional estatal de referencia. Ahora bien, están presentes en algunos de ellos. En concreto para advertir de las reglas transitorias aplicables, la importancia del derecho supletorio y del respeto de lo dispuesto en el convenio estatal en esta materia¹⁴¹ o para señalar que, por ejemplo, respecto del contrato por circunstancias de la producción, se estará a lo dispuesto en el Convenio Colectivo Estatal de la industria, la tecnología y los servicios del sector metal vigente en cada momento¹⁴². O en otro caso, aun de forma genérica, para establecer simplemente que, en relación con el periodo de prueba y las modalidades de contratación, se estará a lo dispuesto en la norma convencional estatal¹⁴³, o que se incorporará al convenio cualquier acuerdo que en materia de contratación se fije en esta¹⁴⁴.

¹⁴¹ *Vid.*, en este sentido, el Convenio colectivo de las industrias, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal de la provincia de Albacete (Disp. Transitoria 1.^a) donde expresamente se establece que, de conformidad con «el artículo 11 del IV Convenio Colectivo Estatal de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal, la regulación de la contratación es materia reservada al ámbito de la negociación estatal. Actualmente, la comisión negociadora del citado convenio mantiene reuniones con la finalidad de adaptar el contenido de la reforma laboral establecido en el RD Ley 32/2021 a las necesidades del Sector. No obstante, las partes negociadoras del presente convenio, conscientes de la relevancia, trascendencia y necesidades que tiene esta materia en los niveles de ámbito inferior de negociación colectiva, acuerdan establecer esta materia un régimen transitorio, el cual será de aplicación, hasta la fecha de publicación del nuevo V Convenio Estatal de la Industria, Nuevas Tecnologías y Servicios del sector Metal, o acuerdo de la Comisión Paritaria».

¹⁴² Cfr., art. 3 del Convenio colectivo de la industria, la tecnología y los servicios del sector del metal de la provincia de Huesca 2023-2026 donde se establece que, «aun siendo conscientes de que las competencias sobre la prórroga de los contratos de duración determinada por circunstancias de la producción celebrados de acuerdo al art. 15.1 ET corresponde al Convenio Estatal del Metal, en el supuesto de que dicho ámbito negocial así lo acuerde, las partes integrantes de este convenio se emplazan a incorporar la ampliación de dichos contratos a doce meses en caso de que el contrato inicial se hubiera concertado por una duración inferior, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración de doce meses».

¹⁴³ Convenio Colectivo del Sector de Industria, Tecnología y Servicios del Sector del Metal de Zaragoza (art. 56); Convenio colectivo de trabajo para el sector de industrias siderometalúrgicas de Palencia y Provincia 2023-2025 (art. 9); Convenio Colectivo de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal de la Provincia de Teruel 2023-2025 (art. 14); Convenio colectivo provincial para el sector Siderometalúrgico de la provincia de Soria (art. 8); o el Convenio colectivo de las industrias, las nuevas tecnologías y los servicios del sector del metal de la provincia de Albacete (Disp. Transitoria 1.^a).

¹⁴⁴ Así puede verse en el Convenio Colectivo de la Industria, las Nuevas Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal de Valladolid y provincia para los años 2023, 2024 y 2025 (art. 9), en el Convenio colectivo para las Industrias Siderometalúrgicas de la provincia de Jaén 2023-2025 (art. 20) o en el convenio colectivo de sector Industria del Metal del Principado de Asturias 2024-2026 (Disp. Adicional 9.^a).

Pese a no ser desafortunadamente una tendencia generalizada, algún convenio provincial aborda materias relativas a contratación incluyendo mecanismos de reserva de empleo a favor de personas con discapacidad. En este sentido, remiten a las partes negociadoras a la regulación de esta materia de conformidad con lo dispuesto en el Real Decreto legislativo 1/2013, de 29 de noviembre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social¹⁴⁵.

Antes de entrar al ámbito de los **convenios de ámbito empresarial**, conviene insistir en que, tras la reforma laboral del RD Ley 32/2021, la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación se ha mantenido en el artículo 84.2 ET como una materia que puede tener prioridad aplicativa sobre los convenios sectoriales. Esta es una materia donde los convenios colectivos de empresa hacen una continua remisión a la negociación colectiva de ámbito superior (sectorial provincial, autonómica o incluso estatal). Este hecho tiene especial transcendencia para la negociación colectiva a nivel de empresa pues supone renunciar a su prioridad aplicativa en favor de convenios colectivos de ámbito superior, de lo que deriva que se asumen por las partes negociadoras los postulados, límites, derechos u obligaciones en esta materia y en relación con ciertos aspectos de estos.

Especial incidencia tiene la remisión de lo dispuesto en materia de contratación temporal a los convenios sectoriales, especialmente en el caso de los convenios sectoriales provinciales, especialmente el eventual por circunstancias de la producción, sin olvidar también el contrato fijo discontinuo¹⁴⁶. De entre las cláusulas recogidas en los convenios colectivos de empresa analizados podemos traer a colación, las siguientes:

En el caso de la utilización del contrato temporal (sobre todo, el eventual por circunstancias de la producción), se observa una continua remisión al convenio sectorial de ámbito superior, provincial o estatal en cuanto a la posible ampliación de la duración de estos contratos, prevista en el ET¹⁴⁷.

¹⁴⁵ Convenio Colectivo del Sector de Industria, Tecnología y Servicios del Sector del Metal de Zaragoza (art. 52).

¹⁴⁶ Entre otros el IV Convenio colectivo de la empresa S.N.O.P Estampaciones S.A. para el centro de Vigo; Convenio colectivo de la empresa Santa Bárbara sistemas S.A.; Convenio colectivo de la empresa Clarios Iberia P&D S.L. o el Convenio colectivo de la empresa Hiperión Materials & TechnologieS Spain SL.

¹⁴⁷ Artículo 15 del IV Convenio colectivo de la empresa S.N.O.P Estampaciones S.A. para el centro de Vigo dispone que «En lo referente a la duración de la contratación de eventuales, será de aplicación lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal vigente, con la duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses. De ampliarse la duración máxima de los contratos por ley, este convenio quedaría inmediatamente acogido a dicha ampliación». Artículo 31 del Convenio colectivo de la empresa Fundación Lantegi Batuak: «De acuerdo con el artículo 15.2 del Estatuto de los Trabajadores en su redacción dada por el RD Ley 32/2021 de 28 de diciembre, se podrá ampliar hasta un año la duración máxima de los contratos por circunstancias de la producción, según permite el artículo 16.bis del Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad». Artículo 21 del Convenio colectivo de la empresa Santa Bárbara Sistemas S.A. «Con-

En el mismo sentido que el apartado anterior se encuentran ciertas cláusulas de remisión al convenio colectivo sectorial de ámbito superior para el caso de la contratación fija discontinua¹⁴⁸.

La remisión de la resolución del contrato voluntariamente por las partes durante el periodo de prueba a lo dispuesto en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior¹⁴⁹.

trato temporal: Se regula conforme a lo establecido en el convenio del sector (Convenio colectivo estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal)». Artículo 22 del Convenio colectivo de la empresa Clarios Iberia P&D S.L. «1. Se podrán establecer cuando las circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran, aun tratándose de la actividad normal de la Empresa 2. En tales casos, los contratos podrán tener una duración máxima de seis meses, dentro de un periodo de 12 meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. 3. Al permitirlo el Convenio Colectivo Sectorial, también en tales casos, los contratos del punto 1 anterior podrán ser ampliados, como máximo, en otros 6 meses, con lo que la duración total máxima sería de 12 meses, los cuales deben estar comprendidos en un periodo de 18 meses. 4. Una vez finalizado el contrato por expiración del tiempo convenido, el trabajador tendrá derecho a percibir una indemnización de 1 día de salario por mes trabajado». Artículo 17 del Convenio colectivo de la empresa Hiperion Materials & Technologies Spain SL. «La empresa podrá utilizar cualquiera de las modalidades de contratación, mientras dure su vigencia, recogidas en el artículo 15.1 de ET y en el artículo 29 del Convenio colectivo para la industria metalúrgica de la provincia de Barcelona». Clausula 22.º del Anexo 3 del Convenio colectivo de la empresa Bellota Herramientas S.L.U. y Bellota Agrisolution S.L.U. «Contratos de duración determinada. La duración máxima de estos contratos será la establecida en el artículo 38.º del convenio colectivo de Industria Siderometalúrgica de Guipúzcoa vigente en cada momento para los centros de Guipúzcoa y el artículo 50 del convenio colectivo autonómico para la industria siderometalúrgica de la Comunidad Foral de Navarra vigente en cada momento para el centro de Olloqui en Navarra. Computándose el mismo a partir de la fecha en que se produzca la causa o circunstancia que justifique su utilización». La Cláusula 6.1.2 del Convenio colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España S.A (Fábrica de Esquiroz), establece que «por lo que se refiere a la duración máxima, así como al periodo exigible de los contratos eventuales por circunstancias de la producción celebrados al amparo del vigente Estatuto de los Trabajadores en su artículo 15 E en materia de contratos de duración determinada, las partes acuerdan que la misma se determine de igual manera, que como quede regulado en el convenio sectorial al que se remiten a este respecto como norma supletoria».

¹⁴⁸ La Cláusula 6.1.2 del Convenio colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España S.A (Fábrica de Esquiroz), establece que «lo que el Convenio Colectivo del sector del metal de Navarra fije como regulación sobre contratos fijos discontinuos sobre la que tiene competencia, las partes se comprometen a analizar la realización de más contratos fijos discontinuos en el ámbito de producción, determinando un número concreto». Y Disposición transitoria sobre empleo del del Convenio colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos España S.A (Fábrica de Esquiroz) en el que se pone de manifiesto que «ambas partes se comprometen a crear una Comisión de Empleo una vez alcanzado un acuerdo para un nuevo Convenio Colectivo del sector del metal de Navarra. En la misma, y una vez ese Convenio fije la regulación sobre contratos fijos discontinuos sobre la que tiene competencia y otras posibles regulaciones de contratación que puedan afectar a este centro de trabajo, se analizarán especialmente: Realizar más contratos fijos discontinuos en el ámbito de producción, determinando un número concreto; Analizar la posibilidad de la reversibilidad a tiempo completo del contrato fijo discontinuo si se ha renunciado a la indemnización prevista en el Convenio; Conjuguar su uso con las jubilaciones parciales, sus pertinentes contratos de relevo y con las bajas voluntarias que se produzcan; Cualesquiera otros acuerdos sobre empleo que puedan alcanzar las partes».

¹⁴⁹ El artículo 17 del IV Convenio colectivo de la empresa S.N.O.P Estampaciones S.A. para el centro de Vigo dispone que «en lo referente a la duración de la contratación de eventuales, será de aplicación lo establecido en el Convenio Colectivo Estatal de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal vigente, con la duración máxima de 12 meses en un periodo de 18 meses. De ampliarse la duración máxima de los contratos por ley, este convenio quedaría inmediatamente acogido a dicha ampliación».

Regulación, en caso de la posible subrogación en el caso de la finalización de las contrata que supongan sustitución de empresas o entidades, de la subrogación de las personas trabajadoras por la nueva adjudicataria por remisión al Convenio colectivo de ámbito superior¹⁵⁰.

En fin, como puede verse, en materia de contratación, los convenios colectivos analizados revelan una coexistencia entre regulación autónoma y remisión normativa, lo que da lugar a supuestos de concurrencia técnica con convenios de ámbito superior o con el propio ET. Algunos convenios colectivos establecen remisiones expresas al convenio sectorial de la industria siderometalúrgica o al propio Estatuto, particularmente en lo relativo a la duración máxima de los contratos temporales y las modalidades formativas¹⁵¹. Estas remisiones no sólo aseguran la coherencia jerárquica entre niveles de negociación, sino que preservan el carácter supletorio del convenio sectorial como fuente normativa de referencia. Por otro lado, ciertos convenios incorporan cláusulas de revisión o transformación de contratos temporales en indefinidos, sometidas a negociación bilateral tras un período continuado de prestación de servicios¹⁵² reflejando una descentralización decisional en la política de empleo.

Finalmente, se identifican supuestos en los que se fijan condiciones económicas específicas para contratos formativos¹⁵³, con retribuciones mínimas superiores a las legales, pero expresamente condicionadas a lo dispuesto en el artículo 11 del ET, lo que configura un ejemplo de concurrencia controlada entre la autonomía convencional y la norma estatal.

5. CONCLUSIONES: EVIDENCIAS Y CLAVES INTERPRETATIVAS

El análisis desarrollado a lo largo del presente capítulo permite identificar una serie de tendencias estructurales que caracterizan el funcionamiento actual de la negociación colectiva en los **sectores del metal y de la industria química** durante el periodo 2023-2025. El estudio comparado de los convenios colectivos sectoriales,

¹⁵⁰ De acuerdo con lo dispuesto en el artículo 32 de la Convenio colectivo de la empresa Fundación Lantegi Batuak señala que «De conformidad con lo preceptuado en el artículo 27 del Convenio Colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad y al objeto de contribuir y garantizar los principios de estabilidad en el empleo y no discriminación por razón de discapacidad, en el caso de finalización, rescisión o pérdida por parte de Lantegi Batuak de contrata que suponga sustitución entre entidades que lleven a cabo la actividad de que se trate (excepto cuando se trate de un particular), los trabajadores y trabajadoras de Lantegi Batuak, con y sin discapacidad, que estén realizando el trabajo objeto de dicha contrata, serán subrogados/as por la nueva adjudicataria que vaya a prestar el servicio, en igualdad de condiciones que el resto de trabajadores y trabajadoras del sector de actividad».

¹⁵¹ A modo ilustrativo, el art. 14 bis relativo a la duración de los contratos temporales por circunstancias de la producción del Convenio Colectivo del Centro de Trabajo de San Juan De Nieva – Fábrica de Zinc Electrolítico de la Empresa «Asturiana De Zinc, S.A.U.».

¹⁵² Art. 3.1 del Convenio Colectivo de Empresa Nervacero S.A.

¹⁵³ Art. 21 Dos del Convenio Colectivo de la empresa Tubos Reunidos Group, S.L.U.

territoriales y empresariales revela la existencia de un modelo complejo de regulación laboral basado en una arquitectura multinivel de negociación colectiva, en la que cada ámbito convencional desempeña funciones diferenciadas en la ordenación de las condiciones de trabajo.

Puede afirmarse que la negociación colectiva en ambos sectores se organiza sobre la base de una **estructura multinivel**, configurada por la coexistencia de distintos ámbitos convencionales —estatal, sectorial territorial y empresarial— que interactúan entre sí mediante reglas de concurrencia, prioridad aplicativa, supletoriedad y complementariedad. Este modelo responde a la lógica prevista en el art. 83 ET, que permite ordenar la negociación colectiva mediante distintos niveles capaces de intervenir en la regulación de las condiciones laborales dentro de un mismo sector productivo. En este contexto, la regulación de las condiciones no se concentra en un único ámbito convencional, sino que se distribuye entre diversos niveles que actúan de forma coordinada dentro del sistema.

El análisis comparado pone de manifiesto, no obstante, que ambos sectores presentan **estructuras convencionales claramente diferenciadas**. La **industria química** muestra un modelo relativamente centralizado y formalmente articulado, en el que el convenio sectorial estatal desempeña una función vertebradora del sistema. En este sector, el convenio general no se limita a establecer condiciones mínimas, sino que actúa como instrumento de ordenación estructural de la negociación colectiva, delimitando expresamente los niveles negociales existentes y los espacios de intervención de cada uno de ellos. De este modo, la negociación de empresa aparece integrada dentro de una arquitectura previamente definida por el convenio sectorial, que funciona como eje normativo del sistema.

Por el contrario, el **sector del metal** presenta una **estructura más compleja y descentralizada**, caracterizada por la coexistencia de numerosos convenios sectoriales provinciales junto a convenios de empresa y un convenio estatal de coordinación. Esta configuración responde en gran medida a la propia estructura productiva del sector, marcada por una elevada fragmentación empresarial y por la predominancia de micro y pequeñas empresas. En este contexto, los convenios sectoriales territoriales han desempeñado históricamente una función de homogeneización mínima de las condiciones laborales dentro de cada provincia o comunidad autónoma, actuando como referencia reguladora para empresas que, en muchos casos, carecen de capacidad negociadora propia.

La comparación entre ambos sectores permite observar, por tanto, **dos modelos distintos de articulación de la negociación colectiva** dentro del ámbito industrial. Mientras que la industria química presenta un modelo de centralización sectorial con espacios empresariales de flexibilidad controlada, el sector del metal muestra una estructura más descentralizada, basada en la coordinación vertical entre el convenio estatal, los convenios provinciales y los convenios de empresa.

Dentro de este sistema multinivel, la **regulación de la jornada laboral** constituye uno de los ámbitos donde se observa con mayor claridad la interacción entre los distintos niveles de negociación colectiva. Los convenios sectoriales fijan generalmente la duración máxima anual de la jornada y establecen los parámetros básicos de organización del tiempo de trabajo, configurando así un marco común aplicable a todo el sector. Sobre esta base sectorial, los convenios de empresa introducen diversos mecanismos de adaptación organizativa destinados a responder a las necesidades productivas específicas de cada empresa.

Entre estos mecanismos destacan la distribución irregular de la jornada, las bolsas de horas, los sistemas de flexibilidad interna o las adaptaciones de calendario laboral. Estas fórmulas permiten ajustar la utilización del tiempo de trabajo a las fluctuaciones de la actividad productiva sin alterar el marco general de jornada anual establecido en el nivel sectorial. En consecuencia, la jornada laboral aparece configurada como un **espacio híbrido de regulación**, en el que se combinan elementos de homogeneización sectorial con instrumentos de flexibilidad empresarial.

En **materia salarial**, el análisis confirma igualmente la importancia estructural del convenio sectorial como instrumento de regulación colectiva. La evolución normativa reciente, especialmente tras la reforma laboral introducida por el Real Decreto Ley 32/2021, ha reforzado el papel del convenio sectorial en la fijación de los salarios mínimos del sector. La eliminación de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia de cuantía salarial ha devuelto al convenio sectorial la función de establecer el suelo retributivo común aplicable a todas las empresas incluidas en su ámbito funcional.

Este cambio normativo ha tenido importantes implicaciones para la re-organización del sistema de negociación colectiva. Durante el periodo posterior a la reforma laboral de 2012, el reconocimiento de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial había favorecido la aparición de dinámicas de descentralización retributiva y, en determinados casos, de competencia salarial a la baja entre empresas. La reforma de 2021 ha corregido parcialmente estas dinámicas, reforzando la función estabilizadora del convenio sectorial y limitando la posibilidad de establecer salarios inferiores a los estándares sectoriales.

En el sector de la **industria química**, donde, insistimos, el convenio sectorial estatal ya desempeñaba una función vertebradora especialmente intensa, esta reforma ha consolidado aún más el papel del convenio sectorial como referencia normativa central. En este ámbito, diversas cláusulas convencionales actúan como mecanismos de blindaje estructural del convenio sectorial, estableciendo contenidos mínimos en materias fundamentales como salarios, jornada o clasificación profesional. Estas cláusulas refuerzan la coherencia del sistema convencional y limitan la aparición de divergencias empresariales que puedan poner en riesgo la estabilidad del marco sectorial.

Por su parte, en el **sector del metal**, la regulación salarial continúa articulándose a través de una combinación de niveles convencionales en la que los convenios sectoriales territoriales desempeñan un papel particularmente relevante. Estos convenios establecen generalmente las tablas salariales y los incrementos retributivos aplicables dentro de su ámbito territorial, coordinándose con el convenio estatal y con los convenios de empresa mediante diversas técnicas convencionales, como cláusulas de remisión, supletoriedad o compensación y absorción.

El análisis de los convenios colectivos también pone de manifiesto la existencia de una amplia variedad de técnicas convencionales destinadas a gestionar **la concurrencia entre distintos niveles de negociación colectiva**. Entre las más frecuentes se encuentran las cláusulas de prioridad aplicativa, las cláusulas de supletoriedad, las cláusulas de remisión al convenio sectorial o estatal, así como las cláusulas de absorción y compensación de mejoras. Estas técnicas permiten compatibilizar la autonomía negociadora de cada ámbito con el respeto a la jerarquía normativa del sistema convencional y con la necesidad de preservar la coherencia interna del marco regulador.

Otro de los ámbitos en los que la negociación colectiva despliega una función estructural relevante es el relativo a las **políticas de empleo y contratación**. Los convenios colectivos analizados incorporan con frecuencia un conjunto de cláusulas destinadas a promover la estabilidad laboral, limitar determinados usos de la contratación temporal y reforzar la participación sindical en las decisiones empresariales relacionadas con el empleo.

Entre estas cláusulas destacan los compromisos de fomento de la contratación indefinida, los mecanismos de conversión de contratos temporales en indefinidos, la regulación específica de determinadas modalidades contractuales o la creación de bolsas de empleo y derechos preferentes de acceso al empleo para trabajadores previamente vinculados a la empresa. Estas disposiciones evidencian que la negociación colectiva no se limita a reproducir las previsiones legales en materia de contratación, sino que contribuye activamente a estructurar las políticas de empleo dentro de cada sector productivo.

Asimismo, el análisis revela una creciente tendencia hacia la **procedimentalización convencional** de determinados instrumentos jurídicos previstos en la legislación laboral, especialmente en relación con el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo regulado en el art. 82.3ET. La inaplicación o descuelgue de convenio colectivo se configura como un mecanismo de flexibilidad interna destinado a permitir la adaptación empresarial en situaciones de dificultad económica acreditada. Sin embargo, la práctica convencional muestra que este instrumento se concibe como una técnica excepcional sometida a garantías procedimentales estrictas, que exige la acreditación de causas económicas, técnicas, organizativas o productivas y la intervención de la representación de los trabajadores o de órganos paritarios.

En el sector de la **industria química**, esta lógica se refleja en una regulación que integra el procedimiento de inaplicación dentro de la estructura sectorial, reforzando el papel de las comisiones paritarias y de los mecanismos de mediación en la gestión de posibles conflictos. De este modo, el descuelgue no se configura como un instrumento de descentralización plena, sino como una válvula de ajuste del sistema convencional destinada a preservar la viabilidad empresarial sin alterar el marco sectorial de referencia.

Finalmente, el análisis desarrollado pone de manifiesto la **relevancia institucional de la negociación colectiva** en sectores industriales estratégicos como la industria química y el sector del metal. En estos ámbitos productivos, la negociación colectiva no sólo determina condiciones laborales concretas, sino que actúa también como un instrumento de gobernanza sectorial que contribuye a articular el equilibrio entre competitividad empresarial, estabilidad del empleo y transformación productiva.

En conjunto, las evidencias analizadas permiten concluir que el sistema de negociación colectiva en ambos sectores se orienta hacia un modelo que podría describirse como **descentralización controlada o autonomía colectiva vinculada**. La comparación entre ambos muestra que, mientras la industria química representa un modelo de centralización sectorial con espacios empresariales claramente delimitados, el sector del metal refleja una estructura más compleja basada en la coordinación entre niveles territoriales y empresariales. En los dos casos, sin embargo, la negociación colectiva continúa desempeñando un papel esencial en la regulación de las relaciones laborales y en la organización institucional del mercado de trabajo dentro de cada sector productivo. En este modelo, el convenio sectorial establece los estándares estructurales del sistema y actúa como marco normativo de referencia, mientras que los convenios de empresa introducen mecanismos de adaptación organizativa destinados a responder a las necesidades específicas de cada organización productiva / empresa. De este modo, el sistema convencional combina elementos de centralización y descentralización que permiten conciliar la coherencia del marco sectorial con la flexibilidad empresarial.

IV. LOS SECTORES DE CONSTRUCCIÓN, MADERA Y CEMENTO

ROSA MARÍA MORATO GARCÍA (COORDINADORA)

HENAR ÁLVAREZ CUESTA

JUAN MIGUEL DÍAZ RODRÍGUEZ

DAVID LANTARÓN BARQUÍN

DIEGO MEGINO FERNÁNDEZ

MARTA NAVAS-PAREJO ALONSO

SUSANA RODRÍGUEZ ESCANCIANO

SUMARIO

1. Introducción

2. Sector de la construcción: valoración jurídica de la práctica negocial

- 2.1. Marco negocial del sector
- 2.2. Cláusulas convencionales en materia de contratación
- 2.3. Jornada y distribución del tiempo de trabajo
- 2.4. Salarios y estructura salarial

3. Práctica convencional en el sector de madera y corcho

- 3.1. Aproximación común a la articulación y concurrencia de convenios
- 3.2. Modalidades de contratación
- 3.3. Jornada y distribución del tiempo de trabajo
- 3.4. Salarios y estructura salarial
- 3.5. Particularidades del sector del corcho en la articulación y concurrencia de convenios

4. Sector de derivados del cemento: informe sobre la práctica negocial

- 4.1. Consideraciones generales sobre la estructura negocial
- 4.2. Contratación
- 4.3. Jornada y distribución del tiempo de trabajo
- 4.4. Salarios y estructura salarial

5. Conclusiones

1. INTRODUCCIÓN

La determinación de las condiciones de trabajo aplicables exige identificar con precisión el convenio o convenios de referencia. En un sistema que admite, bajo ciertas condiciones, la concurrencia de convenios de distinto ámbito, el régimen aplicable puede resultar de la combinación de normas convencionales. Es frecuente que acuerdos territoriales o de empresa regulen materias no contempladas en el convenio de ámbito superior o introduzcan mejoras respecto de este, sin que llegue a activarse el régimen de resolución de conflictos del art. 84 ET. A su vez, los convenios estatutarios se sitúan, en términos generales, en un plano de paridad formal, con independencia de su ámbito funcional o territorial, de ahí la dificultad para identificar la norma aplicable cuando confluyen ámbitos y contenidos, dificultad intensificada por la descentralización productiva y por la progresiva densificación del art. 84 ET. Corresponde a los propios sujetos negociadores ordenar estas relaciones, bien mediante acuerdos «en la cumbre», bien a través de cláusulas específicas en cada convenio. Precisamente la ausencia de jerarquía interna entre convenios estatutarios justifica la previsión de reglas específicas de concurrencia en el art. 84 ET, aunque la técnica normativa empleada haya contribuido a complicar la comprensión del sistema.

Como presupuesto metodológico, conviene apuntar que el análisis de la articulación y concurrencia en los sectores a los que se refiere este estudio no examina los efectos del nuevo convenio sobre los derechos reconocidos en uno anterior, cuestión que plantea problemas específicos y requiere un tratamiento propio. Aunque el núcleo normativo de la materia se ubica en los arts. 82 a 86 ET, resulta inexcusable integrar en el marco de referencia el art. 42.6 ET (por su incidencia específica en contratas y subcontratas tras la reforma de 2021), así como el art. 44.4 ET en los sectores con prácticas intensas de subrogación. Y junto al art. 83.2 ET, el precepto principal es el art. 84 ET, sin perjuicio de la operatividad bajo estrictas condiciones del art. 3.3 ET, donde se consagra la aplicación de la norma más favorable.

Sirva recordar que el marco negocial se encuentra además condicionado por la interacción entre la intervención legislativa y los instrumentos de articulación diseñados por los agentes sociales. A partir de la reordenación de 2021, mientras exista un convenio sectorial vigente, el convenio de empresa posterior no desplaza al sectorial en materia retributiva, salvo en los casos estrictamente exceptuados por el actual art. 84.2.a) ET y, en su caso, cuando exista habilitación expresa del nivel superior en los términos del art. 84.1 ET, negociada conforme al art. 83.2 ET (STS 9 de septiembre de 2025, rec. 38/2024). En cambio, una vez denunciado el convenio sectorial y agotada su vigencia ordinaria, su espacio normativo puede ser ocupado por convenios de otro ámbito, incluidos los de empresa, salvo que se mantenga un proceso negociador efectivo («sin que el convenio más antiguo pueda bloquear indefinidamente al nuevo»), dado que «la ultraactividad no equivale a una prórroga de la vigencia a

efectos del art. 84 ET»)¹. Por su parte, cuando el convenio de empresa es anterior al sectorial y concurre con él, rige en principio la regla cronológica del art. 84.1 ET (STS 29 de enero de 2025, rec. 202/2024)². Si bien, conviene destacar el relevante papel que en este asunto desempeña el art. 83.2 ET, en la medida en que permite, mediante acuerdos de estructura, modular los riesgos de una negociación empresarial *low cost* impulsada por el mero juego de la prioridad temporal. Esta previsión responde a una lógica de vertebración que atribuye al nivel sectorial un papel como instrumento básico, aunque su capacidad ordenadora encuentra un límite expreso en el art. 84.2 *in fine*, que impide a los acuerdos del art. 83.2 ET disponer de la prioridad aplicativa reconocida al convenio de empresa en las materias del art. 84.2 ET.

Respecto de los restantes ámbitos, procede tomar en consideración que, en materia de horario y distribución del tiempo de trabajo, régimen de turnos y planificación anual, el convenio de empresa conserva prioridad aplicativa (art. 84.2 ET). Ahora bien, la duración de la jornada no queda, por sí misma, comprendida en ese listado. Sobre las vacaciones, la prioridad empresarial se ciñe a la planificación anual en el calendario de la empresa, sin alcanzar a su duración total. En cuanto a las modalidades de contratación, la prioridad del convenio de empresa se limita a la adaptación, en su ámbito, de los aspectos previstos en el convenio colectivo de sector³. Finalmente, el art. 84.2.f) ET remite a las materias que puedan fijar los acuerdos del art. 83.2 ET, de modo que el listado legal no es completamente cerrado. Debe recordarse, además, que la libertad de configuración de ámbitos negociales del art. 83.1 ET no es absoluta, pues la jurisprudencia exige que la delimitación del ámbito funcional responda a criterios de objetividad, estabilidad y homogeneidad, y rechaza los ámbitos artificiosos diseñados fraudulentamente⁴.

¹ VILA TIERNO, F. A., «De nuevo sobre la concurrencia de convenios colectivos en situación de prórroga o ultraactividad», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.º 7, 2025, p. 6.

² Afirma el TS que «el art. 84.2 del ET no impide que, cuando no haya un convenio colectivo sectorial o cuando no se mantenga viva la unidad de negociación sectorial, pueda negociarse un convenio colectivo de empresa, en cuyo caso el salario previsto en dicha norma colectiva se aplicará a los trabajadores aunque posteriormente se acuerde un convenio colectivo sectorial porque debe aplicarse la regla *prior in tempore potior in iure*». Sin embargo, el debate permanece abierto a raíz de la STS 18 de diciembre de 2025 (rec. 158/2024), sobre la proyección de la supresión de la prioridad salarial del convenio de empresa respecto de convenios anteriores una vez agotado el régimen transitorio. Muy crítico con la interpretación efectuada se muestra DURÁN LÓPEZ, calificándola de «claramente *contra legem*» («Prioridad temporal y jerarquía entre convenios», *Briefs de la AEDTSS*, n.º 5, 2026). Recientemente la STS 16 de abril de 2026 (rec. 67/2025) ha precisado que «si la prioridad aplicativa del convenio de empresa fuera absoluta y derivase de su preferencia temporal sobre el convenio del sector (art. 84.1 ET) no habría obligación alguna de adaptación, ni sería relevante lo regulado en el artículo 84.2 ET. Sencillamente su aplicación sería completa y excluiría al convenio del sector durante la vigencia de ese convenio de empresa o su unidad de negociación».

³ GOÑI SEIN, J. L. y PÉREZ CAPITÁN, L., «Las prioridades aplicativas de los convenios colectivos tras la última reforma legislativa de 2024», *RDS*, n.º 108, 2024, p. 62.

⁴ *Vid.* SSTs 20 de septiembre de 1993 (rec. 2724/1991) y de 3 de mayo de 2006 (rec. 104/2004). Asimismo, comentando las recientes SAN de 18 de mayo de 2023 (rec. 69/2023) y STS 23 de septiembre de 2025 (rec. 5/2024), en torno a los criterios de determinación del ámbito funcional cuando entra en juego la creación de nuevas unidades de negociación distintas y separadas de otras preexistentes dentro del sector de actividad, *vid.* GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J. R., «Definición del ámbito funcional del convenio y creación de nuevas unidades de negociación en la reciente doctrina del Tribunal Supremo», *REDT*, n.º 292, 2025.

Repárese, asimismo, en que la reforma del art. 84 ET por el RDL 2/2024, de 21 de mayo, reconoce la prioridad aplicativa de los convenios autonómicos frente a los estatales, condicionándola a un juicio de mayor favorabilidad que plantea dificultades prácticas evidentes y abre la posibilidad de que convenios provinciales gocen de esa misma prioridad cuando así lo prevean acuerdos interprofesionales autonómicos. Esta nueva excepción se articula con límites materiales específicos (art. 84.5 ET) y su incidencia práctica sigue siendo limitada, pues la negociación colectiva continúa articulándose preferentemente en el nivel sectorial provincial, tanto por el predominio estructural de esa configuración como por la persistente inercia negocial. Todo ello queda reflejado en los sectores que pasamos a analizar, caracterizados además por una estructura negocial multinivel y territorialmente muy fragmentada. Concretamente, en el sector de la construcción se han analizado tres instrumentos estatales junto con veintidós convenios provinciales; en madera, cuarenta y un convenios (un estatal, dos autonómicos, treinta provinciales, seis de empresa y dos de centro de trabajo); y en cemento, dos convenios estatales, diecinueve provinciales y un convenio de centro de trabajo⁵. Esta configuración incrementa la probabilidad de solapamientos funcionales y subjetivos, fricciones en la delimitación del ámbito y problemas prácticos de determinación del convenio aplicable.

Así las cosas, se ha tomado como eje analítico tres bloques materiales (contratación, jornada y distribución del tiempo de trabajo, así como salarios y estructura salarial) para examinar en cada sector si los distintos niveles convencionales incorporan cláusulas expresas de articulación (remisión, reserva, prioridad aplicativa, supletoriedad), si se producen regulaciones solapadas o conflictos entre convenios concurrentes y qué efectos despliegan estas técnicas sobre la determinación del convenio aplicable en cada materia. Los apartados que prosiguen son coincidentes con cada uno de los sectores analizados e incorporan, cuando resulte relevante, instrumentos específicos de ordenación (como el Acuerdo de Cobertura de Vacíos del sector cementero ex art. 83.3 ET), así como variables explicativas vinculadas a la estructura productiva y a la negociación en cada ámbito (sujetos negociadores, representatividad y marcos paritarios sectoriales como la Fundación Laboral de la Construcción). El trabajo concluye con una síntesis comparada de los principales patrones y divergencias detectados y con unas conclusiones de alcance valorativo y propositivo orientadas a reforzar la coherencia y la estabilidad aplicativa del sistema en los sectores examinados.

⁵ Con relación al convenio colectivo de centro de trabajo, la jurisprudencia ha interpretado restrictivamente el alcance material del art. 84.2 ET, tratando de evitar que la prioridad aplicativa opere de forma incondicionada y desborde sus límites. Así, las SSTs 8 de febrero de 2022 (rec. 20/2020) y 27 de enero de 2022 (rec. 33/2020) recuerdan que el convenio de centro no puede «disponer peyorativamente» de materias «pactadas en un convenio colectivo sectorial vigente»; sin embargo, no excluye que, en su caso, opere la regla general del art. 84.1 ET cuando el convenio infraempresarial sea el anterior en el tiempo, como evidencia la STS 29 de enero de 2025 (rec. 202/2024).

2. SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN: VALORACIÓN JURÍDICA DE LA PRÁCTICA NEGOCIAL

2.1. Marco negocial en el sector

La estructura del sector de la construcción, uno de los más importantes dentro de la actividad económica en España, destaca por la existencia de un Convenio General de ámbito estatal y convenios provinciales, sin la existencia de convenios autonómicos⁶. Esta morfología impacta en las reglas de concurrencia legales (y convencionales), habida cuenta de que carecen de virtualidad práctica las reglas/excepciones previstas en los apdos. 3 y 4 del art. 84 ET. La alta externalización característica del sector contribuye también a explicar su arquitectura negocial. La subcontratación fragmenta el tejido empresarial y desplaza el foco hacia la determinación del convenio aplicable en cadenas productivas, hasta el punto de haber motivado respuestas normativas específicas como el art. 42.6 ET (sin desconocer las amplias dudas interpretativas que ha despertado su aplicación en la práctica, tratando en todo caso de evitar que la subcontratación opere como instrumento fraudulento para soslayar el ámbito convencional aplicable). En ese contexto, resulta funcional una estructura asentada en un Convenio General estatal, con vocación vertebradora y de garantía de mínimos, y en una negociación territorial predominantemente provincial para la concreción de aspectos de ordenación y adaptación.

En el nivel estatal, junto al VII Convenio General de la Construcción, conviven dos convenios colectivos sectoriales con ámbito funcional más específico (Convenio colectivo estatal de Tejas, Ladrillos y Piezas Especiales de Arcilla Cocida y el Convenio colectivo estatal de Industrias de Ferralla), por lo que no plantean conflictos en este ámbito. Repárese en que, teniendo todos los convenios provinciales la construcción como ámbito funcional y remitiéndose por tanto al Convenio General de dicho sector, o interactuando con él, la coexistencia con esos instrumentos estatales especializados no debe generar fricciones relevantes.

El Convenio General de la Construcción diseña la estructura de la negociación colectiva en el sector y efectúa una diáfana distribución de materias, de modo que queda claro (salvo algún problema interpretativo puntual que pudiera darse) qué debe ser abordado por el convenio estatal (las materias enumeradas en el art. 12.1.b) y qué corresponde negociar en las unidades provinciales (las materias recogidas en el art. 12.4). En coherencia con ello, el Convenio General regula las condiciones generales de trabajo a aplicar en todo el ámbito sectorial, mientras que los convenios provinciales o autonómicos tienen por objeto desarrollar las materias propias de su respectivo ámbito de negociación, así como aplicar en él los contenidos del Convenio

⁶ Aparece recogida esta estructura en <https://www.fundacionlaboral.org/empleo/convenios-y-calendarios>.

General (art. 11). Todo ello opera, además, bajo la cobertura del V AENC. Tal y como explicita (aunque con cierta ambigüedad) el apdo. a del art. 11, se busca la «homogeneización de las condiciones laborales» para un doble propósito, facilitar la movilidad de las personas trabajadoras dentro del país y, sobre todo, salvaguardar la unidad de mercado. A ello se suma que la negociación en el nivel estatal garantiza un equilibrio de fuerzas y una presencia sindical que no siempre se reproduce con la misma intensidad en el ámbito provincial.

A su vez, se establece la prioridad aplicativa de las materias contenidas en el Convenio General sobre cualesquiera otras disposiciones, salvo en aquellas en las que exista remisión a otros ámbitos de negociación (art. 12). En estos supuestos habrá que estar al carácter, contenidos y alcance con que esté contemplada la remisión. En aquellas materias en que así se establece expresamente, el Convenio General tendrá carácter de norma exclusiva, en atención a su singular naturaleza y no podrán ser negociadas en ámbitos inferiores, quedando como aspectos reservados de forma exclusiva a la negociación de ámbito estatal. Aunque no se mencione en este art. 12.1.a, tal prioridad aplicativa «absoluta» (remarca luego el art. 12.2) no puede desplazar la preferencia que el art. 84.2 ET asegura a los convenios empresariales en diversas materias, como de hecho viene finalmente a recordar el art. 12.6. Debe añadirse, además, que la concurrencia no es materia disponible para ser redefinida por el convenio de empresa. Procede por tanto llamar la atención sobre la cláusula empresarial que pretenda blindar su regulación frente a cualesquiera convenios de ámbito superior para imponer, por vía indirecta, un régimen de concurrencia que excede de su esfera, tal y como así ha advertido la STS 27 de marzo de 2025 (rec. 73/2023)⁷. En cualquier caso, el Convenio General rige de forma supletoria frente a vacíos normativos totales o parciales en convenios inferiores, señala igualmente el art. 12.2.

A mayor abundamiento, el art. 12.3 del Convenio General se dirige a impedir que un convenio autonómico afecte al estatal. Recuérdese que el art. 84.3 ET admite, bajo condiciones estrictas de legitimación y favorabilidad, convenios autonómicos con prioridad aplicativa, si bien el art. 84.5 ET excluye de esa negociación determinadas materias, entre ellas las modalidades de contratación y la jornada máxima anual. En este contexto, el precepto del Convenio General viene a constituir una cláusula de

⁷En virtud de lo dispuesto en el art. 83.2 ET, el TS considera nula la cláusula de un convenio empresarial que dispone una estructura salarial que no podrá ser alterada por convenio alguno de ámbito superior (art. 39.6 del VIII Convenio colectivo del Grupo Constant Servicios Empresariales). Subraya el Alto Tribunal que basta con leer el tenor literal del precepto para comprobar que «está regulando la eventual concurrencia del citado convenio con otro de ámbito superior, si bien ceñida a una concreta materia, que es la estructura salarial (...). El hecho de que actualmente ese hipotético convenio superior no exista no impide que estemos ante una norma reguladora de la concurrencia convencional, porque lo característico de las normas jurídicas es su vocación de aplicarse a situaciones futuras, posteriores a su entrada en vigor, previendo la solución a supuestos de hecho que, aunque no existan en el momento de dicha entrada en vigor, sí pueden producirse en un tiempo ulterior. El que en el momento de pactar el convenio de empresa no existiera un convenio de ámbito superior aplicable no supone que dicha situación no pueda producirse en el futuro y por eso la norma convencional intenta regularla para el caso de que llegue a aparecer».

cierre del nivel autonómico con eficacia principalmente obligacional, en cuanto expresa la voluntad de los firmantes de no promover ni suscribir instrumentos autonómicos que pretendan desplazar el marco estatal, antes que una verdadera prohibición normativa oponible con carácter general.

De otro lado, el art. 13 del Convenio General especifica cómo se resolverán los problemas de concurrencia entre convenios atendiendo a los principios de jerarquía, seguridad, complementariedad, subsidiariedad y territorialidad. Sobre este último punto, se aplica en todo momento el convenio colectivo que corresponda en función del lugar donde se presta de forma efectiva el trabajo y es oportuno establecerlo así, en las actuales circunstancias de movilidad empresarial y laboral tanto nacional como internacional, siendo el de la construcción un sector propicio para que una empresa desplace personal de una provincia a otra en función de las obras que se estén acometiendo con mayor o menor volumen en diferentes lugares.

No cabe, en definitiva, introducir una regulación alternativa en las materias respecto de las cuales este Convenio se atribuye prioridad aplicativa y, en particular, en aquellas que declara reservadas de forma exclusiva, salvo remisión expresa del propio texto convencional. En este sentido, las materias «cerradas» por el Convenio General resultan indisponibles para los ámbitos inferiores, sin perjuicio del espacio de desarrollo y concreción que el propio Convenio reconoce a la negociación provincial en las materias específicamente citadas en el art. 12.4. No hay duda, entonces, de que los sujetos negociadores del Convenio General han pretendido establecer una estructura clara, uniforme y estable para todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación, con mayor razón cuando se trata de un sector muy vinculado a la contratación pública y a lo previsto en cuanto a cumplimiento en materia salarial del convenio sectorial.

En ámbitos inferiores son muy escasos los acuerdos colectivos que se ocupan, en alguno de sus artículos, de regular la concurrencia entre convenios, vedar determinadas materias o establecer una específica estructura respecto a los inferiores, y cuantos lo hacen son convenios que cabe calificar como autonómicos/uniprovinciales. A título ilustrativo, algún convenio parte de reconocer la aplicabilidad directa del Convenio General del sector de la Construcción en su ámbito funcional y territorial de aplicación, en los términos de los arts. 10 y 12 del mismo⁸ y a continuación pasa a enumerar las materias específicas para su negociación en el ámbito supraempresarial provincial, calificando el contenido convencional en esos casos como prevalente y con prioridad aplicativa sobre los convenios de ámbito inferior. Por cuanto aquí importa, dichas materias se articulan, de un lado, como concreciones de aspectos ya

⁸ Art. 8 del Convenio colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra; art. 5 del Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja; art. 11 del Convenio colectivo de construcción da Coruña.

previstos en el nivel superior (en particular, en relación a las percepciones económicas no fijadas numérica o porcentualmente en el Convenio General, así como la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y su regulación en horarios y calendarios) y, de otro, como cláusulas de remisión para completar el sistema (aplicar en el ámbito provincial los acuerdos sectoriales nacionales que puedan producirse, regular materias no abordadas por los convenios de ámbito superior o asumir aquellas otras que estos remitan expresamente al nivel inferior)⁹.

Centrando la atención en los convenios estrictamente provinciales, alguno califica estas mismas materias enumeradas como no negociables en ámbitos inferiores al del propio convenio sectorial provincial y, paralelamente, configura su regulación como derecho supletorio respecto de convenios de ámbito inferior, de modo que estos únicamente pueden concretar su contenido. En particular, se reserva el marco regulador del abono o compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos, el horario y la distribución del tiempo de trabajo y la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa¹⁰.

Finalmente, aunque no tiene repercusión en lo analizado de forma específica a continuación, téngase en cuenta que en materias como la formación en general y, en particular, en materia de prevención de riesgos laborales, la Fundación Laboral de la Construcción viene actuando con intensidad y, en este terreno, proporcionando homogeneidad en todo el país, aparte de que opera como agencia privada de colocación homologada por el servicio público de empleo.

Por cuanto se refiere al análisis de las instituciones referidas a la contratación, la jornada y el tiempo de trabajo y la retribución, la valoración de la estructura y la concurrencia entre los distintos niveles es muy desigual, como se verá a continuación. Si bien, puede avanzarse que se aprecia en general una concurrencia pacífica entre los convenios implicados. Con todo, se observan numerosas diferencias entre los convenios provinciales en varias materias, como no podía ser de otra manera tratándose de una negociación que, aun bajo los parámetros fijados por el Convenio General, tiene su propio margen. Estas diferencias no llegan a desvirtuar el propósito uniformador que subyace en la negociación sectorial estatal, pero son llamativas, a la vez que inevitables, en el terreno salarial. Como suele ocurrir, determinadas materias aparecen reguladas en el Convenio General y han sido reproducidas literalmente en el correspondiente convenio provincial, lo que favorece una configuración más unitaria y homogénea de las condiciones de trabajo para empresas y personas trabajadoras. Sin embargo, no todos los convenios provinciales han seguido esa pauta y, en esos

⁹ Art. 4 del Convenio colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra; art. 5 del Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

¹⁰ Art. 10 del Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Burgos.

casos, el «catálogo» de condiciones aplicables queda distribuido entre el Convenio General estatal y el convenio provincial de referencia.

2.2. Cláusulas convencionales en materia de contratación

En la regulación de los distintos tipos de contrato, el ET ofrece frecuentes remisiones a la regulación convencional, de modo que los agentes sociales encuentran un amplio campo de intervención en distintos aspectos de estos vínculos¹¹. En el V AENC (capítulo III, sobre «empleo y contratación») se mezcla la fijación objetiva de normas que vincularían a los negociadores (por ejemplo, se concreta para el contrato temporal por circunstancias de la producción del art. 15.2 ET la duración máxima de un año), con la promoción de figuras como, entre otras, la del contrato fijo discontinuo conforme a las pautas dictadas en el Acuerdo, pasando por la «orden» de negociar aspectos que conforme la ley, podrían pactarse o no (la «bolsa de empleo» que, según el art. 16.5 ET, podría negociarse en los convenios sectoriales).

De conformidad con lo previsto en el art. 84 ET, los convenios de ámbito inferior que concurren con uno de ámbito superior en virtud de la posibilidad brindada por los apdos. 3 y 4 del precepto no podrán negociar las modalidades de contratación (siempre y cuando estuvieran previstas en el superior). En esta materia, los convenios de empresa tienen prioridad aplicativa para adaptar las modalidades de contratación a su ámbito.

Por su parte, el Convenio General de la Construcción configura como materia exclusiva, no pudiendo ser regulada por ámbitos inferiores, la contratación (arts. 22 a 27)¹². En consecuencia, la práctica totalidad de los convenios provinciales examinados se limita a remitir al marco legal y/o al propio convenio estatal o, directamente, a reproducir (total o parcialmente) su contenido, en particular respecto de las modalidades más utilizadas en el sector: los contratos formativos (los arts. 24.3.m y 24.4.i prevén porcentajes que se aplicarán sobre las tablas salariales acordadas en los convenios provinciales), el contrato por circunstancias de la producción, el contrato de puesta a disposición y el contrato fijo de plantilla¹³. Del mismo modo, por su singularidad sectorial, el contrato indefinido adscrito a obra se regula en estos convenios mimetizándose, por regla general, con lo dispuesto en el art. 25 del Convenio General¹⁴. Y como efecto de la reforma laboral de 2021, algunos textos incorporan dispo-

¹¹ Por extenso, AA.VV., *La negociación colectiva en la reforma laboral de 2021: XXXV jornada de estudio sobre negociación colectiva*, Madrid, Comisión Nacional de Convenios Colectivos, 2023.

¹² Art. 12 del VII Convenio colectivo General de la Construcción.

¹³ Como cláusula excepcional se prohíbe la celebración de contratos para trabajo en las obras para menores de 18 años, salvo los contratos formativos. Así en el art. 13 del Convenio colectivo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Huelva.

¹⁴ Incorporando un modelo del mismo, el art. 45 del Convenio colectivo de Materiales y Prefabricados de la Construcción de Lugo; art. 40 del Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de Lugo; art. 39 del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Ciudad Real.

siciones transitorias relativas a contratos temporales preexistentes y a la modalidad específica de fijo de obra¹⁵, mientras que en otras ocasiones se incorpora la prohibición de prorratear la indemnización prevista por finalización de los contratos temporales¹⁶.

En cuanto al contrato fijo discontinuo, la pauta mayoritaria consiste en reproducir el texto del convenio sectorial estatal, con salvedades puntuales, como la no remisión al Anexo X en lo relativo a la prelación del llamamiento. En cambio, son pocos los convenios que trasladan también la previsión estatal del fijo discontinuo a tiempo parcial para formadores¹⁷. El propio convenio estatal contempla, además, que los convenios colectivos provinciales puedan desarrollar las normas de funcionamiento de la bolsa y establecer los instrumentos de gestión de la misma, en todo caso paritarios, si bien no es infrecuente que los textos provinciales se limiten a la mera reproducción de dicho texto, sin ulterior concreción de estos aspectos¹⁸. Excepcionalmente, alguno incorpora expresamente la posibilidad de ese desarrollo «en el ámbito de este convenio»¹⁹. En realidad no está claro que estas «bolsas sectoriales de empleo» sean en sustancia «contratación» y, entonces, podría interpretarse que el art. 16.5 ET permite que cualquier convenio colectivo cree en su ámbito una bolsa del tipo previsto en la norma para fijos discontinuos, resolviéndose la concurrencia con las normas del art. 84 ET²⁰. Con todo, la ubicación de la bolsa en el art. 26.7, dentro del bloque de contratación al que remite el art. 12.1.b (arts. 22 a 27), sugiere que el convenio estatal ha querido ordenar también este punto, una materia cuya pujanza va en aumento.

En esta misma línea de adaptación funcional, algún convenio introduce una previsión específica para campañas periódicas, como la vialidad invernal en contratos de explotación, conservación y mantenimiento de carreteras, disponiendo su empleo en sucesivos periodos salvo renuncia expresa y afirmando que, en la actualidad, la

¹⁵ DT 1.ª y 2.ª del Convenio colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra.

¹⁶ Art. 15 del Convenio colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra.

¹⁷ Art. 17.7 del Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Burgos; art. 15 del Convenio colectivo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Huelva; art. 17 del Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Cuenca; art. 40 del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Ciudad Real.

¹⁸ Art. 12 del Convenio colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra; art. 17.6 del Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Burgos; art. 46 del Convenio colectivo Materiales y Prefabricados de la Construcción de Lugo; art. 41 del Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de Lugo; art. 15 del Convenio colectivo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Huelva; art. 21 del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Almería; art. 14 del Convenio colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Huesca; art. 16 del Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Cuenca; art. 37 del Convenio colectivo de Construcción de Coruña; art. 38.7 del Convenio colectivo de la Construcción de Tarragona y art. 36.7 del Convenio colectivo para Construcción y Obras Públicas de Toledo.

¹⁹ Art. 40.bis del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Ciudad Real.

²⁰ LOUSADA AROCHENA, J. F. y RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *El contrato fijo discontinuo: aspectos laborales y de Seguridad Social*, Bomarzo, Albacete, 2025, p. 103, refiriéndose a los convenios citados en el art. 16.5 ET:

«Deben ser convenios de sector, lo que se corresponde con el ámbito sectorial de la bolsa de empleo, pero no se exige un determinado nivel negocial, con lo cual el sector puede ser estatal, autonómico, provincial o comarcal. Si hubiera concurrencia entre varios convenios colectivos de sector, se estará a las reglas generales de concurrencia de convenios (ET, art. 84)».

modalidad preferente para tales campañas debe ser el contrato fijo discontinuo a jornada completa, al objeto de garantizar unos empleos dignos y de calidad a la par que unos servicios profesionales y competentes²¹.

2.3. Jornada y distribución del tiempo de trabajo

El convenio estatal, en su art. 12 considera la materia contenida en sus arts. 71 a 75 (jornada anual y descansos), como norma exclusiva, en atención a su singular naturaleza, y no podrá ser negociada en ámbitos inferiores, quedando como aspecto reservado a la negociación de ámbito estatal. Este cierre se alinea con lo dispuesto en el V AENC, donde se apuesta por reforzar la flexibilidad interna mediante instrumentos de ordenación del tiempo de trabajo como el cómputo anual de la jornada y la distribución irregular que, según se afirma, beneficia tanto a las empresas como a las personas trabajadoras; afirmación que, respecto de estas últimas, exige una apreciación más matizada y depende en buena medida de las garantías efectivas de previsibilidad, compensación y control de la medida. Sobre esa base, el art. 12 del Convenio General articula un reparto funcional: mantiene en el nivel estatal la definición del marco de jornada anual y descansos (arts. 71 a 75), y atribuye a los convenios provinciales (o, en su caso, autonómicos) un espacio de desarrollo centrado en la distribución de la jornada anual de trabajo efectivo y su concreción en horarios y calendarios (art. 12.4.c). Y siguiendo dicha estructura, los convenios de ámbito provincial serán prevalentes y por lo tanto gozarán de prioridad aplicativa sobre los convenios de ámbito inferior, y ello respecto de las materias específicamente citadas anteriormente, y de las acordadas en su ámbito. Debe tenerse presente, sin embargo, que esa prevalencia provincial opera dentro de los márgenes del art. 84.2 ET. Además, el art. 84.2.e) otorga prioridad a la empresa en medidas de conciliación, un aspecto que, si bien los provinciales tocan tangencialmente, podría ser objeto de regulación diferenciada y prioritaria en la empresa, especialmente si se vincula a Planes de Igualdad integrados en el convenio.

Al descender a la regulación específica, el Convenio General fija la jornada máxima anual de trabajo (art. 71.1), si bien salvaguarda las jornadas inferiores establecidas en convenios provinciales, a las que otorga el tratamiento de condición más beneficiosa (art. 71). Sobre esa base, la mayoría de los convenios provinciales de la muestra reproducen el tope anual del marco estatal, aunque no faltan cláusulas que rebajan la jornada semanal²² o lo hacen en caso de jornada continuada²³. Asimismo, algunos textos se remiten expresamente al precepto del Convenio General relativo a la recuperación de horas no trabajadas²⁴ por fuerza mayor, accidentes atmosféricos²⁵,

²¹ Art. 17.8 del Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Burgos.

²² Art. 7 del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Ciudad Real.

²³ Art. 42 del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Huesca.

²⁴ Art. 12 del Convenio colectivo de la Construcción de las Islas Baleares.

²⁵ Establece quién determina las inclemencias del tiempo susceptibles de un cambio o paralización de funciones el art. 15 del Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de La Rioja.

falta de suministros o causas ajenas a la voluntad empresarial²⁶, o bien reproducen esa regulación estatal en términos equivalentes²⁷.

Asimismo, el Convenio estatal prevé que cada convenio colectivo provincial o, en su caso, autonómico, establezca el calendario laboral mediante el que se distribuya la jornada anual pactada y, atendiendo a las diferentes condiciones climatológicas que inciden sobre la ubicación de los centros de trabajo, habilita a pactar en ese nivel una distribución variable de la jornada máxima anual, con el límite de nueve horas ordinarias de trabajo efectivo diarias. Algunos convenios provinciales reproducen este pasaje²⁸ (a veces sin desarrollar expresamente la distribución variable)²⁹. En general, no obstante, los convenios provinciales incorporan, con estilos normativos diversos, dicha distribución irregular de la jornada, haciendo alusión a las jornadas semanales y diarias en términos relativos³⁰. El Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Palencia, por ejemplo, no menciona la jornada diaria, señalando solo las 40 horas semanales, pero incorpora diversas previsiones sobre el calendario que deberá elaborarse en la empresa y que posibilitaría dicha distribución irregular del tiempo de trabajo (art. 49).

Abundando en esta última idea, los convenios de ámbito provincial suelen proyectar una lógica de articulación en cascada hacia el ámbito inferior, bien respetando las cláusulas empresariales más favorables como condición más beneficiosa³¹, bien configurando el contenido provincial como supletorio. De este modo, la ordenación de la jornada se completa territorialmente mediante técnicas variadas: se respetan las jornadas máximas inferiores pactadas en la empresa³²; se fija la distribución semanal, salvo acuerdo empresarial³³; se admite, en línea con el Convenio General, la variabilidad de la jornada máxima anual teniendo en cuenta las diferentes condiciones climatológicas que inciden sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo³⁴; se

²⁶ Art. 58 del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Almería; art. 17 del Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de Lugo; art. 14 del Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja; art. 42 del Convenio colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Huesca.

²⁷ Art. 17 del Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de Lugo y art. 42 del Convenio colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Huesca.

²⁸ Art. 71 del VII Convenio colectivo General de la Construcción y art. 39.4 del Convenio colectivo de la Construcción de Pontevedra.

²⁹ Art. 14 del Convenio colectivo Materiales y Prefabricados de la Construcción de Lugo y art. 16 del Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de Lugo.

³⁰ Contemplando, sin embargo, una jornada semanal regular de 40 horas, el art. 11.2 del Convenio colectivo para Construcción y Obras Públicas de Toledo. Reduce la jornada en caso de jornada continuada el art. 42 del Convenio colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Huesca.

³¹ Art. 49 del Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Cuenca y el art. 14 del Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

³² Art. 27 del Convenio colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra.

³³ Art. 42 del Convenio colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Huesca y el art. 24 del Convenio colectivo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Huelva.

³⁴ Art. 27 del Convenio colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra.

regula la jornada diaria atribuyendo a la empresa la determinación de la hora de entrada³⁵; se permite el trabajo a turnos con mayor o menor condicionamiento³⁶ (en ocasiones, ligado a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción)³⁷; y, finalmente, se remite el calendario laboral al acuerdo de empresa³⁸, estableciendo, en defecto de este, el calendario provincial con carácter supletorio³⁹.

En materia de horas extraordinarias muchos convenios provinciales incorporan expresamente el límite anual de 80 horas previsto en el art. 35 ET, mientras que otros omiten esa referencia. Esta omisión no altera la aplicabilidad del tope legal, pero sí dificulta una lectura unificada de las condiciones de trabajo en sede convencional, al obligar a reconstruir el régimen mediante la consulta combinada del texto legal y del convenio aplicable⁴⁰. En algunos casos, además, se introducen restricciones adicionales limitando la realización a 20 horas extraordinarias mensuales⁴¹ o se expresa la voluntad de reducir al mínimo el recurso a las mismas⁴².

En resumidas cuentas, desde el punto de vista de técnica normativa, el Convenio General sectorial regula en ocasiones determinados instrumentos de ordenación del tiempo que algunos convenios provinciales reproducen literalmente, mientras otros se limitan a mencionarlos o guardan silencio, lo que dificulta la consulta unificada de las condiciones de trabajo y eleva el riesgo de lecturas fragmentarias, al requerir una reconstrucción sistemática del régimen aplicable entre niveles. Un ejemplo de ello lo encontramos en la regulación del trabajo por tarea o por destajo. El art. 35 del Convenio General regula esta modalidad y prevé que, finalizada la tarea antes de concluir la jornada diaria, la persona trabajadora pueda cesar su prestación o continuar hasta el final de la jornada; si continúa, ese tiempo se abona «como si se tratase» de horas extraordinarias, sin computar en el límite anual del art. 35 ET. Esta previsión se reproduce en varios de los convenios provinciales⁴³, mientras que en otros sólo se

³⁵ Art. 42 del Convenio colectivo da Construcción de Coruña.

³⁶ Art. 24 del Convenio colectivo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Huelva.

³⁷ Art. 56 del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Almería y el art. 51 del Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Cuenca.

³⁸ Art. 12 del Convenio colectivo de la Construcción de las Islas Baleares; art. 22 del Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Burgos; art. 16 del Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de Lugo; art. 14 del Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja; art. 49 del Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Cuenca; art. 7 del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Ciudad Real.

³⁹ Art. 14 de Convenio colectivo Materiales y Prefabricados de la Construcción de Lugo; art. 16 del Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de Lugo; art. 49 del Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Cuenca; art. 7 del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Ciudad Real. Algún convenio impone el calendario provincial, aunque la redacción resulta confusa. *Vid.* al respecto el art. 41 del Convenio colectivo da Construcción da Coruña.

⁴⁰ *Vid.* el Convenio colectivo del Sector Construcción y Obras Publicas de Madrid.

⁴¹ Art. 19.2 del Convenio colectivo del sector de Construcción y Obras Públicas de Soria.

⁴² Art. 41 del Convenio colectivo del Sector Construcción y Obras Publicas de Madrid.

⁴³ Art. 28 del Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Palencia y art. 16 del Convenio Colectivo Materiales y Prefabricados de La Construcción de Lugo.

Menciona la figura sin desarrollo equivalente, debiendo entonces acudir en la práctica también al convenio estatal⁴⁴.

Y para concluir, en cuanto a la regulación de los permisos, debe señalarse que varios de los convenios provinciales de la muestra incorporan mejoras en este ámbito. Así, se reconocen quince horas para acompañamiento de familiares al médico y un día por asuntos propios⁴⁵ o bien se contempla un permiso de ocho horas para la asistencia del propio trabajador a consulta médica⁴⁶.

2.4. Salarios y estructura salarial

El Convenio colectivo General de la Construcción, en su art. 12, considera la materia retributiva comprendida en sus arts. 49 a 70 (conceptos, estructura y cuantía de las percepciones económicas e incrementos, tanto las salariales como las no salariales, salvo las percepciones no cuantificadas numérica o porcentualmente en el presente Convenio) como norma exclusiva, atendida su singular naturaleza, por lo que no podrá negociarse en ámbitos inferiores, quedando reservada al ámbito estatal. No obstante, los convenios provinciales podrán concretar cuantitativamente «las percepciones económicas no cuantificadas numérica o porcentualmente en el presente Convenio» (art. 12.4.b), siendo además necesario acudir al art. 50 (no habiendo sido citado en el precepto anterior) donde se acogen distintas pautas, márgenes y porcentajes para homogeneizar en concepto y cuantía las tablas salariales que se acuerden en los convenios provinciales.

En esa lógica, el art. 53.2, al fijar el salario base, obliga a que los convenios provinciales adecuen sus tablas a la remuneración mínima bruta anual por niveles profesionales allí prevista, sin perjuicio de que puedan mejorarla. La uniformidad no resulta absoluta, ni mucho menos, y así se constata al analizar los distintos convenios. Como cláusula de flexibilización, el art. 53.4, atendiendo a las circunstancias del sector y a la situación de determinadas provincias, permite que los convenios provinciales cuyas tablas (por todos los conceptos y en cómputo anual) resulten afectadas por la remuneración mínima anual del Convenio General, adapten dichas tablas mediante los acuerdos que se adopten en su propio ámbito. Asimismo, cuando las tablas salariales no se actualicen en las fechas previstas, la Comisión Paritaria del Convenio General podrá fijar su cuantía para los respectivos ámbitos provinciales, tal y como ha ocurrido, por ejemplo, en el Acta de la Comisión Paritaria del VII Convenio General, que acordó las tablas de Barcelona para 2024 y las de Pontevedra para 2022 y

⁴⁴ Art. 8 del Convenio colectivo para Construcción y Obras Públicas de Toledo. El art. 35 del Convenio colectivo del Sector Construcción y Obras Públicas de Madrid se refiere a esta cuestión de manera indirecta, al advertirse que la fórmula de salario global no resulta aplicable cuando exista trabajo a destajo o por tareas.

⁴⁵ Arts. 17 y 22 del Convenio colectivo del sector de Construcción y Obras Públicas de Soria.

⁴⁶ Art. 18 del Colectivo de Materiales y Prefabricados de la Construcción de Lugo.

2023, y fijó los importes de determinadas contribuciones empresariales al Plan de Pensiones de Empleo Simplificado del Sector en varios convenios provinciales⁴⁷. Por último, los incrementos económicos pactados con posterioridad al Convenio General han de trasladarse, en su caso, a los convenios provinciales mediante la correspondiente actualización⁴⁸.

En una materia tan sensible como la remuneración y en un sector especialmente expuesto a la contratación pública, con frecuente subcontratación y subrogación, se advierte cómo sólo ocasionalmente los pactos de niveles inferiores delimitan por sí mismas las nociones de salario y percepciones extrasalariales⁴⁹. A menudo reproducen literalmente la regulación del Convenio General, en particular en materias como las pagas extraordinarias y la prohibición de su prorrateo, el plus de antigüedad, la estructura salarial, el trabajo nocturno, el complemento de discapacidad, los trabajos tóxicos, penosos o peligrosos, el plan de pensiones, las indemnizaciones o ayudas sociales o el complemento en caso de hospitalización. En cambio, algún convenio se limita a una remisión genérica al art. 47 del Convenio General⁵⁰.

En cuanto a la cuantía del salario base, cabe distinguir entre convenios provinciales que se limitan a reproducir el fijado en el Convenio General⁵¹ y otros que lo mejoran⁵². Con todo, pese al marco estatal y a la posibilidad de adaptación que el propio Convenio estatal brinda, lo habitual es que el convenio provincial remita la determinación de la retribución a sus propias tablas salariales⁵³, ya sea coincidente, superior o, en algunos casos, incluso inferior a la referencia del Convenio General⁵⁴. Este último supuesto requiere una especial atención, en particular respecto del cumplimiento de la remuneración mínima anual prevista en el nivel estatal y de las cláusulas de ajuste contempladas. A ello se suma que en ocasiones la comparación con el salario

⁴⁷ BOE núm. 63, de 12 de marzo de 2024. Así en los Convenios provinciales del sector de la construcción de Álava, Ávila, Jaén, Palencia, Segovia y Vizcaya.

⁴⁸ Acuerdo de modificación del VII Convenio colectivo General del Sector de la Construcción (BOE núm. 296, de 10 de diciembre de 2025).

⁴⁹ Art. 19 del Convenio colectivo Materiales y Prefabricados de la Construcción de Lugo.

⁵⁰ Art. 36 del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Almería.

⁵¹ Convenio Colectivo de Edificación y Obras Públicas de Lugo.

⁵² Tablas salariales del Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Burgos; Tablas salariales del Convenio colectivo de Construcción da Coruña; Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

⁵³ Art. 16 del Convenio colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra; art. 37 del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Almería; art. 13 del Convenio colectivo de la Construcción de las Islas Baleares; Art. 30 del Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Burgos; art. 22 del Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de Lugo; art. 20 del Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja; art. 26 del Convenio colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Huesca; art. 29 del Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Cuenca; art. 16 del Convenio colectivo da Construcción da Coruña y art. 26 del Convenio colectivo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Huelva.

⁵⁴ Anexo I del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Almería.

base del Convenio general resulta en extremo compleja al cambiar los grupos profesionales (fijar el salario por día⁵⁵ o redondear la cantidad con los complementos⁵⁶), aun cuando parece que mejora lo previsto en el estatal⁵⁷. Además, la remuneración de las horas extras está claramente derivada hacia los convenios provinciales (art. 68.1 del Convenio General), apreciándose una considerable diversidad⁵⁸.

Algunos convenios, escapándose de la previsión del estatal, crean nuevos complementos salariales (plus de convenio⁵⁹, plus personal⁶⁰; plus salarial⁶¹; plus de actividad de gruísta⁶², plus de asistencia⁶³; plus de altura⁶⁴, plus para el trabajo de mantenimiento de carreteras⁶⁵) y configuran complementos extrasalariales, (plus extrasalarial⁶⁶, dietas⁶⁷, locomoción⁶⁸, distancia fuera del casco urbano⁶⁹, transporte⁷⁰,

⁵⁵ Tablas salariales del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Ciudad Real; del Convenio colectivo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Huelva y del Convenio colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Huesca.

⁵⁶ Tablas salariales del Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Cuenca.

⁵⁷ Tablas salariales del Convenio colectivo de la Construcción de las Islas Baleares.

⁵⁸ Entre otros muchos, art. 44 del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Almería; art. 27 del Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de Lugo; art. 44 del Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Cuenca y art. 31 del Convenio colectivo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Huelva.

⁵⁹ Art. 20 del Convenio Colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra y art. 31 del Convenio colectivo de Construcción y Obras públicas de Burgos.

⁶⁰ Art. 39 del Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Cuenca.

⁶¹ Art. 15 del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Ciudad Real.

⁶² Art. 41 del Convenio Colectivo del sector de la Construcción y Obras Públicas de Almería y art. 34 del Convenio colectivo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Huelva.

⁶³ Art. 43 del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Almería; art. 32 del Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Burgos; art. 27 del Convenio colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Huesca; art. 19 del Convenio colectivo da Construcción da Coruña y art. 28 del Convenio colectivo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Huelva.

⁶⁴ Art. 29 del Convenio colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Huesca.

⁶⁵ Art. 28.bis del Convenio colectivo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Huelva.

⁶⁶ Art. 22 del Convenio colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra; art. 25 del Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja y art. 19 del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Ciudad Real.

⁶⁷ Art. 23 del Convenio colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra; art. 45 del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Almería; art. 36 del Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Burgos; art. 34 del Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de Lugo; art. 25 de Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja; art. 20 del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Ciudad Real y art. 36 del Convenio colectivo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Huelva.

⁶⁸ Art. 24 del Convenio colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra; art. 47 del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Almería; art. 37 del Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Burgos; art. 35 del Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de Lugo; art. 26 del Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja y art. 21 del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Ciudad Real.

⁶⁹ Art. 37 del Convenio colectivo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Huelva.

⁷⁰ Art. 45 del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Almería; art. 32 del Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de Lugo; art. 40 del Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Cuenca; art. 20 del Convenio colectivo da Construcción da Coruña y art. 35 del Convenio colectivo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Huelva.

desgaste de herramientas⁷¹, ropa de trabajo⁷², determinadas indemnizaciones⁷³, mejoras vinculadas a la incapacidad temporal⁷⁴ o compensaciones por inclemencias meteorológicas (mientras el Convenio General prevé la recuperación de las horas perdidas, algunos convenios optan por retribuir las)⁷⁵. Asimismo, aparecen con frecuencia ayudas sociales de diversa índole (p. ej., por fallecimiento o incapacidad permanente)⁷⁶.

Junto a esas incorporaciones, es frecuente la mejora de cuantías ya contempladas en el Convenio General, manteniendo su misma lógica regulatoria: ocurre, por ejemplo, con el complemento por discapacidad⁷⁷, el trabajo nocturno⁷⁸ o el plus por trabajos tóxicos, penosos o peligrosos⁷⁹. En otros casos, se preservan condiciones más beneficiosas procedentes del convenio anterior, como el complemento en caso de no hospitalización⁸⁰. Asimismo, pueden fijarse cuantías distintas para indemnizaciones por fallecimiento derivado de accidente o enfermedad común⁸¹. No faltan, finalmente, remisiones al Convenio General, tanto en materias concretas (por ejemplo, el plan de pensiones)⁸², como mediante cláusulas que se remiten como supletorio al estatal⁸³. Y en cuanto a la concurrencia con convenios de ámbito inferior, ciertos pactos incorporan cláusulas de garantía, disponiendo que las cuantías empresariales iguales o superiores a un determinado plus serán respetadas siempre que respondan al mismo concepto⁸⁴.

En definitiva, la negociación colectiva en el sector de la construcción se articula, en lo esencial, sobre un Convenio General estatal y una red de convenios provinciales, sin que los convenios autonómicos tengan presencia real en su configuración actual, lo que resta de forma apreciable la proyección práctica de las reglas de concurrencia

⁷¹ Art. 25 del Convenio colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra; art. 49 del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Almería; art. 40 del Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Cuenca; art. 22 del Convenio colectivo de Construcción de Coruña; art. 23 del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Ciudad Real y art. 38 del Convenio colectivo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Huelva.

⁷² Art. 26 del Convenio colectivo de la Industria de la Construcción y Obras Públicas de Navarra.

⁷³ Art. 50 del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Almería, estableciendo el plazo de cuándo se deben pagar.

⁷⁴ Art. 51 del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Almería; art. 33 del Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de Lugo; art. 27 del Convenio colectivo de Edificación y Obras Públicas de La Rioja; art. 27 del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Ciudad Real y art. 41 del Convenio colectivo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Huelva.

⁷⁵ Art. 39 del Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Burgos.

⁷⁶ Art. 44 del Convenio colectivo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Huelva.

⁷⁷ Art. 33 del Convenio colectivo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Huelva.

⁷⁸ Art. 40 del Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Burgos.

⁷⁹ Art. 40 del Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Almería y art. 29 del Convenio colectivo de la Industria de la Construcción y Obras públicas de Huesca.

⁸⁰ Art. 47 del Convenio colectivo de Construcción y Obras Públicas de Cuenca.

⁸¹ Art. 25 del Convenio Colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Ciudad Real.

⁸² Art. 25 del Convenio colectivo para las Industrias de la Construcción y Obras Públicas de Huelva.

⁸³ Art. 29 del Convenio colectivo de la Industria de la Construcción y Obras públicas de Huesca.

⁸⁴ Art. 40 del Convenio colectivo de la Construcción y Obras Públicas de Almería.

previstas en los arts. 84.3 y 4 ET. Estamos ante una estructura coherente con la propia fisonomía del sector, marcada por la subcontratación y por una notable fragmentación empresarial, que hace especialmente relevante la determinación del convenio aplicable y explica, además, la importancia adquirida por reglas como la del art. 42.6 ET. En este marco, el Convenio General cumple una función de ordenación, homogeneización y fijación de mínimos, mientras que los convenios provinciales concretan y desarrollan aquellas materias que les son remitidas. El resultado no es, por lo común, un escenario de conflicto entre niveles, sino un sistema de articulación relativamente estable, basado en la distribución de materias, en la remisión al nivel superior y en la adaptación territorial de determinadas condiciones. Con todo, esa pauta general de coordinación no impide apreciar diferencias significativas entre convenios provinciales, sobre todo en materia salarial y de tiempo de trabajo, que revelan la persistencia de márgenes relevantes de diversidad dentro de una estructura sectorial formalmente vertebrada.

3. PRÁCTICA CONVENCIONAL EN EL SECTOR DE MADERA Y CORCHO

3.1. Aproximación común a la articulación y concurrencia de convenios

En los sectores de la madera y el corcho la estructura de la negociación colectiva, la articulación de convenios y su concurrencia se abordan, de forma predominante, en el nivel negocial sectorial estatal. Así sucede en el Convenio colectivo estatal del Sector de la Madera, suscrito el 7 de septiembre de 2012 (BOE de 27 de noviembre), que dedica a esta materia su capítulo II, y en el IX Convenio Colectivo Estatal del Corcho (BOE de 7 de septiembre de 2023), que lo hace a través de su capítulo III. En ambos casos, aunque con distinto grado de desarrollo, se ordenan la estructura, la distribución de materias y la concurrencia de convenios.

La estructura resultante presenta una polarización con un aparente protagonismo de la negociación sectorial estatal que procura mantenerse respetuosa con el espacio que el legislador público estatal confiere a la descentralización negocial hacia el ámbito empresarial. En cambio, los ámbitos sectoriales territoriales inferiores (autonómicos y provinciales) quedan relegados a una función secundaria que, por momentos, solo resulta compatible con el art. 84 ET mediante una lectura estricta de las materias reservadas, de los reenvíos expresos y de los límites de legitimación y competencia. Conviene, no obstante, realizar las siguientes advertencias:

En primer lugar, en relación con el sector de la madera, hay que reparar en que la negociación colectiva estatal ha entrado en un periodo de anomia negocial fruto de la ausencia de una interlocución válida desde el lado de la representación patronal⁸⁵. Circunstancia esta que, a la postre, debilita la articulación de la negociación colectiva,

⁸⁵ El auto del Juzgado de lo Mercantil núm. 8 de Madrid (Concurso Abreviado 779/2014), de 27 de marzo de 2015, declaró la disolución de CONFEMADERA. Así lo confirma la Resolución de la Dirección General de Empleo publicada en el BOE núm. 131, 2 de junio de 2015.

obligada por tal motivo a operar en escalones inferiores⁸⁶. Con todo, el propio convenio estatal de la madera contempla un régimen de continuidad: finalizada su vigencia inicial, «al objeto de evitar el vacío normativo durante el proceso de negociación, continuará vigente el convenio hasta que sea sustituido por otro». Transcurridos doce meses, se prevé un arbitraje obligatorio conforme al ASAC estatal para despejar los desacuerdos (art. 15.3), si bien la operatividad práctica de esta previsión queda condicionada a la recomposición de una interlocución empresarial idónea. En todo caso, la prolongación de la eficacia aplicativa del convenio por mecanismos de continuidad plantea también una cuestión relevante para la concurrencia, relativa al alcance temporal de la prohibición de afectación del art. 84.1 ET y, en particular, a si dicha prohibición se proyecta o no durante la ultraactividad, extremo sobre el que la jurisprudencia reciente ha introducido matizaciones⁸⁷.

En el caso que estamos analizando, la Consulta 44/2024, de 10 de marzo de 2025, de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos trata al convenio estatal como marco supletorio en lo no regulado por el convenio provincial⁸⁸. Esta funcionalidad supletoria del marco estatal se contempla expresamente, por ejemplo, en el Convenio colectivo para la Actividad de Carpintería y Ebanistería de Ávila, a la vez que reconoce que una remisión automática al texto estatal en materias como las modalidades de contratación, permisos y excedencias, resultaría problemática por la falta de adecuación del clausulado estatal al Derecho vigente (Disposiciones varias)⁸⁹. Incluso en alguna ocasión el convenio provincial emplea el marco estatal como referencia de cierre, mediante remisiones expresas y como esfera de autolimitación por entender determinadas materias reservadas al ámbito superior⁹⁰. De modo que, aun

⁸⁶ A estos efectos resulta ineludible el antecedente de la STS 3 de febrero de 2015 (rec. 20/2014), que salva la validez del IV Convenio estatal pese a las dudas sobre la legitimación suficiente de la única asociación empresarial firmante, con una argumentación que, a nuestro parecer, resulta discutible.

⁸⁷ La jurisprudencia ha distinguido entre la vigencia pactada o prorrogada y el periodo de ultraactividad, que no equivale automáticamente a «vigencia» a los efectos del art. 84 ET, evitando así la petrificación de la estructura de la negociación colectiva. Al mismo tiempo, la STS 17 de junio de 2025 (rec. 232/2023) matiza que, agotada la vigencia pactada, la cesación de la prohibición de concurrencia no opera de forma mecánica cuando la unidad de negociación se mantiene viva por un proceso negociador efectivamente activo, lo que puede conservar la protección frente a marcos concurrentes negociados después. Sobre la distinción entre una ultraactividad «blindada» y una ultraactividad «vulnerable» se pronuncia GORDO GONZÁLEZ, L., «Concurrencia de convenios colectivos y preferencia aplicativa: Dificultades prácticas en la determinación de la norma laboral aplicable», *Temas Laborales*, n.º 178, 2025, p. 50. Un análisis de la jurisprudencia sobre este asunto en LÓPEZ TERRADA, E., «La determinación del convenio colectivo aplicable en situaciones de concurrencia conflictiva y no conflictiva: viejos problemas y nuevas reglas», *Lex social*, vol. 15, n.º 1, 2025, pp. 14-18.

⁸⁸ Esto se aprecia también en convenios provinciales recientes, como el Convenio colectivo per a les Indústries de la Fusta de Girona, al incorporar una cláusula de «derecho complementario» que remite, en lo no previsto, al «convenio de ámbito superior» y a la normativa general. De forma parecida en el art. 93 del Convenio colectivo de les Indústries de la Fusta de Barcelona y art. 4 del Convenio colectivo para la Industria de Aserrio, Fabricación de Envases, Embalajes y Paletas de Madera de la Región de Murcia.

⁸⁹ En idénticos términos en el Convenio colectivo para la actividad de Rematantes y Aserradores de Ávila.

⁹⁰ Este es el caso del Convenio colectivo de Industrias de la Madera de Huelva, pues se remite al estatal en varias ocasiones (como en materia de inaplicación salarial), pero además excluye la aplicación de determinadas indemnizaciones vinculadas a la póliza de seguros respecto de personas contratadas después del 31 de diciembre de 1995 por considerarlas materia reservada a la negociación colectiva estatal (art. 48).

en un escenario de inactividad prolongada del nivel estatal, los ámbitos territoriales inferiores continúan anclando su ordenación al citado Convenio estatal, o al «que lo sustituya»⁹¹.

Teniendo presente la anterior salvaguarda, el art. 3 del Convenio colectivo estatal del sector de la Madera manifiesta, expresa y genéricamente, haber sido negociado al amparo del art. 83.2 ET. Y, con singular proceder, integra «automáticamente» los eventuales acuerdos sectoriales de carácter estatal que se negocien con posterioridad «como capítulos orgánicamente constitutivos del mismo, previa intervención de la Comisión Paritaria del Sector» (art. 3.2.º). A su vez, se aprecian remisiones recíprocas difíciles de interpretar y una terminología no siempre acertada (art. 9 indebidamente rubricado «principio de seguridad» y cuyo contenido bien podría trasladarse al art. 3). En particular, la articulación entre el precepto que proclama la prioridad aplicativa conforme a criterios del propio convenio estatal y el precepto de concurrencia que remite al art. 84 ET genera una regulación confusa (arts. 3, 4 y 8). La impresión es que se pretende asegurar la prioridad aplicativa del convenio estatal, observando simultáneamente la legislación vigente, pero garantizando más lo primero que lo segundo. Téngase en cuenta que se atribuye a la negociación colectiva de ámbito estatal la «regulación de las condiciones generales de trabajo», reservándole con notable exhaustividad un elenco amplio de materias ampliando el listado recogido en el art. 84.5 ET, al tiempo que se afirma que podrá tener por objeto «cualesquiera otras materias que las partes acuerden».

A su vez, atribuye a los convenios sectoriales de ámbito inferior (autonómicos o provinciales)⁹² la aplicación o desarrollo de la ordenación del sector en el correspondiente ámbito geográfico. Sin embargo, una lectura conjunta con el art. 4 de este Convenio estatal tiende a aprisionar el margen real de la negociación en tales ámbitos, a los que únicamente se les atribuye las materias no reguladas o no reservadas al estatal, o las que expresamente se les remitan⁹³. Además, se contempla en el art. 5 una renuncia expresa de «las partes del presente convenio» al ejercicio, en las unidades de negociación inferiores, de la prioridad autonómica del art. 84.3 ET respecto de determinadas materias. Se trata de una afirmación de muy difícil encaje, tanto por las reglas estatutarias de legitimación, como por la diversidad de sujetos negociadores

⁹¹ Disp. Ad. 1.ª del Convenio colectivo de las Industrias de la Madera de La Rioja.

⁹² El empleo de la conjunción disyuntiva parece querer hacer inviable la concurrencia entre los niveles autonómico y provincial (art. 3.3.º del Convenio estatal), lo que se confirma a la luz de la muestra de convenios manejada, con la salvedad de las comunidades uniprovinciales.

⁹³ En estos ámbitos apenas se abordan las reglas de estructuración o los mecanismos para encauzar los conflictos de concurrencia. Se advierten, no obstante, menciones puntuales, como a la obligación de comunicar a la Comisión Paritaria del acuerdo provincial la apertura de negociaciones para un convenio de empresa (Convenios colectivos de las Industrias de la Madera de Palencia y las Serrerías de Soria) o la confirmación de la prioridad aplicativa del convenio autonómico frente al estatal en línea con el art. 84.3 ET (Convenio colectivo de las Industrias de la Madera de Navarra).

implicados, como por la finalidad del art. 84 ET y el propio diseño legal de la concurrencia⁹⁴. No basta, a nuestro juicio, con una proclamación convencional para desplazar el régimen estatutario de concurrencia. De modo que esta cláusula exigiría, cuando menos, una lectura restrictiva y una reconsideración sistemática en futuros procesos negociadores.

La articulación de la negociación colectiva parece, sobre la base expresada, centrarse en el nivel sectorial estatal o, como mucho, con el protagonismo de éste, admitir una mínima polarización con la negociación empresarial⁹⁵. Sin embargo, las remisiones cruzadas, la expansión del listado de materias reservadas y la formulación de un pretendido «principio de jerarquía» en el art. 10 (técnica impropia en las relaciones entre convenios estatutarios, regidas por un principio de competencia en razón de la materia y reglas específicas de concurrencia) no están en consonancia con la constante atención de la legislación pública estatal a los marcos autonómicos o, con dudas más allá de estos, a la más pendular evolución de la descentralización negocial en sus elementos vertebradores.

Y esa confusión, además, parece proyectarse en ocasiones hacia niveles inferiores, donde se aprecia una cierta indeterminación acerca de qué materias pueden regularse «preferentemente» y cuáles deberían quedar supeditadas, en su caso, a una futura reanudación de la negociación estatal. En esta línea, el art. 6 del II Convenio colectivo de trabajo de Serrerías, Fábricas de Envases de Madera y Tablero para Envases de Madera de la Comunitat Valenciana advierte que el texto autonómico regula «preferentemente materias reservadas en el ámbito del convenio estatal», «sin perjuicio de que, una vez reanudada la negociación en el ámbito superior, se articulen las normas de concurrencia o sobre la estructura de la negociación colectiva». No obstante, el tiempo transcurrido desde la aprobación de este IV Convenio colectivo estatal, unido a la natural evolución de la realidad de la prestación laboral en el sector, puede haber consolidado prácticas aplicativas no previstas en el esquema descrito, con un mayor protagonismo de niveles sectoriales inferiores al estatal. Ejemplo de ello lo encontramos en el Convenio colectivo para la Industria de la Madera de Gipuzkoa, configurado expresamente con «carácter de mínimos», por lo que podrá ser complementado mediante pactos y acuerdos colectivos a otros niveles de negociación

⁹⁴ Aunque el precepto legal habla de «negociación», lo que realmente permite es que un convenio colectivo despliegue efectos en espacios normativos ya ocupados por otro, admitiendo así no solo la concurrencia de procesos negociadores, sino también la superposición efectiva de convenios (GARCÍA MURCIA, J., «Criterios de articulación y concurrencia de convenios colectivos en la legislación española. Una aproximación preliminar», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, n.º 9, 2024. p. 22).

⁹⁵ El 4.3.º señala que «la regulación de las condiciones establecidas en los Convenios Colectivos de Empresa y/o Grupos de Empresa se regirá por lo dispuesto en el apartado 2 del artículo 84 del ET». En sintonía con la lacónica afirmación precedente del art. 3 que, sin mayor concreción, atribuye a los convenios de empresa el papel de desarrollar «las materias específicas de la misma».

(art. 5), al tiempo que introduce una cláusula de salvaguarda de los pactos de empresa ya existentes, pues excluye de su aplicación a aquellas cláusulas que, sobre materias concretas, hayan sido acordadas en cada empresa con la representación legal de las personas trabajadoras, siempre que consten por escrito (art. 3), regulando así la convivencia operativa entre el convenio provincial y los acuerdos de empresa.

Cabe llamar la atención sobre la cláusula que contempla el art. 3 del Convenio colectivo de las Industrias de la Madera de La Rioja, pues acoge una regla territorial singular para empresas con domicilio social fuera de la Comunidad Autónoma, al disponer que se aplicará el convenio riojano al centro de trabajo situado en La Rioja «siempre que» el convenio de la provincia de procedencia contemple peores condiciones laborales. Esta cláusula introduce un criterio comparativo de favorabilidad que parece pretender resolver conflictos de aplicabilidad en supuestos interterritoriales asegurándose que la empresa que tenga domicilio fuera no pueda eludir el presente convenio para pasar a aplicar otro peor. Surge la duda si, *a contrario sensu*, cabría «importar» el convenio de esa otra provincia si fuera el más favorable. Nótese, sin embargo, que dicha interpretación desdibuja el esquema de competencia entre unidades de negociación y contraría la doctrina judicial sobre la determinación territorial del convenio colectivo aplicable⁹⁶.

En segundo lugar, el sector del corcho sólo parece mantenerse con fuerza en cierta negociación colectiva empresarial de Cataluña y Extremadura, lo que vuelve a situar el foco en la convivencia entre el convenio estatal y el ámbito de empresa, y en cómo se gestionan las materias en las que el legislador reconoce prioridad aplicativa a este último.

Debe añadirse, por último, que estos sectores no están exentos del riesgo de solapamiento de ámbitos funcionales. Esta cuestión se aleja del objeto principal de análisis, si bien conviene apuntar lo siguiente: El IX Convenio colectivo Estatal del Corcho delimita un ámbito funcional con rasgos de especialidad relativamente nítidos, al referirse a empresas o centros de trabajo cuya actividad principal consista en la elaboración y manufacturación del corcho, incluyendo la preparación del corcho para el aprovechamiento industrial incluso cuando el trabajo se realice en el monte (art. 3). En cambio, el Convenio estatal del Sector de la Madera define su ámbito funcional de forma abierta (art. 11), acompañándose de una cláusula de cierre («toda actividad industrial de madera que exista o pueda crearse», apdo. 39 del anexo I)⁹⁷. Esta técnica

⁹⁶ En torno a la consideración de la ubicación del centro de trabajo para delimitar el alcance geográfico del convenio, rechazando que la conexión pueda establecerse en atención al domicilio social de la empresa, *vid.* STS 24 de febrero de 2011 (rec. 1764/2010) y 11 de junio de 2025 (rec. 3187/2023) pronunciamiento, este último, que además aclara que la prioridad del art. 84.2 ET no se extiende a convenios infraempresariales.

⁹⁷ Cláusula de cierre que también figura en varios convenios de la muestra, como en el art. 1 del Convenio colectivo de Carpintería y Ebanistería de Ávila; Convenio colectivo de la Madera y el Mueble de Córdoba; Convenio colectivo para las Industrias de la Madera de Cáceres; art. 49.2 del Convenio colectivo para la Industria de la Madera de Gipuzkoa; art. 2 del Convenio colectivo de les Indústries de la Fusta de Barcelona (precepto que además prevé expresamente la exclusión de su ámbito a las empresas que, a su entrada en vigor, dispusieran de un convenio vigente).

se reproduce, con variantes, en convenios autonómicos y provinciales⁹⁸, bien por remisión al anexo estatal⁹⁹, bien mediante anexos propios de extensión variable¹⁰⁰. Técnica de identificación del ámbito funcional mediante la inclusión de un anexo que parece más acertada cuando esta enumeración es prolija, siendo en caso contrario más aconsejable que el precepto de remisión, normador de este ámbito funcional, agotase la regulación con mayor precisión¹⁰¹.

3.2. Modalidades de contratación

El art. 4.1 del Convenio estatal reserva a la negociación colectiva de este nivel el tratamiento de las modalidades de contratación, con la salvedad de los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa. Esta reserva, formulada en términos amplios, contrasta con la práctica en niveles inferiores, donde la regulación no es homogénea. En la negociación provincial se advierte parquedad en algunos textos y mayor extensión en otros, sin que ello se traduzca necesariamente en una ordenación innovadora. Algunos convenios, por ejemplo, incorporan una mera remisión al régimen legal público¹⁰², mientras que otros desarrollan con cierto detalle algunos aspectos relativos a la duración de los contratos¹⁰³, el periodo de prueba¹⁰⁴ o a ciertos aspectos de los contratos formativos¹⁰⁵. Si bien, a menudo, se reproduce en gran medida el régimen legal público.

⁹⁸ El Convenio interprovincial de Sonae Arauco España-Soluciones de Madera, S.L., vinculado a las actividades madereras, declara expresamente un encuadramiento sectorial distinto (en el sector de Industrias Químicas, art. 64).

⁹⁹ Art. 1 del Convenio colectivo de Industrias de la Madera de Badajoz y art. 2 del Convenio colectivo de Madera y Corcho de Ciudad Real.

¹⁰⁰ Convenio colectivo per a les Indústries de la Fusta de Girona, II Convenio colectivo de Serrerías, Fábricas de Envases de Madera y Tablero para Envases de Madera de la Comunitat Valenciana; Anexos III y IV a los que se remite el art. 3 del Convenio colectivo de Industria de la Madera de Almería; o de los extensos (39 y 32 apdos., respectivamente) anexos incorporados al IV Convenio colectivo de la Madera, Carpintería, Mueble y afines de la Comunitat Valenciana y Convenio colectivo del sector de la Madera y el Mueble de Córdoba.

¹⁰¹ El Convenio colectivo de Industrias de la Madera de Huelva declara no exhaustiva la relación de actividades y permite su ampliación con el dictamen previo de la Comisión Paritaria, lo que introduce un mecanismo de control sobre la expansión del ámbito funcional (art. 1).

¹⁰² Arts. 9 y ss. del Convenio colectivo de Madera y Corcho de Ciudad Real y Capítulo III del Convenio colectivo de Rematantes, Aserraderos y Mayoristas de Madera de A Coruña.

¹⁰³ Con un tratamiento sistemáticamente cuestionable, art. 13 y capítulo II del Convenio colectivo Industria de la Madera de Almería. Con gran detalle, el capítulo V del Convenio Colectivo de la Madera y el Mueble de Córdoba.

¹⁰⁴ Si bien la mayor parte de los convenios provinciales introducen modulaciones menores, también se aprecia en la práctica provincial una regulación más detenida de la duración del periodo de prueba distinguiendo por grupos profesionales (art. 8 del Convenio colectivo para Industrias de la Madera de Palencia; art. 27 del Convenio colectivo para Industrias de la Madera de Salamanca; art. 18 del Convenio colectivo para Industrias de la Madera de Segovia; art. 8 Convenio de la Carpintería, la Ebanistería y las actividades afines de Pontevedra; art. 25 Convenio colectivo de las Industrias de la Ebanistería y afines de Lugo; art. 16 del Convenio de las Industrias de la Madera de Tarragona; art. 26 del Convenio colectivo para Trabajos Forestales y los Aserraderos de Madera del Principado de Asturias; art. 29 del Convenio colectivo para Industrias de la Ebanistería, Carpintería y el Mueble de Albacete o el art. 4 del Convenio colectivo para Industrias de la Madera de Navarra).

¹⁰⁵ Art. 12 del Convenio colectivo de Rematantes, Aserraderos, Envases y Cajas diversas de Huesca; art. 17 del Convenio colectivo de Industrias de la Madera de Tarragona; art. 25 del Convenio colectivo para Industrias de la Madera de Jaén y arts. 11 y 12 del Convenio colectivo de los Rematantes y los Aserraderos de Madera de Pontevedra.

En materia de contratación temporal, pese a que el art. 15.8 ET atribuye a la negociación colectiva un amplio margen para ordenar la temporalidad (planes de reducción, porcentajes máximos, criterios objetivos de conversión, etc.), la muestra de convenios analizada no ha explorado en gran medida tales posibilidades, con frecuentes omisiones en línea con el referente convencional estatal y ausencia de previsiones significativas en este ámbito. Téngase presente que, aunque las modalidades de contratación aparecen como materia reservada al Convenio estatal, su anacronismo tras la reforma de 2021 ha obligado a los ámbitos inferiores a adecuar sus previsiones¹⁰⁶. De hecho, cuando los textos de ámbito inferior intervienen para actualizar la materia «desde abajo», normalmente inciden sobre la vigencia máxima de los contratos por circunstancias de la producción, ajustándola a seis meses¹⁰⁷ (en ocasiones con prórroga)¹⁰⁸, nueve¹⁰⁹ o doce meses¹¹⁰. En ese contexto, son más abundantes las cláusulas vinculadas a la finalización del contrato, acogiendo indemnizaciones mediante fórmulas variadas que, en algunos casos, se fijan en términos porcentuales sobre conceptos salariales devengados durante la vigencia del contrato¹¹¹, con referencia al suelo del art. 49.1.c) ET y al estándar indemnizatorio del propio convenio estatal.

Y similares consideraciones pueden hacerse respecto del contrato fijo discontinuo, pues se aprecia una notable falta de desarrollo convencional, pese al amplio margen de configuración que el marco legal deja a la negociación colectiva. Cuando los convenios sí abordan esta modalidad, lo hacen a través de cláusulas destinadas, de un lado, a delimitar los periodos de actividad e inactividad (bien mediante mínimos anuales de prestación¹¹², bien limitando los intervalos de falta de ocupación¹¹³) y, de otro, a reforzar la previsibilidad del vínculo mediante la ordenación del llamamiento, fijando plazos de preaviso¹¹⁴ y precisando la forma y los medios de comunicación, en

¹⁰⁶ En esta línea, el Convenio Colectivo para la Industria de la Madera de Gipuzkoa incorpora una Comisión Permanente paritaria precisando que los acuerdos alcanzados se «adicionarán como parte integrante de este Convenio, con su misma eficacia legal». Esta previsión refuerza la capacidad ordenadora del nivel provincial en ausencia de una actualización estatal efectiva y proyecta efectos directos sobre materias especialmente sensibles para la concurrencia, como la contratación (Disp. Adicional 2.ª).

¹⁰⁷ Convenio colectivo para Industrias de la Ebanistería y afines de Lugo y Convenio colectivo de las Serrerías de Soria y Convenio colectivo para Industrias de la Madera de Navarra.

¹⁰⁸ Convenio colectivo para Industrias de la Madera de Jaén.

¹⁰⁹ Convenio colectivo para Industrias de la Ebanistería, la Carpintería y el Mueble de Albacete y art. 9 del Convenio colectivo de Almacenistas de la Madera de Barcelona.

¹¹⁰ Art. 28 del Convenio colectivo para Industrias de la Madera de Palencia; art. 30 del Convenio colectivo para Industrias de la Madera de Salamanca; art. 18 del Convenio colectivo para Industrias de la Madera de Tarragona; art. 9 del Convenio colectivo de la Carpintería, la Ebanistería y las actividades afines de Pontevedra y art. 11 del Convenio colectivo para la Actividad de Carpintería y Ebanistería de Ávila.

¹¹¹ Art. 9 del Convenio colectivo para los Rematantes y los Aserraderos de Madera de Pontevedra.

¹¹² Art. 10 del Convenio colectivo de los Rematantes y los Aserraderos de Madera de Pontevedra y art. 13 del Convenio colectivo de la Carpintería, la Ebanistería y las actividades afines de Pontevedra.

¹¹³ Art. 27 del Convenio colectivo de las Industrias de la Madera de Navarra.

¹¹⁴ Art. 26 del Convenio colectivo de las Industrias de la Madera de Jaén y art. 10 del Convenio colectivo de los Rematantes y los Aserraderos de Madera de Pontevedra.

ocasiones con exigencia expresa de constancia escrita y uso combinado de distintos canales¹¹⁵. También aparecen previsiones orientadas a preservar la coherencia del recurso a esta figura y garantías asociadas al cierre de cada periodo de actividad¹¹⁶. De manera puntual se advierten previsiones destinadas a flexibilizar el recurso al fijo discontinuo mediante llamamientos excepcionales o bolsas de empleo en inactividad¹¹⁷, así como cláusulas de prioridad para acceder a vacantes indefinidas a tiempo completo o para promover la transformación del vínculo jurídico¹¹⁸. Con todo, la ausencia generalizada de contenidos sistemáticos en este ámbito reduce la claridad normativa y debilita la seguridad jurídica.

Por su parte, la negociación colectiva a nivel empresarial omite en líneas generales el tratamiento jurídico de las modalidades contractuales y opta por mantener la ordenación sustantiva en ámbitos superiores. La regulación en este nivel se limita esencialmente a cuestiones relativas a la forma del contrato¹¹⁹, las pruebas de selección previas a la contratación¹²⁰, el período de prueba¹²¹ o referencias incidentales vinculadas a necesidades organizativas¹²². Con todo, ejemplo ilustrativo de cómo el convenio de empresa puede desempeñar un papel relevante en este ámbito lo encontramos en la regulación del contrato fijo discontinuo del Convenio colectivo de empresa de la Sociedad Cooperativa Agraria San Sebastián, pues configura elementos nucleares del régimen de llamamiento y de sus efectos retributivos, al tiempo que refuerza la previsibilidad del vínculo jurídico mediante garantías de campaña mínima y de jornada mínima diaria cuando el llamamiento se produzca fuera de dicha campaña (arts. 8, 9 y 10).

3.3. Jornada y distribución del tiempo de trabajo

A diferencia de otras materias analizadas, el Convenio estatal no incluye la distribución de la jornada en el listado de materias reservadas a dicho nivel, refiriéndose

¹¹⁵ Art. 26 del Convenio colectivo de las Industrias de la Madera de Jaén; art. 9. B, del Convenio colectivo Industrias de la Fusta de Girona. Al respecto conviene traer a colación la STS 27 de marzo de 2025 (rec. 73/2023), donde se admite que el llamamiento se efectúe en soporte electrónico (WhatsApp o email), siempre que el medio permita «dejar constancia de la debida notificación» y que el empleador conserve prueba de la transmisión o recepción del mismo.

¹¹⁶ Art. 26 del Convenio colectivo de las Industrias de la Madera de Jaén.

¹¹⁷ Art. 10 del Convenio colectivo de los Rematantes y los Aserraderos de madera de Pontevedra.

¹¹⁸ Con los criterios adicionales del orden de antigüedad y la misma clasificación profesional, el art. 10 del Convenio colectivo de los Rematantes y los Aserraderos de Madera de Pontevedra y art. 26 del Convenio colectivo de las Industrias de la Madera de Jaén.

¹¹⁹ Arts. 8 a 12 del Convenio colectivo de Unión de Empresas Madereras, SAU-UNEMSA, de A Coruña y art. 11 del del Convenio colectivo de Industrias del Tablero, SA-INTASA.

¹²⁰ Art. 9 Colectivo de la empresa Maderas Iglesias, SAU, también con regulación expresa de los contratos formativos (art. 14).

¹²¹ Arts. 8 a 12, del Convenio colectivo de Unión de Empresas Madereras, SAU-UNEMSA, de A Coruña y art. 10 del Convenio colectivo de la empresa Maderas Iglesias, SAU.

¹²² Art. 20 Convenio colectivo de BETANZOS HB S.L.

en cambio a la jornada máxima anual (previsión que, normalmente sin ningún tipo de aditamento o alteración, es la que se sigue a nivel autonómico¹²³, provincial¹²⁴ y empresarial¹²⁵). Por otra parte, esta decisión resulta razonable si se entiende que la distribución exige una mayor adaptación territorial y organizativa.

A su vez, el art. 47 del Convenio estatal regula la distribución irregular (habilita a distribuir la jornada a lo largo del año, exige fijar y publicar el calendario antes del 31 de enero de cada ejercicio, prevé márgenes diarios y semanales, posibilitando una cierta modificación de los mismos mediante acuerdo con los representantes legales de los trabajadores). Añade, además, que la empresa podrá distribuir irregularmente 175 horas al año¹²⁶, sin superar la jornada máxima anual¹²⁷, y modificar los horarios diarios con un preaviso de cinco días. Y también prevé una bolsa adicional de 5 días o 40 horas anuales para alterar la distribución fijada en el calendario, con idéntico preaviso. En decir, el convenio amplía la facultad empresarial de ajuste de jornada, que en el art. 34.2 ET opera en defecto de pacto, estableciendo aquí un marco específico para su ejercicio¹²⁸.

En niveles autonómico y provincial se aprecia, sin embargo, un alto grado de mimetismo, pues a menudo se reproduce prácticamente de forma literal la regulación estatal, con escaso valor añadido¹²⁹. No es extraño que se incida en aspectos a los que el Convenio estatal no presta atención, como es el caso de la duración de las vacaciones o el momento para disfrutarlas; pero, por lo general, sólo algunos convenios provinciales incorporan modulaciones puntuales en relación con otros asuntos, como a la fijación y fechas de publicación de calendario¹³⁰, a las reglas específicas para

¹²³ Art. 3.1 del Convenio colectivo de los Trabajos Forestales y los Aserraderos de Madera del Principado de Asturias.

¹²⁴ Por todos, art. 6 del Convenio colectivo de la Ebanistería, la Carpintería y el Mueble de Albacete; art. 6 del Convenio colectivo de las Industrias de la Madera de Jaén; art. 6 del Convenio colectivo de las Industrias de la Ebanistería y Afines de Lugo; art. 17 del Convenio colectivo de los Rematantes y los Aserraderos de Madera de Pontevedra y art. 11 del Convenio colectivo de las Serrerías de Soria.

¹²⁵ Convenio colectivo de la empresa Maderas Iglesias, SAU.

¹²⁶ Las limita a 145 al año el Convenio colectivo de la Carpintería, la Ebanistería y las Actividades Afines de Pontevedra (art. 19); o a 160 horas el art. 7 del Convenio colectivo de empresa de la Sociedad Cooperativa Agraria San Sebastián.

¹²⁷ Sitúa el art. 46 del Convenio estatal dicho máximo en 1.752 horas, si bien, discutible resulta la posibilidad prevista en el Convenio colectivo de las Industrias de la Madera de Jaén (art. 6) de elevar mediante acuerdo de empresa, con el correlativo incremento salarial, hasta las 1.800 horas.

¹²⁸ El art. 29.4.º del Convenio colectivo de Industrias de la Madera de Huelva recoge la facultad de ampliar o reducir la jornada ordinaria hasta dos horas diarias durante un máximo de 60 días laborables al año, exigiendo acuerdo previo cuando exista representación legal.

¹²⁹ Por todos, art. 29 II del Convenio colectivo de Serrerías, Fábricas de Envases de Madera y Tablero para Envases de Madera de la Comunitat Valenciana; art. 43 del IV Convenio colectivo de la Madera, Carpintería, Mueble y Afines de la Comunitat Valenciana; art. 21 del Convenio Colectivo de Madera y Corcho de Ciudad Real; art. 6 del Convenio colectivo de la Ebanistería y Afines de Lugo y art. 33 del Convenio colectivo de las Industrias de la Madera de Tarragona.

¹³⁰ DT 4.ª del Convenio colectivo de las Industrias de la Madera de Navarra; art. 6 del Convenio colectivo de las Industrias de la Madera de Jaén y art. 25 del Convenio colectivo de Carpintería y Ebanistería de Ávila.

equilibrar el saldo derivado de la distribución irregular de la jornada¹³¹, a adaptaciones por peculiaridades productivas (mediante acuerdo o con la intervención de la Comisión paritaria del convenio)¹³² o a la facultad empresarial de ampliar o reducir la jornada diaria por un número limitado de días (cuando existiera representación legal de los trabajadores «será necesario el previo acuerdo con los mismos», previsión que genera diferencias internas entre centros con y sin representación, desplazando el equilibrio hacia la unilateralidad empresarial)¹³³. Resulta interesante el art. 21 del Convenio colectivo de les Indústries de la Fusta de Barcelona donde se atribuye a la Comisión paritaria la elaboración anual de un calendario laboral sectorial, de carácter orientativo y de recomendada aplicación por las empresas del sector (art. 21)¹³⁴. Por su parte, el Convenio colectivo para la Industria de la Madera de Gipuzkoa concreta la jornada anual por años y atribuye al calendario laboral un papel vertebrador, permitiendo ajustes sobre la jornada diaria por exigencias de la producción, siempre respetando el tope máximo de 9 horas diarias (arts. 20 y 21).

La negociación colectiva empresarial analizada poco o nada añade a estos efectos, limitándose a algunas tímidas referencias al calendario laboral o al trabajo a turnos, régimen horario que incide en nuestra óptica de estudio¹³⁵. Por lo demás, se aprecia un déficit generalizado de cláusulas convencionales que habiliten una gestión flexible del tiempo de trabajo a iniciativa de la persona trabajadora, más allá de algunas menciones aisladas. No se ofrecen pautas novedosas, por ejemplo, para canalizar la garantía del art. 34.8 ET pese a la habilitación legal existente¹³⁶, ni elaboraciones de mérito en el ámbito de la violencia de género, lo que evidencia una atención insuficiente del instrumento convencional a estos asuntos. Como excepción, cabe citar al Convenio Colectivo de la empresa Ebaki XXI, S.A., pues utiliza su espacio de negociación para modular, en sentido más restrictivo, la flexibilidad horaria. Así, acuerda una distribución íntegramente regular de la jornada y prevé que las variaciones del calendario laboral habrán de contar con el acuerdo con las personas afectadas y con el comité de empresa (art. 15).

¹³¹ Art. 19 del Convenio colectivo de la Carpintería, la Ebanistería y las Actividades Afines de Pontevedra y art. 25 del Convenio colectivo para la Actividad de Carpintería y Ebanistería de Ávila.

¹³² Art. 18 del Convenio colectivo para los sectores de la carpintería, la ebanistería y las actividades afines de Pontevedra.

¹³³ Art. 13 del Convenio Colectivo para las Industrias de la Madera de Cáceres y art. 20 del Convenio colectivo de «Rematantes, Aserradores, Envases y Cajas diversas» de Huesca.

¹³⁴ Precisa el art. 11 del Convenio colectivo de Almacenistas de la Madera de Barcelona que el calendario elaborado por la comisión paritaria se aplicará supletoriamente cuando no se alcance acuerdo en la empresa.

¹³⁵ Así, el art. 13 del Convenio colectivo de Unión de Empresas Madereras, SAU-UNEMSA; art. 18 del Convenio colectivo de Industrias del Tablero, SA-INTASA y el Capítulo IV del Convenio colectivo de BETANZOS HB S.L.

¹³⁶ Excepción debe hacerse al art. 24 Convenio colectivo de la empresa Maderas Iglesias, SAU.

3.4. Salarios y estructura salarial

El art. 4.1 del Convenio estatal incluye entre las materias reservadas a la negociación de este nivel en los términos vistos los conceptos, la estructura de las percepciones económicas y la fijación del incremento salarial anual, cuya concreción y aplicación se encomienda a los convenios de ámbito inferior. Esta técnica refuerza la centralidad estatal en la disposición retributiva, pero deja margen a la territorialización de tablas y a la adaptación de importes.

En los convenios provinciales se observa, con frecuencia, un apartado específico retributivo que replica la pauta estatal, aunque no siempre con rigor técnico en la diferenciación entre percepciones salariales y no salariales. No faltan preceptos titulados «salarios» que incluyen conceptos extrasalariales sin una sistemática clara¹³⁷, si bien otros textos emplean denominaciones más correctas («condiciones económicas», «condiciones retributivas, indemnizaciones y suplidos») y distinguen con mayor precisión complementos salariales y extrasalariales¹³⁸.

En cuanto al salario base, la definición convencional no incorpora un desarrollo detallado de los criterios de determinación del mismo, lo que no es extraño, pero sí revela escasa densidad regulatoria en los elementos configuradores del salario base¹³⁹. En cambio, se aprecia mayor concreción en pagas extraordinarias (número, fechas de abono, devengo y composición)¹⁴⁰. Por otra parte, la heterogeneidad se acentúa en los complementos salariales. Junto a las referencias al plus convenio, incentivos por reducción del absentismo, plus de asistencia¹⁴¹ y primas diversas (a veces con impor-

¹³⁷ Art. 15 del Convenio colectivo para las Industrias de la Madera de Cáceres; art. 22 del Convenio colectivo de Industrias de la Madera de Badajoz y art. 24 del Convenio colectivo de Rematantes, Aserradores, Envases y Cajas diversas de Huesca.

¹³⁸ Por todos, arts. 27 a 37 del Convenio colectivo de Madera y Corcho de Ciudad Real y art. 11 del Convenio colectivo de la Madera y el Mueble de Córdoba.

¹³⁹ De hecho, el único contenido destacado está en el art. 30 del Convenio colectivo de la empresa Maderas Iglesias, SAU, donde se señala que, para todo el personal de la entidad, con independencia del número real de fechas con que cuente el mes de referencia, a tales efectos se partirá siempre de 30 días. De esta forma, al calcular el salario base diario para aquellos supuestos en los cuales no se haya prestado servicios durante todo el mes, se dividirá entre 30 el importe del salario base mensual.

¹⁴⁰ Contemplan una tercera paga (art. 31 del Convenio colectivo para los sectores de los Rematantes y los Aserradores de Madera de Pontevedra; art. 38 del Convenio colectivo de la empresa Maderas Iglesias, SAU y art. 10 del Convenio colectivo para las Industrias de la Madera de Navarra) o, incluso, una cuarta (art. 44 del Convenio colectivo para las Industrias de la madera de Tarragona).

¹⁴¹ La STS 14 de enero de 2026 (rec. 119/2025) ha declarado la nulidad de la cláusula del convenio del transporte sanitario de Cataluña que excluía el percibo del complemento de asistencia cuando la persona trabajadora hubiera permanecido en situación de IT por enfermedad común durante más de tres días. La Sala parte de que dicho complemento no retribuye el mayor o menor tiempo de trabajo efectivo, sino el cumplimiento regular del deber de asistencia y puntualidad en las jornadas en que existe obligación de prestar servicios; por ello, no puede hacerse depender su devengo de una ausencia amparada en una situación de IT. Desde esta premisa, el TS aprecia que la pérdida de dicho complemento por tales causas entraña una vulneración del derecho a la salud y, por tanto, un trato peyorativo discriminatorio prohibido por la Ley 15/2022.

tes preestablecidos y otras mediante porcentajes adicionales sobre mínimos retributivos)¹⁴², destaca la gestión dispar de determinados complementos personales. En particular, conforme al art. 54 del Convenio estatal, el complemento de antigüedad permaneció vigente hasta el 30 de septiembre de 1996, si bien los derechos generados con anterioridad se mantienen como un complemento personal no absorbible ni compensable¹⁴³, denominado «antigüedad consolidada», elemento que persiste en la negociación territorial en coherencia con las pautas históricas del marco estatal¹⁴⁴. Al descender en la escala negocial se localizan modulaciones relevantes, como la extensión de la fecha tope de finalización del devengo¹⁴⁵ o la previsión de cuantías compensatorias para resarcir la pérdida económica derivada de la desaparición del complemento¹⁴⁶. En su conjunto, se advierten reiteraciones y modulaciones puntuales a nivel provincial, sin que ello implique una alteración de la estructura salarial. Excepción ha de hacerse con ocasión del Convenio colectivo de les Indústries de la Fusta de Barcelona, pues desde el 2020 integra el salario base y el plus de convenio en un único «Salari Base de Grup», al tiempo que articula garantías *ad personam* no absorbibles ni compensables y modifica la técnica de determinación de determinados devengos, trasladando fórmulas porcentuales o componentes variables a importes cerrados en las tablas salariales que acompañan al convenio (arts. 9, 14, 16 y 18).

La negociación empresarial, por su parte, suele limitarse a abordar el régimen jurídico específico de los distintos conceptos salariales sin precisiones atinentes a la estructura negocial, lo que es congruente con el papel de adaptación empresarial, sin perjuicio de que la falta de rigor terminológico detectada en algunos textos dificulta el encaje ordenado entre niveles¹⁴⁷.

¹⁴² El art. 17 del Convenio colectivo para la Actividad de Carpintería y Ebanistería de Ávila se sirve de un anclaje a nivel estatal al disponer que el plus de convenio «experimentará, en lo sucesivo, el mismo incremento porcentual que se establezca para el salario base en el Convenio Estatal».

¹⁴³ Sin llegar a precisar ese carácter, los Convenios colectivos de la Carpintería, la Ebanistería y las Actividades Afines (art. 31), y los Rematantes y los Aserraderos de Madera de Pontevedra (art. 30).

¹⁴⁴ Como en el art. 21 del Convenio colectivo de Carpintería y Ebanistería de Ávila y la Disp. Ad. 2.ª del Convenio colectivo de las Industrias de la Madera de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

¹⁴⁵ Art. 7 del Convenio colectivo para de las Industrias de la Madera de Segovia; art. 31 del Convenio colectivo de la Carpintería, la Ebanistería y las Actividades Afines y art. 30 del Convenio colectivo de los Rematantes y los Aserraderos de Madera de Pontevedra; art. 21 del Convenio colectivo de las Industrias de la Madera de Salamanca; art. 12 bis del Convenio colectivo de las Industrias de la Ebanistería, la Carpintería y el Mueble de Albacete y art. 33 del Convenio colectivo de la empresa Maderas Iglesias, SAU.

¹⁴⁶ Art. 12 bis del Convenio colectivo de las Industrias de la Ebanistería, la Carpintería y el Mueble de Albacete.

¹⁴⁷ Ejemplo de ello, entre otros tantos, es el art. 20 y ss. del Convenio colectivo de Unión de Empresas Madereras, SAU-UNEMSA o el capítulo II, «régimen de retribuciones», arts. 5 a 16, del Convenio colectivo de BETANZOS HB S.L. que aborda la estructura salarial, ciñéndose aparentemente a conceptos que estrictamente presentan tal naturaleza.

3.5. Particularidades del sector del corcho en la articulación y concurrencia de convenios

Como se ha anticipado, la referencia fundamental a nuestros efectos es, en este sector, el capítulo III del IX Convenio Colectivo Estatal del Corcho, dedicado a la estructura de la negociación colectiva sectorial, la atribución y el carácter de las materias objeto de convenio. Resultan especialmente reseñables dos preceptos: el art. 9 relativo a la unidad e indivisibilidad del convenio (directamente vinculado con el equilibrio interno del mismo), y el que aborda la condición más beneficiosa, alejada de su clásico entendimiento originado en la autonomía individual (art. 11).

Para ser más precisos, el convenio parte de atribuir lacónicamente al ámbito estatal determinadas condiciones de trabajo de aplicación general y relega a los convenios de empresa el desarrollo, adaptación o superación de contenidos mínimos en determinadas materias (art. 7). La parca regulación evidencia, matizado por cuanto sigue, una clara preferencia por la centralización estatal y la relegación de ámbitos sectoriales inferiores al estatal. El art. 8 del Convenio estatal concreta lo anterior y diferencia las materias reservadas a este nivel negocial: materias en las que este convenio presenta el carácter de mínimo; aquellas que sólo serán de general aplicación cuando no exista una regulación distinta en el convenio o acuerdo colectivo de empresa, permitiéndose, por ello, su regulación específica en ese ámbito inferior (incluyendo específicamente el establecimiento de complementos retributivos no previstos de manera expresa en la estructura salarial del Convenio General); y, por último, materias no tratadas en el convenio sectorial estatal, regulables por convenio de empresa o acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras.

Entre las materias reservadas, el Convenio presenta una amplia lista que desborda claramente el art. 84.5 ET, como sucede en el sector maderero, sin la advertida cautela relativa al nivel empresarial presente en aquel sector. Ciertamente el art. 8 c) confiere un protagonismo al nivel empresarial, si bien, de adaptación en el ámbito de la empresa y/o centro de trabajo de todas aquellas materias que por sus características competan a su ámbito de negociación y/o tengan la consideración de mínimos en el ámbito estatal. Cabe efectuar, por tanto, idéntica lectura crítica sobre su adecuación al art. 84.3 y 4 ET. Y este mismo aprisionamiento de la negociación colectiva sectorial de ámbito inferior al estatal se aprecia igualmente en el art. 10, que predica que el Convenio «modifica y sustituye de manera definitiva e íntegra» los convenios anteriores (con la excepción de los convenios de empresa en los términos del art. 84.2 ET) y niega la aplicación, durante su vigencia, de cualquier otro convenio nacional, interprovincial o provincial, con la salvedad de los convenios sectoriales de ámbito inferior vigentes a su entrada en vigor, aplicables hasta el término inicial de su vigencia pactado por las partes.

En relación con las materias objeto de atención, el convenio estatal reserva al nivel estatal las modalidades de contratación, exceptuando a aquellas materias que la le-

gislación habilite a regular en ámbitos inferiores (art. 8). Esto es, el precepto incrementa el protagonismo que la legislación estatal ya atribuye al nivel sectorial estatal, al tiempo que añade referencias generales a la necesaria observancia de la normativa pública. Con todo, sería deseable una formulación más precisa y menos ambigua, sin perjuicio de reconocer el esfuerzo apreciable de los sujetos negociadores. En contraste, la negociación empresarial tiende a ser parca, limitándose a remisiones al régimen legal en la contratación en general, lo que resulta coherente con la centralidad estatal¹⁴⁸.

En materia de jornada, el convenio estatal se reserva el régimen de la distribución irregular (art. 8), pero admite una adaptabilidad tan amplia en la empresa que la reserva se transforma, de facto, en ordenación supletoria (art. 39.5), pues prevé que por acuerdo con la representación legal pueden establecerse otros sistemas de organización y distribución de la jornada distintos de los previstos. Haciendo uso de esta previsión, el art. 11 del IV Convenio Colectivo de la empresa «Diam Corchos, SA» regula la distribución de la jornada fortaleciendo el poder unilateral empresarial en términos que recuerdan a la pauta del sector maderero estatal. Con todo, su art. 8 busca la sintonía con el marco sectorial del corcho al establecer la aplicación preferente del convenio de empresa «en aquello que el Estatuto de los Trabajadores, el convenio colectivo estatal del corcho y la legislación laboral así lo determine», y remitir, en lo no previsto, al convenio estatal, al ET y a la normativa general aplicable.

Por último, el convenio estatal reserva el tratamiento de los salarios por grupos profesionales y aborda de forma más bien genérica los conceptos comprendidos en la estructura salarial, recordando la categorización estatutaria, apenas sí desbordada. No sorprende por ello que la negociación colectiva empresarial profundice, como es dado, este nivel de concreción¹⁴⁹.

4. SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO: INFORME SOBRE LA PRÁCTICA NEGOCIAL

4.1. Consideraciones generales sobre la estructura negocial

4.1.1. *El convenio general del sector «Derivados del Cemento» como instrumento centralizador*

La negociación colectiva en el ámbito funcional «Derivados del Cemento» se caracteriza por el predominio de la unidad de negociación estatal sobre las restantes. Es, por tanto, el IX Convenio colectivo General del sector de Derivados del cemento,

¹⁴⁸ Como ejemplo, el capítulo VI del IV Convenio Colectivo de la empresa «Diam Corchos, SA».

¹⁴⁹ A título de ejemplo, el IV Convenio colectivo de la empresa «Diam Corchos, SA» regula en su capítulo IV, «política retributiva», arts. 26 y ss., esta estructura salarial.

publicado por Resolución de 22 de diciembre de 2025¹⁵⁰ y acordado, de una parte, por las organizaciones empresariales Asociación Nacional de la Industria del Prefabricado de Hormigón (ANDECE) y Asociación Nacional de Fabricantes de Hormigón Preparado (ANEFHOP), y de otra por las organizaciones sindicales UGT-FICA y CC.OO. del Hábitat, la norma convencional de referencia. Este convenio general incorpora una ordenación explícita de la estructura negocial *ex art.* 83.2 ET, orientada a centralizar materias, delimitar márgenes de actuación para los niveles inferiores y anticipar criterios de solución de concurrencias. Ciertamente coexiste con el VIII Convenio del sector de Fabricantes de Yesos, Escayolas y Cales, si bien este adolece de una menor concreción en su ámbito funcional, de modo que el de «Derivados del Cemento» se impone como marco de referencia en el presente análisis, aplicable a las actividades de fabricación de artículos derivados del cemento, su manipulación y montaje, en el propio texto relacionadas (art. 8)¹⁵¹.

De esta manera, para este ámbito funcional, los problemas de relación entre convenios colectivos se atenúan considerablemente, pues los convenios colectivos provinciales (mayoritarios desde el punto de vista cuantitativo) y autonómicos se limitan a acoger sin modificaciones la regulación general, a remitirse a ella o a establecer condiciones más favorables. En concreto, los convenios colectivos provinciales y autonómicos se esfuerzan en especificar las materias que se mantienen intactas respecto al convenio de ámbito estatal, así como aquellas cuestiones que se mejoran. El convenio colectivo general actúa, pues, como suelo mínimo, dando cohesión al sistema.

Es muy habitual que los convenios provinciales o autonómicos establezcan una regla de supletoriedad del Convenio colectivo General además de remisiones para asuntos concretos. Así, son frecuentes las cláusulas en virtud de las cuales: «en todo lo no previsto (...) se estará a lo que establecen las disposiciones legales vigentes en materia laboral, de ámbito general y específicamente en el Convenio Colectivo General del sector de Derivados del Cemento»¹⁵² o la utilización de fórmulas parecidas reconociendo igualmente la aplicación supletoria del Convenio General¹⁵³. En algún caso se remiten también al Convenio colectivo General las soluciones a la concurrencia de convenios de distintos ámbitos¹⁵⁴. Y en otras ocasiones se aclara que «las dis-

¹⁵⁰ BOE, núm. 8, de 9 de enero de 2026.

¹⁵¹ De hecho, el Convenio colectivo de Derivados del Cemento, Yesos y Cales de Ciudad Real parece abarcar un ámbito funcional propio de los dos convenios estatales, si bien se remite a las actividades descritas en el Convenio General de Derivados del Cemento.

¹⁵² Art. 6 del Convenio colectivo para las Industrias de Derivados del Cemento de Jaén.

¹⁵³ Art. 7 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de León; art. 32 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Navarra; art. 3 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Asturias; Convenio colectivo de Derivados del Cemento de A Coruña y art. 7 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Córdoba.

¹⁵⁴ Art. 2 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Madrid.

posiciones reservadas por la Ley para el Convenio Sectorial Nacional se entenderán incorporadas al presente que complementarán o sustituirán las del propio Convenio en el caso de enfrentamiento de normas en virtud de la concurrencia de ambas normas»¹⁵⁵. Singular resulta el art. 8 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Córdoba al referirse a la «condición más ventajosa» como criterio de relación entre el convenio provincial y el estatal, lo que debe interpretarse como una pauta de preservación de mejoras consolidadas y en términos de comparación global de condiciones en cómputo anual para evitar cualquier «espiguelo» por materias que desdibuje la coherencia interna de cada convenio.

Este esquema centralizado viene avalado por el propio Convenio colectivo General que establece una estructura de negociación, en la que queda muy limitado el ámbito provincial o autonómico, pues se reservan para el marco estatal no solo las materias a las que se refiere el art. 84 ET, sino también otros muchos asuntos en su art. 2 («movilidad funcional, estructura salarial, formación profesional, comisión paritaria estatal, permisos, licencias y régimen de excedencias, representación colectiva, ordenación y organización del trabajo, suspensión temporal de los contratos y prestaciones complementarias de Seguridad Social»). *A contrario sensu*, quedan reservadas para ámbitos negociales inferiores, esto es, provinciales y autonómicos, un elenco mucho más reducido de contenidos: «procedimientos voluntarios extrajudiciales de solución de conflictos, tablas salariales autonómicas y provinciales, así como sus revisiones por aplicación de los acuerdos alcanzados en el seno del convenio general, calendario laboral anual por adaptación de la jornada pactada en el convenio general y comisión paritaria del convenio correspondiente» (art. 3). Esta técnica de centralización, mediante la delimitación expresa de competencias y reglas internas de convivencia, resulta coherente con la habilitación del art. 83.2 ET para diseñar la estructura negocial y con el carácter dispositivo del art. 84.1 ET.

Por otro lado, el Convenio General reserva para la negociación en los convenios colectivos de empresa materias en su mayoría contempladas en el art. 84.2 ET, como es el caso del régimen de trabajo a turnos y planificación de las vacaciones (aunque, precisa, dentro del límite de la jornada máxima anual establecida en el Convenio General), la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación o las medidas para favorecer la conciliación (aunque no hace referencia a la corresponsabilidad, a diferencia del art. 84.2, e ET). En todo caso, prevé la prioridad aplicativa del convenio de empresa en los supuestos de concurrencia (art. 3), previsión que debe interpretarse de forma sistemática con el art. 84.2 ET, siendo el nivel empresarial el encargado de la adaptación y desarrollo en los ámbitos legalmente habilitados.

¹⁵⁵ Art. 32 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Navarra.

Sin dejar ningún cabo suelto, el art. 4 del Convenio colectivo General establece también un régimen transitorio, admitiendo que «los convenios de ámbito inferior que estén vigentes en el momento de la entrada en vigor de este convenio colectivo general mantendrán su vigencia, en todo su contenido, hasta su término temporal, y adecuarán su articulado y condiciones a las aquí pactadas en sus correspondientes renovaciones». Esta regla de transición se corresponde con una técnica frecuente en convenios estatales orientada a compatibilizar la vigencia natural de los ámbitos inferiores con la imposición, a futuro, del marco estatal como parámetro obligatorio de referencia para la negociación posterior.

En fin, para afianzar la prevalencia del Convenio General, el propio texto convencional ordena la posible concurrencia entre convenios de distinto ámbito: los solapamientos han de resolverse de conformidad con lo pactado en el nivel estatal, sin perjuicio del respeto a las normas de derecho necesario vigentes (denominado «principio de jerarquía»). Sobre esa base, se incorpora una exigencia de «seguridad y coherencia», en virtud de la cual, los firmantes se obligan a no promover, negociar, ni concluir convenios provinciales o autonómicos que invadan materias reservadas al ámbito general estatal o se opongan a sus prescripciones, previendo la nulidad de los pactos de ámbito inferior que contravengan el Convenio General cuando se trate de materias atribuidas en exclusiva a este, y añadiendo la renuncia a «afectar» en ámbitos inferiores los pactos del Convenio General durante su vigencia, con la finalidad de evitar la fragmentación y dispersión negocial y preservar la coherencia aplicativa del sistema¹⁵⁶. A ello se suma un «principio de territorialidad», que implica la aplicación del convenio provincial o autonómico vigente en el lugar de prestación efectiva de servicios, con la salvedad de los supuestos del art. 3.3 ET, reenvío que conecta con las dificultades prácticas del criterio de favorabilidad, por exigir una comparación global y excluir el «espigueo» de materias (de ahí la conveniencia de un control interpretativo uniforme, típicamente atribuido a las comisiones paritarias de los convenios estatales). Finalmente, el esquema se completa con el «principio de complementariedad», de modo que el Convenio General se proyecta sobre los de ámbito inferior como marco integrador.

Todo ello sin olvidar que por Resolución de 3 de junio de 2025¹⁵⁷, de la Dirección General de Trabajo, se registra y publica el Acuerdo de la Comisión Negociadora del IX Convenio colectivo General de Derivados del Cemento que modifica el VIII Convenio colectivo mediante el que se aprueba la inclusión del conjunto planificado de medidas para la igualdad efectiva y no discriminación de las personas LGTBI. Actualmente dicho plan se ha incorporado en el Anexo VI del IX Convenio colectivo

¹⁵⁶ Sobre estas cláusulas, *vid.* MONEREO PÉREZ, J. L., «El sistema negociación colectiva: los dilemas en una sociedad cambiante», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, Laborum, núm. extraordinario 2, 2024, p. 98.

¹⁵⁷ BOE núm. 142, de 13 de junio de 2025.

General, al igual que se incorpora un Protocolo de actuación con el objetivo de establecer las actuaciones y pautas de prevención necesarias para adoptar cuando se dé la concurrencia de riesgos relacionados con fenómenos meteorológicos adversos en el Anexo VIII.

4.1.2. *El Acuerdo estatal de Cobertura de Vacíos del sector cementero*

El VI Acuerdo estatal sectorial sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos del sector cementero, publicado por Resolución de 27 de mayo de 2022¹⁵⁸ y acordado, de una parte por la organización empresarial OFICEMEN y de otra por las organizaciones sindicales CC.OO. del Hábitat y UGT-FICA, articula la estructura de la negociación colectiva a través de un doble sistema de regulación, que se extiende a «todas las empresas y centros de trabajo cuya actividad principal sea alguna de las siguientes: la fabricación de cemento o clínker, molienda, almacenamiento, envasado, ensacado, así como distribución y venta de los mismos» (art. 1). Su ámbito funcional difiere, por tanto, del del Convenio General de Derivados del Cemento, si bien estamos ante sectores conexos donde el Acuerdo de Vacíos actúa como red de seguridad específica para las empresas cementeras sin convenio propio.

Distingue, así, dos partes en su regulación: en primer lugar, una parte de *aplicación directa*, cuyo contenido, integrado por los títulos relativos a condiciones generales de ingreso, seguridad y salud laboral, y formación profesional, medidas sobre jubilación y políticas de igualdad, será de aplicación directa a todas las empresas incluidas en el ámbito funcional del presente Acuerdo, con absoluta independencia de la existencia o no de convenios colectivos de ámbito inferior que contemplen estas materias, por lo que la regulación que sobre estas materias se contiene en el presente Acuerdo será de aplicación preferente a lo que pudieran establecer en relación a las mismas los convenios colectivos de inferior ámbito. En segundo término, una parte de *aplicación supletoria*, cuyo contenido, integrado por los títulos relativos a salario mínimo sectorial, clasificación profesional, movilidad funcional y geográfica, promoción de los trabajadores, estructura salarial, tiempo de trabajo y código de conducta, se configura como derecho supletorio de los convenios Colectivos vigentes a la fecha del mismo en las empresas del sector, y por tanto no afectando a dichos convenios colectivos. Es sustitutivo de la Ordenanza Laboral de Construcción, Vidrio y Cerámica y sirve de referencia para las nuevas y futuras negociaciones colectivas que se realicen. Constituye, no obstante, derecho supletorio de primaria aplicación, respecto de las materias que regula, en ausencia de norma aplicable derivada de la autonomía colectiva en el ámbito legal que le corresponda. En virtud de ello, respetando el principio y las normas estatutarias sobre concurrencia, esta parte de aplicación supletoria no afectará a las unidades de contratación que, a la fecha de

¹⁵⁸ BOE núm. 128, de 30 de mayo de 2022.

suscripción del presente Acuerdo, se hayan dotado de norma convencional colectiva, cualquiera que fuere su ámbito territorial, personal o temporal, y siempre que su ámbito funcional sea coincidente con el que se regula en el presente Acuerdo. De acuerdo con ello, en la parte de aplicación supletoria la coordinación normativa se establece en los siguientes términos de aplicación: 1) Norma Convencional Colectiva en sus respectivos ámbitos. 2) Acuerdo Colectivo de Cobertura de Vacíos en las materias que regula. 3) Normativa de General Aplicación.

La vigencia de este Acuerdo Sectorial se extiende «hasta el 31 de diciembre de 2024», prorrogándose «de año en año, salvo que por alguna de las partes firmantes se produzca su denuncia, con al menos 90 días de antelación a la fecha de vencimiento o de cualquiera de las sucesivas prórrogas que se pudieran producir» (art. 4).

En conjunto, la estructura negocial en el sector viene fuertemente vertebrada. Mientras que el Convenio estatal de Derivados del Cemento se configura como instrumento de organización interna del sistema, mediante reservas materiales, delimitación expresa de márgenes para niveles inferiores y reglas orientadas a evitar la desarticulación; el Acuerdo estatal de Cobertura de Vacíos opera como mecanismo estabilizador pues viene a asegurar una cobertura homogénea con una secuencia de aplicación que preserva las unidades existentes, reduciendo los riesgos de indeterminación del convenio aplicable.

4.2. Contratación

En la regulación de los distintos tipos de contrato (indefinido, temporales, a tiempo parcial, fijo discontinuo, formativos) efectuada por el ET aparecen frecuentes remisiones a la regulación convencional sectorial de estos vínculos. También son cuantiosas las remisiones estatutarias a los convenios colectivos sin precisión adicional, entendiendo incluidos, por tanto, los convenios de empresa. De este modo, los agentes sociales encuentran un amplio campo de intervención en distintos aspectos. Ahora bien, de conformidad con lo previsto en el art. 84 ET, los convenios de ámbito inferior que concurren con uno de ámbito superior en virtud de la posibilidad brindada por los apartados 3 y 4 del precepto, no podrán negociar las modalidades de contratación (siempre y cuando estuvieran previstas en el superior). Por lo demás, en esta materia, los convenios de empresa tienen prioridad aplicativa para adaptar las modalidades de contratación a su ámbito, y ello sin perjuicio de que la prioridad del art. 84.2 ET deba interpretarse de forma restrictiva, precisamente para evitar que opere de manera incondicionada y desborde los límites previstos por la norma, manteniendo al convenio de empresa como nivel de adaptación y desarrollo en las materias tasadas.

Bajo tales premisas, habitualmente se establece una cláusula de remisión al Convenio General en el sentido siguiente: «en todo lo relativo a contratación laboral y sus modalidades se estará a lo dispuesto en el presente convenio y en lo no previsto

a lo señalado en el convenio colectivo general»¹⁵⁹. En parecidos términos, se recoge una cláusula genérica de renvío al Convenio General¹⁶⁰ o se concreta la remisión para determinadas modalidades de contratos como pueden ser los formativos¹⁶¹ o los contratos a tiempo parcial¹⁶².

Por otra parte, procede aclarar que la regulación de las «condiciones generales de ingreso» recogida en el VI Acuerdo estatal sectorial sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos del sector cementero tiene aplicación preferente, pues está recogida entre las materias de «aplicación directa». Su regulación coincide prácticamente en su integridad con lo previsto en el IX Convenio colectivo General del sector de Derivados del Cemento en lo que se refiere a la forma del contrato (art. 7 VI Acuerdo y art. 16 IX Convenio colectivo General)¹⁶³, período de prueba (art. 8 VI Acuerdo y arts. 17 y 18 IX Convenio colectivo General) y modalidades de contratación (fijo de plantilla, a tiempo parcial, razones de la producción, contratos formativos y disposiciones comunes, arts. 8, 9, 10 y 11 del VI Acuerdo y arts. 19, 20, 21, 22, 23 y 24 de IX Convenio colectivo General); lo que ya permite explicar la ausencia de grandes diferencias en la regulación de estas cuestiones en los convenios de ámbito inferior¹⁶⁴. No obstante, ambas regulaciones son divergentes en los aspectos siguientes:

En primer lugar, el art. 10 D) del VI Acuerdo, «habida cuenta de las peculiaridades de la actividad del sector», prohíbe la celebración a tiempo parcial tanto de los contratos fijos discontinuos como de los «contratos formativos». A ello se suma que el art. 10 C) del mismo VI Acuerdo regula el contrato de sustitución reiterando, en lo sustancial, los términos del ET. La distancia más marcada aparece, sin embargo, en la ordenación salarial de los contratos formativos: mientras el art. 22 del IX Convenio colectivo General impone a los convenios provinciales o autonómicos fijar en sus tablas salariales los salarios reguladores de los contratos formativos, estableciendo límites mínimos y añadiendo que en el contrato para la formación en alternancia «las personas trabajadoras en formación percibirán el 100 % del complemento no salarial, con independencia del tiempo dedicado a formación teórica»; el art. 10 E) del VI

¹⁵⁹ Art. 12 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca.

¹⁶⁰ Art. 30 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Jaén; art. 14 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Madrid; art. 23 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja; art. 19 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Navarra; art. 25 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Asturias y art. 12 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Zaragoza.

¹⁶¹ Art. 15 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Madrid y art. 13 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Zaragoza.

¹⁶² Art. 25 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Asturias.

¹⁶³ Más allá a la exigencia de forma escrita, el Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Córdoba indica que la empresa tiene un plazo no superior a 15 días para entregar la copia del contrato de trabajo.

¹⁶⁴ El Convenio colectivo de Derivados del cemento de las Islas Baleares y el Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Ávila resultan especialmente parcos en la materia, dado que el primero no recoge cuestiones de contratación y el segundo solo se limita a remitirse al Convenio General en su art. 17.

Acuerdo dispone que su retribución «no podrá ser inferior al 85 % el primer año y 90 % el segundo año» respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente, «en proporción al tiempo de trabajo efectivo», con el tope mínimo del SMI. Y, además, el art. 10 F) fija cantidades concretas para la remuneración del contrato de práctica profesional, afirmando respetar las reglas de concurrencia del art. 84 ET y previendo que «las citadas cantidades serán objeto de la correspondiente revisión anual» en función de la revisión de tablas del convenio inferior o, en su defecto, según el IPC del año anterior.

En otro plano, el art. 10 G) del VI Acuerdo remite a los convenios de ámbito inferior la posibilidad de extender la aplicación del contrato de relevo «a todas las jubilaciones parciales hasta alcanzar la edad ordinaria o pactada de jubilación (...) adaptando las condiciones que objetivamente sean de aplicación (puesto de trabajo, salario, jornada, etc.)». También introduce un límite cuantitativo al recurso al contrato por razones de producción, al prohibirlo por encima del «7 % de la plantilla de la empresa», entendida como «la media en cómputo anual» de quienes hayan prestado actividad durante el año inmediatamente anterior (art. 10 A). En materia extintiva, el art. 24 del IX Convenio General fija la indemnización por finalización del contrato temporal en el «7 % de los salarios de convenio devengados durante la vigencia», mientras el art. 11 del VI Acuerdo la cifra en 12 días de salario por año de servicio. Finalmente, el art. 6 del VI Acuerdo regula la posibilidad de que la empresa realice, «con carácter previo al ingreso», «pruebas de selección, prácticas y psicotécnicas» para comprobar «aptitud, preparación y adecuación al puesto», y añade que la persona trabajadora será sometida, antes de su admisión, a un reconocimiento médico conforme a la legislación vigente.

Dicho esto, la regulación de la contratación en los convenios de ámbito inferior al estatal pivota sobre los siguientes extremos:

Algunos convenios repiten parcialmente lo previsto en el ET sin introducir novedad alguna o incorporando escuetas precisiones adicionales¹⁶⁵, mientras que otros no hacen referencia alguna a la materia relativa a la contratación¹⁶⁶.

Pocos son los que hacen uso de la posibilidad otorgada a la negociación para establecer planes de reducción de la temporalidad, porcentajes máximos de temporalidad y otras medidas similares, incluyendo actuaciones para mejorar la cualificación y favorecer la progresión y movilidad profesionales de los trabajadores temporales, así como las consecuencias derivadas del incumplimiento de dichas medidas (art.

¹⁶⁵ Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca; Convenio colectivo Derivados del Cemento de León y Convenio colectivo para las Industrias de Derivados del Cemento de Jaén.

¹⁶⁶ Convenio colectivo de Cemex España.

15.8 ET). Únicamente se ha localizado alguna referencia a la limitación de las horas extraordinarias¹⁶⁷, al impulso del contrato de relevo y la jubilación parcial¹⁶⁸, premios para la jubilación anticipada¹⁶⁹, a la preferente colocación de quienes se hayan visto afectados por una enfermedad o hayan sufrido un accidente laboral, reconociendo el derecho a conservar su salario de origen¹⁷⁰. En cambio, más frecuente es el establecimiento de garantías relativas a la extinción de los contratos temporales. Así, en alguna ocasión se establece la obligación de comunicar por escrito el cese por la finalización de cualquier modalidad de contrato de duración determinada¹⁷¹. También es habitual la fijación de una indemnización por finalización de contrato temporal cifrada en una cantidad «equivalente al 7 % de los salarios de Convenio devengados durante la vigencia de los mismos»¹⁷².

Ciertos convenios se detienen en otorgar una definición un tanto peculiar del contrato del «trabajador fijo de plantilla», reconociendo que se trata de aquel que «se concierte entre una empresa y un trabajador para la prestación laboral durante tiempo indefinido, o aquel que por imperativo legal o decisión judicial lleve aparejada esa condición»¹⁷³.

Varios son los convenios colectivos que amplían la duración máxima del contrato temporal por razones de producción a 9 meses o, mayoritariamente, a 12 meses (debiendo expresar «con la precisión y claridad necesarias la causa sustentadora generadora de la contratación»)¹⁷⁴. En cuanto al contrato de formación en alternancia, determinados convenios fijan su duración incorporando un límite máximo de 3 años,

¹⁶⁷ Art. 22 del Convenio colectivo para las industrias de Derivados del Cemento de Jaén; art. 24 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de León; art. 41 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Madrid; art. 16 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Navarra; art. 6 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Asturias; art. 20 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Zaragoza y art. 37 del Convenio colectivo de Cemex España.

¹⁶⁸ Art. 20 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Navarra y art. 39 del Convenio colectivo Cemex España.

¹⁶⁹ Art. 48 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Zaragoza.

¹⁷⁰ Art. 26 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Jaén.

¹⁷¹ Deberá realizarse con una antelación «de al menos siete días para aquellos contratos que tengan una duración no superior a treinta días naturales y de quince días si la duración del contrato es superior a dicho plazo», si bien «el empresario podrá sustituir este preaviso por una indemnización equivalente a la cantidad correspondiente a los días de preaviso omitidos calculados sobre las tablas de convenio, sin perjuicio de la notificación escrita del cese». Así en el art. 18 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca; art. 17 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de León y art. 25 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Asturias.

¹⁷² Art. 18 del Convenio colectivo para la actividad de Derivados del Cemento de Huesca; art. 17 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León y art. 25 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Asturias.

¹⁷³ Art. 14 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca; art. 12 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León; art. 19 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Navarra y art. 25 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Asturias.

¹⁷⁴ Art. 15 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca y art. 25 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Asturias.

que supera los 2 permitidos por el ET¹⁷⁵, o un límite mínimo de 3 meses, inferior a los 6 meses previstos en la norma legal¹⁷⁶. Bastantes son también los convenios que establecen el sistema retributivo aplicable tanto al contrato para la adquisición de práctica profesional como al de formación en alternancia; en este punto, destaca una cláusula de estructuración que reitera literalmente una previsión del Convenio General, en virtud de la cual «los convenios colectivos provinciales o, en su caso, autonómicos deberán fijar en sus tablas salariales los salarios reguladores de dichas modalidades contractuales, que en ningún caso serán inferiores a las remuneraciones brutas anuales asignadas al grupo 6 del cuadro de remuneraciones económicas mínimas sectoriales (...)»¹⁷⁷, sin olvidar que el Acuerdo para la Cobertura de Vacíos impide que la retribución sea inferior al 85 % el primer año y al 90 % el segundo respecto del salario del grupo profesional y nivel correspondiente. Incluso, en ciertos casos, se reconoce el derecho a la percepción por las personas que están en formación en alternancia (cabe suponer, aunque el convenio solo habla de formación) del 100 % del complemento no salarial, «con independencia del tiempo dedicado a formación teórica»¹⁷⁸, sin dejar de existir previsiones que impiden realizar el trabajo de formación en alternancia «en aquellas actividades en la que concurren circunstancias de tipo tóxicas, penosas, peligrosas o nocturnas»¹⁷⁹. A su vez, por lo que se refiere al trabajo a tiempo parcial, no faltan convenios que elevan la realización de horas complementarias pactadas por encima del parámetro del 30 % (hasta el 60 %), exigiéndose en ciertos casos que consten por escrito en el contrato de trabajo o en un acuerdo posterior¹⁸⁰.

Muchos son los convenios que se pronuncian sobre el período de prueba, regulando su duración y, en ocasiones, desglosándola por grupos profesionales¹⁸¹. Junto a ello, no faltan previsiones que dejan claro que determinadas circunstancias producen su interrupción, como la «incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo»¹⁸²

¹⁷⁵ Art. 16 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca y art. 16 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León.

¹⁷⁶ Art. 16 del Convenio colectivo de derivados del Cemento de Huesca y art. 25 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Asturias.

¹⁷⁷ Art. 16 del Convenio colectivo de derivados del Cemento de Huesca; art. 20 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Asturias y art. 13 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Zaragoza.

¹⁷⁸ Art. 16 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca; art. 16 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León y art. 25 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Asturias.

¹⁷⁹ Art. 17 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León.

¹⁸⁰ Art. 13 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León.

¹⁸¹ Art. 13 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca; art. 11 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León; art. 5 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Navarra; art. 25 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Asturias; art. 11 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Zaragoza; Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Albacete y Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Córdoba.

¹⁸² Art. 13 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca; art. 11 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León; art. 25 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Navarra y art. 11 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Zaragoza.

o las situaciones de IT, nacimiento, adopción, entre otras, omitiendo la exigencia referida al acuerdo entre las partes que contempla el marco convencional estatal tal y como garantiza el art. 14.3 ET¹⁸³.

Como buena práctica, puede señalarse que algún convenio establece la obligación de incluir en el contrato de trabajo por escrito información sobre las partes, el centro de trabajo y sede social, el grupo profesional, la retribución anual inicialmente pactada y la expresión literal del convenio colectivo aplicable¹⁸⁴. En algún caso se establece también la obligación empresarial de facilitar a los representantes de los trabajadores los modelos de los contratos y los datos sobre afiliación y cotización, debiendo la empresa facilitar los partes de alta solicitados y los justificantes de cotización del último mes¹⁸⁵.

Excepcionalmente se regula el contrato para obra o servicio determinado, debiendo entenderse tales previsiones derogadas¹⁸⁶.

4.3. Jornada y distribución del tiempo de trabajo

En cuanto a la estructura, como ya consta, la regulación del tiempo de trabajo que incorpora el VI Acuerdo es de aplicación supletoria. Se centra en cinco aspectos nucleares: la duración máxima de la jornada anual cifrada en «1.752 horas» (art. 34.1); la obligación empresarial de remitir a la representación de los trabajadores el calendario laboral antes del 1 de enero de cada año (art. 34.3); se considera excepcional la realización de horas extraordinarias y se prevé su compensación preferente con descanso (art. 35); se remite a la normativa laboral de aplicación en el caso de inexistencia de convenio colectivo de ámbito inferior relativo a la compensación económica aplicable a las horas extraordinarias; y acoge un régimen de prolongaciones de jornadas para trabajadores con funciones de mantenimiento y reparación de instalaciones o maquinaria, para el personal que ponga en marcha o cierre el trabajo de los demás o el personal que trabaje a turnos (art. 36).

Por su parte, el art. 3 IX del Convenio colectivo General atribuye a los ámbitos provinciales y autonómicos la regulación del «calendario laboral anual por adaptación de la jornada pactada en el convenio general». Además, este mismo precepto reserva a los convenios colectivos de empresa la «adaptación del calendario anual, horario y la distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y la planificación de vacaciones, todo ello atendiendo a la jornada máxima anual pactada en el convenio

¹⁸³ Así en los Convenios colectivos de Derivados del Cemento de A Coruña, Córdoba y Valladolid.

¹⁸⁴ Por todos, art. 12 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca y art. 19 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Navarra.

¹⁸⁵ Arts. 14 y 17 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Madrid.

¹⁸⁶ Art. 15 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León.

general», así como las medidas para favorecer la conciliación de la vida laboral, familiar y personal.

Sin perjuicio de este esquema, la regulación incorporada al IX Convenio colectivo General es muy detallista y aborda gran cantidad de aspectos, como el registro de jornada, la distribución irregular o las horas no trabajadas por imposibilidad del trabajo (arts. 34 y ss.), hasta el punto de que, incluso en materias reservadas a los convenios provinciales, establece una regulación que puede entenderse supletoria y que la mayoría de los convenios provinciales sigue. La discrepancia sustancial se sitúa en la duración de la jornada máxima, pues el IX Convenio colectivo general acoge la cifra de 1.736 horas (art. 34 a), mientras el VI Acuerdo se refiere a 1.752 horas. En este punto, aun tratándose de una materia reservada al convenio sectorial estatal, se deja margen a los convenios autonómicos o provinciales ya vigentes para mantener, como condición más beneficiosa, la jornada inferior que contemplasen.

En fin, es habitual que los convenios inferiores remitan al Convenio General para la jornada y buena parte de la ordenación del tiempo de trabajo (distribución, calendario, turnos, horas extraordinarias, vacaciones, permisos o descansos). Si bien, en algún caso se prioriza el acuerdo de empresa o el acuerdo individual sobre el convenio provincial en materia de horario¹⁸⁷; y también se aprecia que, en cuanto a las vacaciones, el Convenio General opera solo en defecto de los dos primeros instrumentos¹⁸⁸. Entrando propiamente en el contenido, cabe señalar que las cláusulas convencionales en materia de jornada se centran en los aspectos siguientes:

Los convenios colectivos analizados fijan una jornada de trabajo inferior a la máxima legal de promedio en cómputo anual, distinguiendo entre jornada continua o partida¹⁸⁹.

Muchos convenios regulan la obligación de la empresa de establecer el calendario, incluyendo la jornada anual de trabajo, el régimen de trabajo y los días de vacaciones, respetando los períodos mínimos de descanso legalmente establecidos¹⁹⁰. En algún

¹⁸⁷ Art. 8 del Convenio colectivo para de Derivados del Cemento de Jaén.

¹⁸⁸ Art. 12 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Jaén.

¹⁸⁹ Así, por ejemplo, se alude a «1.736 horas de trabajo efectivo en jornada partida y de 1.733 horas de trabajo efectivo en jornada continuada» (art. 20 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca), a «1.736 horas por aplicación del convenio general» (art. 10 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Jaén; art. 28 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Madrid; art. 21 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León; art. 5 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Asturias y art. 28 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Zaragoza), «1726 horas» (art. 18 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Navarra) o a «1.752 horas de lunes a domingo» (Art. 35 del Convenio colectivo Cemex España).

¹⁹⁰ Art. 8 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja; art. 18 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Navarra y art. 35 del Convenio colectivo Cemex España. Por su parte, el Convenio colectivo de Derivados del cemento de las Islas Baleares se caracteriza por una sistemática poco ordenada, pues tras un primer precepto sobre jornada que reproduce el del Convenio General, pasa a regular materias salariales y, más adelante, retorna a cuestiones de jornada. Sin embargo, lo hace con un contenido tan escaso que en verdad esta última materia queda notablemente desregulada.

caso se reconoce a la empresa, de forma excepcional y previa comunicación, la posibilidad de sustituir días señalados como festivos en el calendario del convenio (salvo fiestas locales) por otros acordados, por necesidades del sector, con el límite de no afectar a más del 20 % de la plantilla de la empresa¹⁹¹.

Tras recordar que «la distribución de la jornada corresponde al ámbito de negociación de la empresa», algunos convenios entran a regular la distribución irregular y posibilitan su implantación para toda la plantilla o de forma diferenciada por secciones, periodos estacionales o cargas de trabajo¹⁹². Lo habitual es fijarla en el 15 % en cómputo anual¹⁹³ o en una cifra como 60 horas¹⁹⁴, a veces con topes diarios y semanales¹⁹⁵. En otros casos se recurre a fórmulas más genéricas de adaptación, sin aumento de la jornada ordinaria anual ni merma de derechos¹⁹⁶. En empresas de ciclo continuo de 24 horas se admite articularla mediante turnos con comunicación a la autoridad laboral, sin perjuicio de acudir al art. 41 ET si supone modificación sustancial¹⁹⁷. Además, se establecen ciertas singularidades para determinadas actividades, como la fabricación y suministro de hormigón, previo acuerdo entre empresas y representantes de los trabajadores¹⁹⁸. A mayor abundamiento, los convenios suelen fijar preavisos de 5¹⁹⁹ o 15 días²⁰⁰, o remiten al ET²⁰¹, admitiéndose en algún caso avisos de 48 o 24 horas cuando se trate de una urgencia²⁰². En cuanto a la compensación, no faltan convenios en los que expresamente se prevé la compensación con descanso²⁰³,

¹⁹¹ Art. 8 del Convenio colectivo para la actividad de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja; art. 18 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Navarra y art. 35 del Convenio colectivo Cemex España.

¹⁹² Art. 20 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca; art. 21 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León; art. 8 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

¹⁹³ Entre otros, art. 20 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca; art. 21 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León y art. 8 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

¹⁹⁴ Art. 36 del Convenio colectivo de Cemex España.

¹⁹⁵ Art. 20 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca; art. 21 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León; art. 8 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja; art. 29 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Zaragoza. Por su parte, el Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Palencia posibilita al convenio empresarial modificar los límites máximos y mínimos de la distribución irregular de la jornada.

¹⁹⁶ Art. 18 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Navarra.

¹⁹⁷ Art. 20 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca; art. 21 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de León y art. 29 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Zaragoza.

¹⁹⁸ Art. 20 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca; art. 21 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León. *Vid.*, asimismo, el art. 29 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Zaragoza.

¹⁹⁹ Art. 36 del Convenio colectivo de Cemex España.

²⁰⁰ Art. 8 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

²⁰¹ Art. 20 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca y el Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Albacete.

²⁰² Art. 8 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

²⁰³ Art. 36 del Convenio colectivo de Cemex España.

acogen reglas de regularización al fin de contratos temporales con incremento del 75 % sobre el valor de la hora ordinaria²⁰⁴ o sistemas de cálculo con plazos de 4 o 6 meses (evitando el plazo más largo de 12 meses previsto legalmente con carácter supletorio)²⁰⁵ y, como garantía, se precisa en algún convenio que la distribución irregular «no afectará a la retribución y cotizaciones del trabajador»²⁰⁶.

Muchos convenios colectivos reconocen un descanso de 15 minutos en jornadas de más de seis horas continuadas, si bien su carácter retribuido o no varía en función de diversas circunstancias. Así, en algún convenio se contempla expresamente el carácter no retribuido de la pausa²⁰⁷ mientras otros distinguen en función de la fecha de incorporación a la empresa (antes del día 1 de enero de 2001 o posterior). En el segundo caso, no se prevé la retribución de dicho descanso, debiendo «prolongar la jornada ordinaria de trabajo por el tiempo necesario para recuperar ese tiempo de bocadillo, bien cada día o bien de la forma que pacten empresa y trabajadores. En el primer caso, mantendrán el cómputo como condición más beneficiosa, que podrá ser compensada por la empresa con las reducciones de jornada pactadas en el presente y sucesivos convenios»²⁰⁸. Tampoco faltan convenios en los que se reconoce la retribución del asueto²⁰⁹ e incluso se eleva a 20 minutos con carácter retribuido²¹⁰.

Varios convenios colectivos se pronuncian expresamente sobre la compensación económica de las vacaciones, indicando que «comprenderá el promedio de la totalidad de las retribuciones salariales percibidas durante el trimestre natural inmediatamente anterior» al disfrute, a excepción de las horas extraordinarias y gratificaciones extraordinarias²¹¹. A veces se añade un día de libre disposición, retribuido como día de vacaciones, condicionado al preaviso (72 horas²¹² o incluso 7 días hábiles cuando se eleva a día y medio²¹³). En cuanto al disfrute de las vacaciones, se prevé el fraccionamiento en dos períodos, exigiendo que uno no sea inferior a 15 días laborables y

²⁰⁴ Art. 21 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León.

²⁰⁵ Art. 20 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca; art. 21 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León y art. 29 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Zaragoza.

²⁰⁶ Art. 20 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca; art. 21 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León; art. 8 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de La Rioja y art. 29 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Zaragoza.

²⁰⁷ Art. 20 del Convenio colectivo para las Industrias de Derivados del Cemento de Jaén y el Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Córdoba.

²⁰⁸ Art. 20 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca.

²⁰⁹ Art. 35 del Convenio colectivo Cemex España.

²¹⁰ Art. 21 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León. Con regulación específica en caso de trabajo en jornada partida, el Convenio colectivo de las Industrias de Fabricación de Prefabricados de Hormigón y Derivados del Cemento de Barcelona.

²¹¹ Art. 13 del Convenio colectivo para las industrias de Derivados del Cemento de Jaén; art. 26 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León; art. 40 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Madrid; art. 10 Convenio colectivo Derivados del Cemento de Asturias; Convenio Colectivo de Derivados del Cemento, Yesos y Cales de Ciudad Real y en los Convenios colectivos de Derivados del Cemento de Albacete y Valladolid.

²¹² Art. 26 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León.

²¹³ Art. 22 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Navarra.

se sitúe entre el 15 de junio y el 15 de septiembre²¹⁴, quedando el resto supeditado a necesidades de producción²¹⁵ e incorporándose, si el fraccionamiento responde a voluntad empresarial, un incremento del 20 % para el período fuera de esas fechas²¹⁶. En otros casos las vacaciones se fijan por acuerdo entre empresa y los representantes de los trabajadores, con comunicación antes del 30 de abril y disfrute preferente en el tramo estival²¹⁷. También se aprecian modulaciones sobre cómputo e inicio, ampliándose en algún supuesto a 31 días naturales o 22 laborables a elección de la persona trabajadora²¹⁸.

Por lo que se refiere a las horas extraordinarias, sobre las que el Convenio General asume el compromiso de mínima utilización, los convenios analizados suelen regular su abono en una cuantía determinada (no inferior a la hora ordinaria), o bien su compensación por tiempos equivalentes de descanso. Así, se recoge con frecuencia una fórmula secuenciada en tres posibilidades a elección del trabajador, combinando una modalidad preferente de descanso incrementado (1 hora extra equivale a 1 hora y media de descanso), un sistema subsidiario (1 hora extra equivale a 1 hora de descanso y media hora retribuida al valor de la hora ordinaria) y, de manera excepcional, las horas extras realizadas serán compensadas con el pago en metálico con recargo (al 130 % del valor de la hora ordinaria)²¹⁹. En otros casos la compensación económica varía según se realicen en día laborable, domingo o festivo, admitiéndose su sustitución por descanso mediante acuerdo²²⁰ y, como cláusula de cierre, se prevé que la compensación por descansos se hará preferentemente en jornadas completas²²¹. También es habitual fijar topes cuantitativos (como 2 horas al día, 20 al mes y 80 al año)²²².

Algunos convenios regulan la «prolongación o adelanto de la jornada» por el tiempo estrictamente necesario, vinculándola al trabajo de mantenimiento para reparar averías en instalaciones y maquinaria, precisando a veces que esas franjas no tendrán la consideración de horas extraordinarias²²³ o, en sentido contrario, que «se

²¹⁴ Art. 18 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Navarra.

²¹⁵ Art. 26 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León; art. 10 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Asturias y el Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Valladolid.

²¹⁶ Art. 33 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Madrid.

²¹⁷ Art. 30 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Zaragoza.

²¹⁸ Art. 33 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Madrid.

²¹⁹ Art. 35 del Convenio colectivo para la actividad de derivados del Cemento de Huesca; art. 24 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León; art. 42 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Madrid y art. 6 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Asturias. En términos similares, otros textos ofrecen alternativas equivalentes de descanso, mixtas o de abono completo, o distinguen tramos (art. 22 del Convenio colectivo para las Industrias de Derivados del Cemento de Jaén y art. 37 del Convenio colectivo de Cemex España).

²²⁰ Art. 16 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Navarra.

²²¹ Art. 24 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León.

²²² Art. 35 del Convenio colectivo para la actividad de derivados del Cemento de Huesca; art. 24 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León y Convenio Colectivo de Derivados del Cemento de Córdoba.

²²³ Art. 22 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León.

abonarán como extraordinarias»²²⁴. Además, en el trabajo a turnos se regula la retribución de los períodos de espera, con límites de dos horas, compensadas «en todo caso» al precio de la hora extraordinaria y computándose como tal cuando excedan la duración máxima de la jornada²²⁵, o con topes de una hora en otros supuestos²²⁶. Finalmente, en relación con estos tiempos de prolongación, se impone a la empresa la obligación de informar al comité de empresa o delegados de personal sobre el número de horas realizadas, sus causas y, en su caso, su distribución, así como de notificar mensualmente a la autoridad laboral competente la relación de horas efectuadas²²⁷.

Con frecuencia se regulan las denominadas «horas no trabajadas», previendo que en supuestos de «inclemencias del tiempo, fuerza mayor u otras causas imprevisibles, o que siendo previsibles resulten inevitables», la empresa pueda acordar, previa comunicación con los representantes de los trabajadores, la suspensión del trabajo por el tiempo imprescindible, aclarando que ese tiempo «no supondrá merma en las retribuciones», aunque con la previsión de que el 50 % se recupere «en la forma que las partes acuerden»²²⁸. En todo caso, cuando la interrupción supere «24 horas efectivas de trabajo», se remite a lo dispuesto sobre suspensión del contrato por fuerza mayor en el propio convenio²²⁹, remisión que exige una lectura sistemática con la regulación legal vigente tras el RDL 8/2024, de 28 de noviembre.

Es muy habitual regular el listado de permisos, con dos referencias que merecen destacarse: de un lado, la concreción de lo que debe entenderse por deber público inexcusable de carácter personal, incluyendo supuestos como consulta médica, renovación del carné de conducir y del DNI, tramitación de obligaciones militares, citaciones judiciales y situaciones similares²³⁰; y, de otro, la inclusión de la pareja de

²²⁴ Art. 38 del Convenio colectivo de Cemex España. En parecido sentido, se prevé que a quienes anticipen o prolonguen su jornada para preparar la iniciación o finalización de los trabajos ajenos, y a los conductores por los tiempos de retorno al centro tras su jornada efectiva, se les abone el exceso «a precio de horas extraordinarias», con un máximo del 6% de la jornada anual (art. 28 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Madrid); y también que el tiempo dedicado a la limpieza de útiles o máquinas asignadas individualmente se retribuya como horas extraordinarias, aunque sin adquirir tal consideración (art. 22 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León). Bajo estas premisas, se admite que empresa y representación legal puedan acordar que, salvo pacto en contrario, los tiempos de espera de los conductores para carga y descarga se consideren «tiempo de presencia» (art. 28 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Madrid).

²²⁵ Art. 23 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León. El Convenio colectivo de las Industrias de Fabricación de Prefabricados de Hormigón y Derivados del Cemento de Barcelona contempla las especialidades del trabajo a turnos en cuanto a los descansos, reproduciendo la regulación del Convenio General para el cambio de turnos.

²²⁶ Art. 38 del Convenio colectivo de Cemex España.

²²⁷ Art. 42 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Madrid.

²²⁸ Art. 25 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León.

²²⁹ Art. 25 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León y art. 94 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Zaragoza.

²³⁰ Art. 22 del Convenio colectivo para la actividad de derivados del Cemento de Huesca.

hecho entre los familiares²³¹. En algún supuesto, además de mejorar la regulación legal en las causas justificativas y/o su duración, se prevé la concesión empresarial de otros permisos por asuntos propios no retribuidos, por motivos particulares, «a descontar de sus vacaciones reglamentarias»²³², pudiendo alcanzar hasta cinco días²³³.

Entre las más variadas disposiciones, se aclara que los días 24 y 31 de diciembre tienen la consideración de festivos²³⁴ y, en algún convenio, además de los dos días locales, se reconoce como «abonable y no recuperable» el día anterior o posterior a una de las fiestas locales, con posibilidad de trasladarlo a otra fecha del año mediante acuerdo escrito²³⁵. Finalmente, en algún caso se regula una excedencia especial, de hasta seis meses y con reserva de puesto, para el cuidado del cónyuge o pareja de hecho, así como de padres, hijos o hermanos en situación de enfermedad o incapacidad que requiera asistencia²³⁶.

4.4. Salarios y estructura salarial

Como ya es conocido, la estructura salarial contemplada en el VI Acuerdo es de aplicación supletoria. Su regulación se centra en el establecimiento de un salario mínimo sectorial, con incrementos progresivos anuales e incrementos variables por aumento de la producción (art. 28). Establece, además, una composición del salario, «salvo regulación existente en los convenios colectivos aplicables» (art. 31).

Por su parte, el art. 2 del IX Convenio colectivo General reserva a tal ámbito la regulación de la estructura salarial. Bajo tal premisa, el IX Convenio General recoge una regulación muy pormenorizada de la composición del salario. También establece de forma muy detallada las cuantías salariales, cuando tal materia («tablas salariales, así como sus revisiones por aplicación de los acuerdos alcanzados en el seno del convenio general») está reservada a los ámbitos provincial y autonómico a la luz del art. 3 IX del Convenio General. Es más, este mismo precepto del Convenio estatal reserva al ámbito empresarial la «cuantía del salario base y complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa, abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos», preservándose así un estándar económico mínimo de garantía sectorial. Por su parte, el art. 42 del Convenio General impone a los convenios provinciales y autonómicos ciertas obligaciones de estructura salarial, exigiendo respetar una proporcionalidad mínima

²³¹ Art. 22 del Convenio colectivo para la actividad de derivados del Cemento de Huesca y art. 49 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León.

²³² Art. 55 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Madrid.

²³³ Art. 35 del Convenio colectivo de Cemex España.

²³⁴ Art. 12 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Jaén.

²³⁵ Art. 30 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Madrid.

²³⁶ Art. 46 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Zaragoza.

y máxima: la suma de salario base, gratificaciones extraordinarias y vacaciones no podrá ser inferior, en ningún caso, al 75 % del total anual de las tablas por grupo profesional; los complementos no salariales, cuando proceda, no podrán superar el 8 % del total anual de las tablas para el grupo 8; y, en su caso, el complemento de convenio deberá cubrir el porcentaje restante que resulte de aplicar conjuntamente dichos porcentajes.

Algunos convenios acogen la regulación supletoria del Convenio General para aquellos aspectos no regulados²³⁷ o prevén la consolidación del complemento de antigüedad ante la supresión de tal complemento en el Convenio General para aquellos trabajadores que ingresaron en la empresa antes de una determinada fecha²³⁸. Bajo este mismo esquema, la retribución de la antigüedad se formula como un complemento *ad personam* y se añade un nuevo complemento *ad personam* para quienes no pueden disfrutar del primero²³⁹. En todo caso, es frecuente la remisión al Convenio General del salario base²⁴⁰, la identificación y composición de la estructura salarial²⁴¹, las «indemnizaciones complementarias de las prestaciones de Seguridad Social»²⁴², los «complementos por desplazamientos y dietas»²⁴³, el incremento por «consumo anual de cemento en España»²⁴⁴ o las «actualizaciones salariales»²⁴⁵; mientras que en algún supuesto (convenio sectorial de Comunidad Autónoma) se entiende que la tabla salarial del Convenio General tiene carácter de mínimos, de manera que se acuerda que la «tabla salarial del convenio provincial mejore, salvo pacto en contrario, lo establecido en el convenio general»²⁴⁶.

Para ser exactos, en cuanto a regulación convencional provincial o autonómica, todos los convenios colectivos contemplan la estructura salarial, integrada por salario base y diversos complementos salariales y extrasalariales. El salario base se fija normalmente como cuantía mensual o diaria para cada grupo profesional. Entre los complementos salariales más frecuentes destacan los de puesto de trabajo, cantidad o

²³⁷ Art. 26 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca.

²³⁸ Art. 27 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca; art. 18 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Jaén; art. 38 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León; art. 44 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Madrid; Art. 8 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Navarra; art. 15 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Asturias y art. 16 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Zaragoza.

²³⁹ De este modo, arts. 18 y 25 del Convenio colectivo Cemex España.

²⁴⁰ Art. 16 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Jaén.

²⁴¹ Art. 28 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León y art. 12 del Convenio colectivo para la actividad de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

²⁴² Art. 18 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

²⁴³ Art. 18 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Jaén y art. 22 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Zaragoza.

²⁴⁴ Art. 12 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Asturias.

²⁴⁵ Art. 4 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Zaragoza.

²⁴⁶ Art. 12 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

calidad de trabajo, penosidad, toxicidad y peligrosidad, turnicidad, nocturnidad, altura y «de convenio», junto con pluses ligados a domingo, festivo o rotación en sábado y otras figuras como el complemento *ad personam* o la prima de conductores. En el plano extrasalarial, se prevén conceptos por «asistencia diaria al trabajo»²⁴⁷, «transporte»²⁴⁸, «movilidad, distancia o kilometraje»²⁴⁹ y la «dieta» para resarcir gastos de manutención y alojamiento por desplazamiento²⁵⁰, junto con algunas cláusulas que añaden ayudas puntuales (estudios de hijos²⁵¹ o fidelización por permanencia en la empresa²⁵²). Asimismo, es frecuente incorporar cláusulas de salvaguarda de las retribuciones conforme a lo previsto en el Convenio General²⁵³. En otros casos se aclara que el denominado «complemento de convenio» no se tendrá en cuenta a efectos de antigüedad y pagas extraordinarias²⁵⁴.

Se introducen cláusulas propias de actualización salarial, acogiendo en algún caso los incrementos previstos en el Convenio colectivo General excepto en una anualidad donde se rebaja el porcentaje por circunstancias económicas excepcionales²⁵⁵. Asimismo, se formulan plazos para el abono de atrasos derivados de la aplicación de los acuerdos salariales alcanzados en el Convenio General²⁵⁶. Precisamente, en cuanto a la fecha de pago del salario, suele situarse dentro de los cuatro primeros días hábiles o cinco naturales del mes siguiente a su devengo, y se admite la solicitud de anticipos a cuenta del trabajo realizado, a veces hasta el 90 %²⁵⁷ o con periodicidad semanal y

²⁴⁷ Art. 34 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca; art. 18 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Jaén; art. 39 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León; art. 41 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Madrid y art. 12 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Asturias.

²⁴⁸ Art. 18 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Jaén o art. 23 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Zaragoza.

²⁴⁹ Previsto con carácter general en el art. 16 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja y art. 12 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Navarra. Aunque también únicamente para aquellos supuestos en los que la obra está alejada más de 15 km del domicilio del trabajador y la empresa no proporcione medio de transporte (art. 34 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca) o cuando la empresa y el trabajador acuerden utilizar el vehículo del trabajador (art. 16 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Asturias.).

²⁵⁰ Art. 36 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca; art. 17 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de La Rioja; art. 45 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Madrid; art. 13 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Navarra; art. 16 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Asturias; art. 23 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Zaragoza; art. 33 del Convenio colectivo de Cemex España y art. 33 del Convenio colectivo de Cemex España.

²⁵¹ Art. 41 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León.

²⁵² Art. 20 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

²⁵³ Entre otros, art. 29 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León.

²⁵⁴ Art. 27 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca y art. 28 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León.

²⁵⁵ Art. 16 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Jaén y art. 12 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

²⁵⁶ Art. 18 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Jaén y art. 12 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

²⁵⁷ Art. 25 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Jaén y art. 28 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de León.

mensual²⁵⁸. En ciertos supuestos se impone además la entrega «por lo menos un día antes del pago» de copia del recibo salarial para su revisión y, en su caso, aclaración o rectificación de diferencias antes del momento del pago²⁵⁹, permitiéndose en algún caso su remisión por correo electrónico²⁶⁰.

No son extraños los complementos por incapacidad temporal derivada de accidente de trabajo, enfermedad profesional o enfermedad común siempre que, en este último caso, el absentismo no supere un determinado porcentaje²⁶¹. Y también se hace referencia a indemnizaciones por enfermedades y accidentes que ocasionen el fallecimiento o incapacidad permanente de la persona trabajadora a través de la suscripción de pólizas de seguro colectivo²⁶². En algún caso también se prevé la aportación empresarial a un plan de pensiones²⁶³.

En todos los convenios se reconocen dos pagas extraordinarias y sus fechas de abono²⁶⁴, permitiendo en unos casos el prorrateo mensual a decisión empresarial²⁶⁵ y prohibiéndolo en otros²⁶⁶. Incluso, algún convenio añade una paga de participación en beneficios²⁶⁷. Cuando hay incentivos o primas de producción, las pagas suelen calcularse según la media de la jornada normal de los tres meses anteriores, aclarándose a veces que no se pierden por enfermedad común o determinadas licencias²⁶⁸, aunque en otros textos se excluye su devengo en excedencia, ausencias injustificadas o IT por enfermedad común o accidente no laboral, salvo que el absentismo por enfermedad común sea inferior al 3 %²⁶⁹.

Abunda la referencia a las condiciones de un posible descuelgue salarial²⁷⁰, así como de compensación o absorción²⁷¹. Y destaca, por último, alguna disposición re-

²⁵⁸ Art. 31 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Zaragoza.

²⁵⁹ Art. 35 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Madrid.

²⁶⁰ Art. 28 del Convenio colectivo Cemex España.

²⁶¹ Art. 19 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Asturias; art. 26 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Zaragoza y art. 31 del Convenio colectivo de Cemex España.

²⁶² Art. 26 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Jaén; art. 18 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja; art. 15 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Navarra; art. 24 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Asturias; art. 27 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Zaragoza y art. 30 del Convenio colectivo de Cemex España.

²⁶³ Art. 29 del Convenio colectivo de Cemex España.

²⁶⁴ En algún convenio se incorpora a la paga un complemento igual para todos los trabajadores, como en el art. 15 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

²⁶⁵ Art. 24 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Jaén y art. 10 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Navarra.

²⁶⁶ Art. 15 del Convenio colectivo de Derivados del cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

²⁶⁷ Art. 6 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Navarra.

²⁶⁸ Art. 15 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad Autónoma de La Rioja.

²⁶⁹ Art. 39 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Madrid.

²⁷⁰ Entre otros, art. 39 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Huesca; art. 43 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de León; art. 13 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de la Comunidad Autó-

guladora de un «Programa o Plan anual de actividades de información, asesoramiento y formación en materia de Políticas Sociales» con el fin de atender cuestiones actuales relacionadas con la igualdad, conciliación, discapacidad o prevención²⁷².

De cuanto antecede cabe concluir que, en el ámbito funcional de los derivados del cemento, el Convenio General estatal actúa como eje de ordenación del sistema y como parámetro de referencia para los convenios de ámbito inferior. Sobre esa base, la negociación provincial y autonómica desempeña por lo general una función de complemento, adaptación o mejora, sin alterar el esquema general diseñado en el nivel estatal, lo que atenúa considerablemente los problemas de concurrencia conflictiva. Esta centralidad del Convenio General se refuerza mediante una delimitación expresa de materias reservadas, la previsión de márgenes tasados para los niveles inferiores y una serie de reglas internas orientadas a preservar la coherencia del conjunto, sin perjuicio del espacio que corresponde al convenio de empresa en las materias para las que el art. 84.2 ET le reconoce prioridad aplicativa. A ello se añade, en el sector cementero en sentido estricto, la función estabilizadora que cumple el Acuerdo estatal de Cobertura de Vacíos, al operar como instrumento de aplicación directa o supletoria según las materias y reducir así los riesgos de desarticulación o de indeterminación del régimen aplicable. El resultado es, en suma, un modelo de articulación fuertemente centralizado, con un amplio número de materias reservadas al nivel estatal que marca la coexistencia entre el Convenio General, los convenios territoriales y los espacios de adaptación empresarial.

5. CONCLUSIONES

A la vista del análisis realizado procede formular algunas conclusiones generales sobre la articulación y concurrencia de convenios colectivos en los tres ámbitos sectoriales examinados (construcción, la madera y el corcho, y los derivados del cemento), teniendo presente la forma en que las reglas legales y convencionales de relación entre niveles negociales se proyectan sobre tres materias especialmente significativas: la contratación, la jornada y el tiempo de trabajo y la retribución. Desde estas premisas, cabe extraer las siguientes consideraciones de conjunto:

noma de La Rioja; art. 49 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Madrid; art. 13 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Asturias; art. 5 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Zaragoza y art. 39 del Convenio colectivo Cemex España.

²⁷¹ Por todos, arts. 47 y 48 del Convenio colectivo del Sector Derivados del Cemento de Madrid; art. 6 del Convenio colectivo Derivados del Cemento de Navarra y art. 6 del Convenio colectivo del sector Derivados del Cemento de Zaragoza.

²⁷² Art. 26 del Convenio colectivo de Derivados del Cemento de Jaén.

Sector de la construcción

En el sector de la construcción opera el Convenio General de ámbito estatal y convenios provinciales, sin estructura autonómica. El Convenio General define la estructura de la negociación colectiva en el sector y fija las condiciones generales de trabajo aplicables en todo el ámbito sectorial. Por su parte, los convenios provinciales tienen por objeto desarrollar las materias propias de su respectivo ámbito de negociación y aplicar en él los contenidos del sectorial estatal. No cabe duda de que los sujetos negociadores del Convenio General han pretendido establecer una estructura clara, uniforme y estable para todas las empresas y personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación, con mayor razón cuando se trata de un sector muy vinculado a la contratación pública. En ámbitos territoriales son muy escasos los acuerdos colectivos que se ocupan, en alguno de sus artículos, de regular la concurrencia entre convenios, vedar determinadas materias o establecer una específica estructura para los niveles inferiores. En la práctica, el marco establecido por el Convenio General suele asumirse pacíficamente y los convenios provinciales tienden a incorporar desarrollos o ampliaciones sin colisionar con él. Ahora bien, la plena comprensión de algunos convenios provinciales, para determinadas materias, requiere revisar las previsiones correspondientes del convenio estatal. Sería conveniente, por ello, reforzar la técnica de cierre en las unidades inferiores, incorporando cláusulas o disposiciones finales que integren ordenadamente el marco estatal con, en su caso, las adiciones provinciales, evitando que la interpretación práctica dependa de una consulta paralela y constante del texto estatal.

Por cuanto se refiere al análisis de los ámbitos materiales contemplados en el presente estudio, la valoración de la estructura y la concurrencia entre los distintos niveles es muy desigual. El Convenio General configura la contratación como materia reservada al ámbito estatal, excluyendo su regulación por convenios de nivel inferior. En coherencia con ese «cierre», la práctica convencional muestra que las unidades provinciales operan por regla general como sede de recepción y reproducción del régimen estatal, limitándose a recoger total o parcialmente la regulación ya establecida (en particular en cuanto a las modalidades de uso más frecuente en el sector), con un margen muy reducido para innovaciones susceptibles de tensionar la concurrencia.

El Convenio Colectivo General califica la regulación relativa a la jornada anual y los descansos como norma de carácter exclusivo, atendida su singular naturaleza, y la reserva al ámbito estatal, excluyendo su negociación en niveles de ámbito inferior. Con todo, respeta las jornadas inferiores previstas en acuerdos provinciales como condiciones más beneficiosas. En la práctica, la mayoría de dichos textos convencionales reproducen el máximo de jornada anual fijado por el estatal, si bien no faltan cláusulas que reducen dicho límite. Al mismo tiempo, el Convenio General admite márgenes de adaptación territorial, en particular mediante la configuración de calendarios laborales ajustados a las condiciones climatológicas y la distribución variable

de la jornada anual. Y, a su vez, los convenios provinciales suelen ordenar la materia dejando margen para que los acuerdos de empresa o de centro concreten la jornada y su distribución. Esa apertura se instrumenta reconociendo tales pactos como eventuales condiciones más beneficiosas, pero también configurando el contenido del convenio provincial como supletorio, de manera que quepa adaptar esta condición de trabajo a las circunstancias específicas del territorio y de la organización productiva.

En materia retributiva, el Convenio General reserva a la negociación de ámbito estatal la regulación relativa a los conceptos, estructura y cuantía de las percepciones económicas e incrementos, tanto salariales como no salariales, con la salvedad de las percepciones no cuantificadas numérica o porcentualmente en el propio Convenio. Ahora bien, atendiendo a las especiales circunstancias del sector, permite que los convenios provinciales cuyas tablas salariales y retribuciones anuales totales resulten afectadas por la remuneración mínima bruta anual fijada en el nivel estatal, puedan adaptarlas mediante los acuerdos pertinentes en su ámbito. Precisamente es aquí donde cabe observar una mayor concurrencia conflictiva, pues los convenios provinciales contienen habitualmente tablas salariales y, además, la definición y cuantificación de complementos salariales y extrasalariales que consideran expresamente de aplicación a las personas trabajadoras incluidas en su ámbito de aplicación, lo que proyecta un espacio real de diversidad territorial. El resultado es una dinámica en la que el nivel territorial, aun operando sobre un suelo estatal, llega a incorporar (y en ocasiones a ampliar) los complementos retributivos. Finalmente, la elevada presencia de contratación y subcontratación en el sector constituye un elemento explicativo relevante para comprender la articulación del sistema y la importancia de preservar, también en las cadenas de contratación, la efectividad de los mínimos retributivos en los convenios sectoriales.

Sector de madera y corcho

En el sector de la madera el arrinconamiento de la negociación colectiva sectorial de ámbito inferior al estatal, unido a la anomia negocial en ese nivel, aconseja como opción, a nuestro juicio más factible, reactivar la negociación colectiva sectorial estatal partiendo de la consideración del IV Convenio estatal de la Madera como denunciado y dar cumplimiento (ante las dificultades existentes) al art. 15.3 del propio texto mediante la tramitación del arbitraje obligatorio allí previsto. Alternativamente, cabría replantear los términos de la articulación vigente, si bien ello exigiría, en todo caso, la aprobación de un nuevo convenio sectorial estatal. Esta necesidad resulta todavía más pertinente si se atiende a la obsolescencia del marco estatal, el cual data del 2012, sin que se haya actualizado al ritmo de reformas legales posteriores, circunstancia que merma su eficacia como marco regulador, alimentando la inseguridad jurídica y las dificultades interpretativas. En cualquier caso, dado que una de las razones de la anomia apuntada, sino la raíz, parece estribar en la legitimación negocial

empresarial, es necesario continuar el esfuerzo negociador con las asociaciones empresariales de sector y más allá de éste.

Parece preciso revisar los términos de los arts. 3, 5, 8 y 10 del IV Convenio estatal en los términos ya expuestos en el presente estudio, en la medida en que parte de la confusión que proyectan dichos preceptos termina trasladándose a la negociación de nivel inferior. Asimismo, la revisión debería incorporar una clarificación expresa de la relación entre los niveles autonómico y provincial, habida cuenta de que el art.

3.3.º del Convenio estatal llega a presentarlos mediante una fórmula disyuntiva que puede dificultar una articulación ordenada y complementaria entre ambos planos. Destaca la amplitud de materias reservadas al convenio estatal, formulada además con vocación de ordenación exhaustiva, que no entra en contradicción con las actuales reglas de prioridad del convenio empresarial sobre el sectorial (art. 84.2 ET), aunque sí supera el listado de aspectos no negociables en los niveles autonómico y provincial incluido dentro del artículo 84.5 ET. Esta circunstancia tiene un claro efecto sobre los sucesivos planos negociales, caracterizados por una escasa atención a las reglas en materia de estructuración. Se aprecia en los convenios sectoriales de ámbito inferior un elocuente silencio acerca de las potenciales materias reservadas y de los eventuales procedimientos para la resolución de posibles conflictos de concurrencia.

La negociación colectiva sectorial de ámbito provincial analizada ofrece una regulación heterogénea de las modalidades de contratación, advirtiéndose parquedad en algunos convenios y mayor extensión en otros, que no necesariamente riqueza en los contenidos en término de novedad en su ordenación. Por su parte, la negociación colectiva a nivel empresarial omite en líneas generales el tratamiento jurídico de las modalidades contractuales, al menos desde la perspectiva de análisis aquí adoptada. En todo caso, aun cuando el tratamiento de estas cuestiones es habitual en otros niveles de negociación, en el ámbito provincial objeto de estudio predomina un enfoque limitado y, con frecuencia, de mera remisión o reproducción. Téngase en cuenta que el convenio estatal se publicó con anterioridad a la reforma de 2021 (RDL 32/2021) y, por tanto, ofrece un armazón parcialmente anacrónico en materia de contratación, lo que obliga a los niveles de ámbito inferior a moverse en un marco convencional que no incorpora plenamente la lógica y categorías resultantes de la reforma. Si bien, en términos generales, no se ha aprovechado ese margen para desarrollar con densidad cuestiones hoy centrales (por ejemplo, el contrato por sustitución, la contratación a tiempo parcial o el trabajo fijo discontinuo). Desde una perspectiva propositiva, este diagnóstico aconseja que, junto con la necesaria actualización del texto estatal, al menos se establezcan pautas convencionales claras sobre límites y control de la temporalidad, se regulen cláusulas de subrogación convencional cuando proceda y se complete el desarrollo de los contratos formativos conforme al marco estatutario y reglamentario vigente.

A diferencia de las otras materias específicamente analizadas en este estudio, el Convenio estatal no incluye en el listado de reserva a la negociación colectiva de este nivel la distribución de la jornada, citando por el contrario la «jornada máxima anual de trabajo». Estimamos esta decisión como acertada siempre que se aborde a nivel negocial inferior. Sin embargo, en los niveles de negociación distintos del estatal la regulación del tiempo de trabajo es claramente insuficiente. En general, se observa una escasa elaboración normativa propia, con abundantes omisiones y puntuales remisiones al marco estatal, susceptible de limitar la capacidad de adaptación a las necesidades organizativas y productivas específicas. Resulta necesario incentivar una mayor implicación de los niveles autonómico, provincial y empresarial en la ordenación de estas cuestiones dentro de los márgenes legalmente permitidos. En algún caso se detectan fricciones, como en la previsión de elevar la jornada anual por acuerdo empresarial (bajo la supervisión de la representación unitaria o la comisión paritaria), claramente en contradicción con la reserva que sobre este aspecto predica el Convenio estatal. En definitiva, sorprende el alto grado de mero mimetismo de la negociación colectiva sectorial autonómica. Y también se aprecia un seguidismo, ocasionalmente más moderado, en la negociación colectiva provincial. Observancia que, como en el caso autonómico, no es cuestionable pero sí la falta de un valor añadido más allá de, quizás, una mayor seguridad jurídica para las personas trabajadoras en el correspondiente ámbito.

En materia de salario y estructura salarial, no se aprecia en términos generales una conflictividad significativa derivada de la articulación y concurrencia entre niveles de negociación colectiva. La pauta generalista prevista en el Convenio General para la definición del salario base es seguida en los ámbitos negociales inferiores, si bien, se juzga necesario precisar sus elementos configuradores y establecer criterios claros y uniformes de cálculo, actualización y complementación entre los distintos niveles de negociación. Además, conviene revisar el rigor técnico en la diferenciación entre percepciones salariales y no salariales.

Por último, el IX Convenio colectivo estatal del Corcho contiene reglas relevantes sobre estructura negociadora (en particular, en sus arts. 9 y 11), pero su art. 7 parece relegar en exceso el papel de los ámbitos inferiores al estatal. Antes de abrir un nuevo proceso negociador, convendría revisar los arts. 7 y 8 a la luz del art. 84 ET y mejorar la claridad del art. 8. También sería aconsejable reordenar la parte de contratación, integrando mejor los arts. 17 y 18 con el bloque dedicado a la duración del contrato (arts. 19 a 24). Y aunque el Convenio reserva al nivel sectorial estatal los salarios por grupos profesionales, el art. 43 aborda de forma demasiado genérica la estructura salarial recordando la categorización estatutaria, apenas sí desbordada, por lo que sería oportuno enriquecer el texto de este precepto.

Sector de Derivados del Cemento

La negociación colectiva en el ámbito funcional «Derivados del Cemento» se caracteriza por el predominio de la unidad de negociación estatal sobre las restantes. De esta manera, los problemas de relación entre convenios colectivos se atenúan considerablemente, pues los convenios colectivos provinciales (mayoritarios desde el punto de vista cuantitativo) y autonómicos se limitan a acoger sin modificaciones la regulación general, a remitirse a ella o a establecer condiciones más favorables. El Convenio estatal actúa como suelo mínimo, dando cohesión al sistema. Este esquema centralizado viene avalado por el propio IX Convenio colectivo General, que establece una estructura de negociación en la que se desglosan las materias concretas a asumir en el ámbito estatal, aquellas otras en las que resulta posible la intervención del ámbito provincial o autonómico, así como los extremos en los que tiene competencias el ámbito empresarial, sin dejar de recoger, además, unas reglas claras para resolver posibles supuestos de concurrencia. A ello se añade el VI Acuerdo estatal sectorial sobre Materias Concretas y Cobertura de Vacíos, que articula un doble sistema de regulación (una parte de aplicación directa y otra supletoria) y ordena la coordinación normativa: 1.º) norma convencional en sus respectivos ámbitos, 2.º) el Acuerdo en las materias que regula y, 3.º) normativa de general aplicación.

En contratación, atendiendo al art. 84 ET y a la estructura negocial marcada por el IX Convenio, es muy habitual que los convenios provinciales y autonómicos guarden silencio sobre las modalidades de contratación o se remitan al Convenio General al tratarse de una materia reservada en lo esencial al ámbito estatal, sin perjuicio de que el propio Convenio reserve a los convenios de empresa la «adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen a los convenios de empresa». En los pocos casos en los que los convenios incorporan un régimen jurídico específico, los convenios provinciales y autonómicos se limitan a regular ampliaciones en la duración del contrato por circunstancias de la producción, indemnizaciones por finalización de contratos a término, duraciones del período de prueba o retribuciones para los contratos formativos; y, como práctica particularmente valiosa, la limitación de horas extraordinarias como medida de fomento del empleo. En paralelo, la regulación de «condiciones generales de ingreso» del VI Acuerdo, de aplicación directa, coincide prácticamente en su integridad con el IX Convenio, si bien se detectan divergencias internas que convendría depurar expresamente para evitar incertidumbres, como la duración máxima del período de prueba por grupo profesional, las cuantías indemnizatorias ante la extinción de contratos temporales, el arco de retribución en los contratos formativos, o las limitaciones para celebrar el contrato por razones de producción y los contratos a tiempo parcial, entre las más significativas. Sería por tanto deseable un mayor paralelismo sistemático que armonice ambos textos e incremente la seguridad jurídica.

La regulación del tiempo de trabajo que incorpora el VI Acuerdo es de aplicación supletoria y más escueta que la del IX Convenio General, al que se refieren o toman como modelo los convenios analizados. Existe también una discrepancia sustancial entre ambos textos, que arrastra al resto de niveles de negociación, en torno a la duración de la jornada máxima. Por su parte, el IX Convenio reserva a los ámbitos provinciales y autonómicos la regulación del calendario laboral anual por adaptación de la jornada pactada en el Convenio General y atribuye a la empresa la concreción del calendario anual, horario, distribución del tiempo, turnos y planificación de vacaciones, todo ello dentro del respeto a la jornada máxima anual pactada en el estatal, incorporando además medidas de conciliación. Sin perjuicio de este esquema, la regulación incorporada al IX Convenio es muy detallista y aborda numerosos aspectos de interés. De nuevo, la muestra confirma un considerable seguimiento por los convenios provinciales del régimen estatal, aun cuando el IX Convenio se muestra flexible al permitir el mantenimiento de jornadas territoriales inferiores preexistentes en determinados supuestos. Con todo, también regula con detalle aspectos que, en el diseño competencial, aparecen atribuidos a niveles inferiores (por ejemplo, reglas de solape de turnos o fijación de vacaciones), intervención que parece concentrarse en materias de especial relevancia y con finalidad protectora, pero que, precisamente por ello, convendría reconducir con técnicas más nítidas de delimitación de mínimos y supletoriedad para evitar la ambigüedad en este terreno.

En materia retributiva, la estructura salarial del VI Acuerdo es supletoria y se centra en el establecimiento de un salario mínimo sectorial, mientras que el IX Convenio General recoge una regulación muy pormenorizada de la composición del salario. Ahora bien, también establece de forma muy detallada las cuantías salariales, si bien tal materia («tablas salariales, así como sus revisiones por aplicación de los acuerdos alcanzados» en su seno) está reservada a los ámbitos provincial y autonómico a la luz del art. 3 IX Convenio General. Al mismo tiempo, reserva al ámbito empresarial la cuantía del salario base, complementos salariales, el abono y compensación de horas extraordinarias y la retribución de la turnicidad, si bien, el IX Convenio regula con notable detalle tales extremos con el fin de evitar lagunas. Es más, el art. 42 del IX Convenio General establece una serie de obligaciones a observar en las cuantías salariales por los convenios provinciales y autonómicos. Merece, en consecuencia, valoración positiva la preocupación por asegurar unos mínimos adecuados, así como la incorporación de buenas prácticas (como el complemento para enfermedades graves) o, en convenios de ámbito inferior, la previsión de entrega anticipada de la copia del recibo de salarios para posibilitar control y rectificación, o la introducción de programas anuales de información y formación en políticas sociales con el fin de atender cuestiones relacionadas con la igualdad, la conciliación o la discapacidad.

Como conclusión final, en los tres sectores analizados se aprecia una densidad normativa insuficiente en materia de igualdad y conciliación (también desde la pers-

pectiva de la corresponsabilidad), pese a su evidente carácter transversal. Esta carencia conduce a que instrumentos legalmente reconocidos, como la opción por el teletrabajo o la adaptación de jornada del art. 34.8 ET, queden con frecuencia reducidos a enunciados genéricos o a soluciones individualizadas. De ahí que resulte aconsejable incorporar en los textos convencionales criterios y procedimientos claros para la aplicación de dicho derecho; amén de reforzar la previsibilidad cuando se regule la distribución irregular de la jornada; y ordenar la estructura salarial mediante definiciones precisas de complementos, reglas de devengo y obligaciones de transparencia retributiva. Todo ello debería apoyarse, además, en un fortalecimiento de las comisiones paritarias como órganos estables de interpretación y seguimiento sectorial, con capacidad para emitir criterios homogéneos y detectar patrones de dispersión indebida, de modo que la articulación entre niveles opere como un mecanismo efectivo de nivelación y garantía real de derechos.

V. EL SECTOR DEL COMERCIO

EMMA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ (COORDINADORA)¹

MARAVILLAS ESPÍN SÁEZ

ARTURO MONTESDEOCA SUÁREZ

IRENE DOZO MOUGÁN

ROSA RODRÍGUEZ MARTÍN-RETORTILLO

ALEXANDRE PAZOS PÉREZ

ANA DOMÍNGUEZ QUINTERO

MARÍA JOSÉ ASQUERINO LAMPARERO

DAVID BALLESTEROS RUIZ

SUMARIO

1. Introducción

2. Reglas existentes en materia de articulación y concurrencia y su relación con la norma legal

3. Jornada y distribución del tiempo de trabajo

3.1. La jornada

3.2. Organización de la jornada de trabajo y derechos de conciliación de la vida personal y familiar

3.3. Desconexión digital

3.4. La regulación del tiempo de vacaciones

3.5. Resumen y cuestiones principales

4. Salarios y estructura salarial

4.1. Salario base

4.2. Antigüedad

¹ La autoría de este capítulo corresponde a las siguientes personas: Introducción y Reglas existentes en materia de articulación y concurrencia y su relación con la norma legal (Emma Rodríguez Rodríguez); Jornada y distribución del tiempo de trabajo (Maravillas Espín Sáez y Arturo Montesdeoca Suárez); Salarios y estructura salarial (Irene Dozo Mougán, Rosa Rodríguez Martín-Retortillo); Salarios y estructura salarial: Irene Dozo Mougán, Rosa Rodríguez Martín-Retortillo y Alexandre Pazos Pérez; Contratación (Ana Domínguez Quintero, María José Asquerino Lamparero y David Ballesteros Ruiz).

- 4.3. Gratificaciones extraordinarias
- 4.4. Retribución de las vacaciones
- 4.5. La paga de beneficios y su regulación en la negociación colectiva
- 4.6. La regulación de la compensación de las horas extraordinarias
- 4.7. Conceptos extrasalariales: plus de distancia, dietas, viajes y traslados
- 4.8. Plus complemento de incapacidad temporal
- 4.9. Quebranto de moneda
- 4.10. Indemnización a la constancia
- 4.11. Resumen y cuestiones principales

5. Contratación

- 5.1. Principios generales de las reglas convencionales en materia de contratación
- 5.2. El periodo de prueba
- 5.3. El trabajo a distancia y/o teletrabajo
- 5.4. La ordenación de la contratación fija discontinua
- 5.5. Contrato a tiempo parcial
- 5.6. La ordenación de la contratación temporal
- 5.7. Los contratos formativos
- 5.8. Contrato de relevo y jubilación parcial
- 5.9. Extinciones (preavisos, indemnizaciones, jubilaciones)
- 5.10. Resumen y cuestiones principales

6. Conclusiones y propuestas de mejora

1. INTRODUCCIÓN

El sector del comercio ocupa una posición central en el sistema de relaciones laborales español, no solo por su peso cuantitativo en términos de empleo, sino también por la complejidad que presenta desde la perspectiva de la negociación colectiva. Se trata de un sector profundamente heterogéneo, caracterizado por una intensa atomización empresarial —con predominio de pequeñas y medianas empresas— que coexiste con grandes grupos y cadenas de distribución con elevada capacidad organizativa y negociadora. Esta configuración productiva singular convierte a la negociación colectiva en un instrumento clave para la ordenación de las condiciones de trabajo y, al mismo tiempo, en un mecanismo de estructuración económica del propio sector.

En este contexto, la concurrencia y articulación de convenios colectivos adquiere una relevancia particularmente intensa. La coexistencia de convenios estatales, autonómicos, provinciales y de empresa genera un entramado normativo denso y en ocasiones fragmentado, en el que las reglas sobre prioridad aplicativa, vigencia y efectos temporales de los convenios desempeñan un papel decisivo. El artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores se configura, así como el eje normativo sobre el que pivota el sistema, estableciendo una prohibición general de concurrencia durante la

vigencia del convenio y una serie de excepciones legales que permiten modular dicha regla. Tras la reforma operada por el RDL 32/2021, la limitación de la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial ha reforzado el papel del convenio sectorial como instrumento de homogeneización mínima de las condiciones de trabajo, con especial incidencia en sectores altamente competitivos en precios como el comercio.

El presente capítulo se inserta precisamente en este marco, abordando de forma sistemática el análisis de la regulación convencional del sector del comercio a partir de una amplia muestra de convenios colectivos de distinto ámbito funcional y territorial. El trabajo presta una atención especial a las reglas de articulación y concurrencia, no como un mero problema técnico de jerarquía normativa, sino como un elemento estructural que condiciona el alcance real de la autonomía colectiva, la cohesión del sistema de negociación y la igualdad de las personas trabajadoras dentro del sector. Desde esta perspectiva, se examina cómo las normas convencionales interactúan entre sí y con la norma legal, así como los efectos que dichas interacciones proyectan sobre materias especialmente sensibles como los salarios, el tiempo de trabajo o la contratación.

Junto a este análisis nuclear sobre concurrencia, el capítulo estudia de manera detallada la regulación convencional de la jornada y distribución del tiempo de trabajo, la estructura salarial y las reglas en materia de contratación, poniendo de relieve las principales tendencias, divergencias y disfunciones observadas en los distintos niveles de negociación. El examen comparado de convenios provinciales, autonómicos, estatales y de empresa permite identificar tanto pautas comunes como importantes asimetrías territoriales y empresariales, muchas de ellas directamente vinculadas a la forma en que se aplican —o se eluden— las reglas de concurrencia previstas en el Estatuto de los Trabajadores.

El estudio adopta un enfoque jurídico-dogmático, pero también crítico, consciente de que en el sector del comercio la negociación colectiva no solo cumple una función de tutela laboral, sino que incide indirectamente en la configuración competitiva del mercado. En sectores con márgenes reducidos y alta competencia, la fijación de sueldos salariales, la regulación de la flexibilidad interna o la delimitación de los espacios negociadores opera como un factor de ordenación económica de primer orden. De ahí que las reglas de concurrencia no puedan entenderse únicamente como instrumentos de técnica jurídica, sino como mecanismos que equilibran flexibilidad empresarial, protección laboral y cohesión sectorial.

Sobre esta base, el capítulo concluye con una reflexión propositiva dirigida a mejorar la coherencia del modelo convencional vigente, reforzar la seguridad jurídica y avanzar hacia una articulación más racional entre los distintos niveles de negociación colectiva. Sin perjuicio del respeto a la autonomía colectiva y a la diversidad territo-

rial, se plantea la necesidad de mecanismos que garanticen una mayor coordinación inter-ámbitos, especialmente en un sector donde la dispersión normativa puede traducirse en desigualdades relevantes entre personas trabajadoras que desarrollan actividades sustancialmente equivalentes.

2. REGLAS EXISTENTES EN MATERIA DE ARTICULACIÓN Y CONCU- RRENCIA Y SU RELACIÓN CON LA NORMA LEGAL

En el sector del comercio en España, las reglas de articulación y concurrencia de convenios colectivos adquieren una particular densidad normativa y una evidente proyección económica, especialmente en materia salarial. La estructura empresarial del sector —marcada por una intensa atomización, con predominio de pequeñas y medianas empresas, junto a la presencia de grandes cadenas de distribución— convierte a la negociación colectiva en un instrumento que no solo ordena condiciones de trabajo, sino que incide de manera directa e indirecta en la configuración competitiva del mercado. En este contexto, el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores (ET) constituye el eje normativo central. La prohibición general de concurrencia entre convenios de distinto ámbito durante su vigencia (art. 84.1 ET) garantiza estabilidad y coherencia estructural, mientras que la prioridad aplicativa del convenio de empresa (art. 84.2 ET), tras la reforma operada por el RDL 32/2021, ha quedado limitada en materia salarial, reforzando el papel del convenio sectorial como suelo retributivo indisponible². Esta opción legislativa responde a una concepción de la negociación colectiva como mecanismo de cohesión y de homogeneización mínima de costes laborales, particularmente relevante en sectores con elevada competencia en precios³.

Aunque escapa del objeto de este trabajo, en particular de este capítulo, hay que recordar que el régimen español de concurrencia de convenios descansa sobre una arquitectura de paridad jerárquica entre instrumentos estatutarios, modulada por reglas legales de preferencia que operan como válvulas de escape de la prohibición general de afectación durante la vigencia del convenio anterior (*prior in tempore*, art. 84.1 ET). En esta lógica, el art. 84 ET no consagra jerarquías «internas» entre convenios estatutarios, sino un sistema en el que la regla de no concurrencia se combina con excepciones que habilitan, en supuestos tasados, la entrada de un convenio posterior en un espacio ya ocupado.

Esta lectura sistémica —paridad jerárquica con preferencia temporal y excepciones— permite situar coherentemente tanto la prioridad aplicativa limitada de los convenios de empresa (art. 84.2 ET, hoy sin cobertura salarial tras el RDL 32/2021) como

² MOLINA NAVARRETE, Cristóbal. *La reforma laboral de 2021: estabilidad en el empleo y nueva arquitectura de la negociación colectiva*. Madrid: CEF, 2023, p. 87.

³ BAYLOS GRAU, Antonio. *Derecho del Trabajo: modelo para armar*. Madrid: Trotta, 2022, p. 115.

las prioridades condicionadas de convenios autonómicos y provinciales (arts. 84.3 y 84.4 ET, reforzadas en 2024), sin convertir ninguna de ellas en un principio general de jerarquía normativa entre niveles⁴.

En clave jurisprudencial reciente, el Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha fijado una referencia interpretativa relevante en la STS de 29 de enero de 2025 (n.º 59/2025, rec. 202/2024, «Delcom»), al subrayar que la regla estructural del artículo 84.1 ET es la prioridad temporal, expresada en la prohibición general de concurrencia entre convenios estatutarios de distinto ámbito durante la vigencia del convenio anterior. Desde esta premisa, el Tribunal insiste en que el artículo 84.2 ET no consagra una jerarquía normativa entre convenios, sino que articula una excepción legal tasada que permite a un convenio de empresa posterior desplazar al sectorial concurrente únicamente en las materias expresamente habilitadas por el legislador. Tras la reforma operada por el RDL 32/2021, dicha excepción ha quedado expresamente excluida en materia salarial, reforzando el papel del convenio sectorial como suelo retributivo indisponible.

Esta reconstrucción sistemática preserva el equilibrio del modelo: si el convenio de empresa es anterior, rige plenamente la regla *prior in tempore* y el convenio sectorial posterior no puede afectarlo durante su vigencia; si, por el contrario, el convenio de empresa es posterior, solo podrá incidir sobre el ámbito material del sectorial en las materias legalmente habilitadas, quedando excluida la retributiva. En ningún caso —subraya el Tribunal— puede deducirse de este esquema una regla general de jerarquía del convenio sectorial sobre el de empresa⁵.

La STS de 18 de diciembre de 2025 (n.º 1281/2025, rec. 158/2024, «Alcor Seguridad»), sin embargo, ha reavivado el debate interpretativo al confirmar la nulidad de la actualización salarial de un convenio de empresa (acuerdo de 18 de octubre de 2021) por su falta de acomodación a las cuantías fijadas en el convenio estatal de empresas de seguridad (suscrito el 21 de octubre de 2022, publicado el 14 de diciembre de 2022 y con vigencia 2023-2026), apoyándose de forma central en la disposición transitoria sexta del RDL 32/2021 como fundamento temporal del ajuste.

En el caso enjuiciado, el convenio de empresa —suscrito en 2017 y con vigencia prevista hasta 2025— no registró su actualización salarial hasta mayo de 2023 ni fue

⁴ Sobre la paridad jerárquica y la función de las reglas de preferencia (no de jerarquía) en la articulación de convenios, véase GARCÍA MURCIA, Joaquín. «Criterios de articulación y concurrencia de convenios colectivos en la legislación española: una aproximación preliminar», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social* 9 (mayo-octubre 2024): 13-28.

⁵ Reconstrucción conforme al Pleno de 29 01 2025 (*Delcom*), en la lectura que ofrece GÁRATE CASTRO, Javier, «A vueltas con la determinación del convenio colectivo aplicable en la empresa subcontratista a la luz de las reglas sobre concurrencia de convenios», *Briefs de la AEDTSS*, n.º 18, (2026).

publicado en el BOE hasta el 14 de junio de 2023. Sobre esta base, la sentencia acoge la tesis de que, en ese momento, el convenio sectorial estatal sería *prior in tempore* en términos de eficacia normativa, lo que justificaría la inaplicación de la revisión salarial empresarial. No obstante, esta conclusión ha suscitado una crítica doctrinal relevante, en la medida en que tiende a confundir vigencia del convenio con eficacia normativa, y proyecta sobre la disposición transitoria sexta un alcance cuasi sustantivo que desdibuja la lógica estructural del artículo 84.1 ET, transformando de facto la prioridad temporal en un criterio cercano a la jerarquía⁶. A ello se añade que la sentencia no entra a valorar el cómputo del plazo adicional de seis meses previsto en la propia disposición transitoria sexta para la adaptación de los convenios preexistentes, omisión que ha sido señalada como una carencia argumental relevante a la hora de delimitar con precisión el régimen transitorio aplicable. Esta ausencia refuerza la idea de que la resolución no cierra definitivamente el debate y deja abiertos escenarios interpretativos sobre el alcance temporal, los efectos de la publicación y el papel de las normas transitorias en la articulación entre convenios tras la reforma de 2021⁷.

La literatura crítica inmediata sugiere que la DT sexta debe leerse como norma transitoria *ad hoc* para secuenciar la aplicación temporal de la reforma (irretroactividad, mantenimiento de situaciones en curso y plazos de adaptación), sin reescribir el contenido sustantivo del art. 84 ET ni convertir la prohibición de concurrencia en una regla de jerarquía en favor del convenio sectorial. Desde esta perspectiva, el equilibrio normativo se mantiene: (i) el 84.1 ET sigue fijando la preferencia temporal y la no afectación durante la vigencia; (ii) el 84.2 ET regula una excepción que solo juega cuando el convenio de empresa es posterior y únicamente en las materias tasadas (ahora sin salario); y (iii) las prioridades autonómica y provincial son condicionadas y no traspasan en jerarquía material. Tampoco debemos olvidar la relación —casi diálogo— entre este artículo 84.1 ET y el artículo 83.2 ET, sobre las posibilidades de los acuerdos por la representación legitimada.

A falta de una doctrina plenamente consolidada sobre la interacción entre «vigencia», «eficacia normativa» y transitoriedad en supuestos con demoras en registro y publicación —que la STS *Alcor* coloca en el centro del escenario—, parece prudente sostener una interpretación sistemática que preserve la paridad jerárquica entre convenios estatutarios, el principio de *prior in tempore* y el carácter excepcional de las prioridades aplicativas legales, dejando al diálogo social y a una ulterior depuración jurisprudencial la tarea de perfilar los contornos de la DT sexta. No obstante, se apunta, de manera muy interesante el alcance de la publicación del convenio como elemento sustantivo y, en definitiva, se dejan abiertos escenarios para interpretaciones jurisprudenciales posteriores.

⁶DURÁN LÓPEZ, Federico. «Prioridad temporal y jerarquía entre convenios», *Briefs de la AEDTSS*, n.º 5 (2026).

⁷MARTÍNEZ MORENO, Carolina. «Algo de cal y mucha arena en la solución a la aplicación del régimen transitorio de las reglas sobre prioridad aplicativa del convenio de empresa. A propósito de la STS de 18 de diciembre de 2025, asunto *Alcor Seguridad*», NET21 28 (enero 2026).

En efecto, en el sector del comercio, sobre la materia salarial, se observa una compleja articulación normativa en los distintos niveles de negociación, en la que los propios convenios colectivos establecen reglas específicas para compatibilizar los diferentes ámbitos, incorporando incluso remisiones a procedimientos de solución extrajudicial de conflictos como instrumentos de cierre del sistema. Predominan en el comercio los convenios de ámbito provincial, que regulan con notable detalle la estructura salarial y los mecanismos de inaplicación. Así, por ejemplo, el convenio colectivo del comercio en general de Albacete contempla reglas sobre inaplicación de condiciones —incluidas las salariales— que articulan un procedimiento escalonado⁸: acuerdo en período de consultas con presunción de concurrencia de causas justificativas; comunicación a la Comisión Paritaria en el plazo de diez días; sometimiento obligatorio previo a dicha Comisión en caso de desacuerdo; eventual recurso a los procedimientos de mediación y arbitraje del ASAC; y, en última instancia, intervención de la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos, con pronunciamiento en veinticinco días. El resultado debe comunicarse a la autoridad laboral y a la Comisión Paritaria para su depósito. Se advierte aquí una clara voluntad de integrar la flexibilidad interna —incluida la salarial— dentro de un marco institucionalizado que prioriza la solución autónoma y extrajudicial de los conflictos. El mismo convenio impone, además, el deber de elaborar planes de igualdad cuando legalmente proceda, proyectando la dimensión retributiva sobre la exigencia de igualdad efectiva, lo que revela la creciente interrelación entre estructura salarial y políticas de igualdad.

De manera similar, el convenio colectivo del comercio del metal de Alicante regula con detalle los componentes de la estructura salarial: plus de convenio para determinados grupos profesionales; paga de participación en beneficios calculada sobre salario base, antigüedad y plus de convenio; derecho a anticipo del 100 % de las cantidades devengadas; dietas, kilometraje y plus de transporte diferenciado según jornada y ámbito territorial; así como el procedimiento de inaplicación por causas económicas, técnicas, organizativas o productivas, con período de consultas máximo de quince días y posibilidad de sustitución por mediación o arbitraje conforme al VI Acuerdo de Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales de la Comunidad Valenciana. Destaca igualmente la previsión de reglas de no compensación ni absorción respecto de los incrementos pactados, consolidando la mejora salarial como aumento mínimo no neutralizable salvo superación global por disposiciones posteriores. Estas cláusulas evidencian cómo la articulación salarial no se limita a fijar cuantías, sino que diseña una arquitectura compleja de garantías, procedimientos y límites a la neutralización de mejoras⁹.

⁸ Convenio Colectivo del comercio en general de Albacete, arts. 8 y 33.

⁹ Convenio Colectivo del comercio del metal de Alicante, art. 27.

A nivel autonómico, la tendencia es análoga. El convenio colectivo del comercio del vidrio, loza, cerámica y similares de Cataluña establece incrementos salariales progresivos entre 2023 y 2026, regula plus de transporte, gratificaciones extraordinarias con fechas concretas de abono, complementos de antigüedad bajo la denominación de complemento ex vinculación (CEV) con carácter no compensable ni absorbible, ayudas por jubilación anticipada con escalado de mensualidades según años de anticipación y fórmulas de cálculo del salario hora profesional¹⁰. Por su parte, el convenio colectivo del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio articula tres pagas extraordinarias en fechas determinadas, consolida el plus transporte como «plus convenio» y establece un incremento del 25 % para la nocturnidad¹¹. En estos supuestos, el ámbito autonómico actúa como espacio de homogeneización supraprovincial, reforzando estándares comunes en territorios con fuerte implantación de pequeñas empresas.

En contraste, a nivel estatal —particularmente en grandes empresas— se observa una menor preocupación por la articulación inter-ámbitos, aunque sí se regulan con detalle los elementos internos de la estructura salarial. El IX convenio colectivo de Decathlon España¹² contempla límites al trabajo en domingos y festivos, con recargo del 50 % sobre la hora ordinaria; compensación de horas extraordinarias mediante cuantías fijas por grupo profesional; plus de nocturnidad del 25 %; incrementos de salario base entre 2024 y 2026; prorrateo de pagas extraordinarias; plus técnico de taller; y sistemas de primas. De modo semejante, el convenio colectivo de Kiabi España¹³ regula complemento de antigüedad, gratificaciones extraordinarias prorrateadas, complemento personal no compensable ni absorbible con incremento anual del 1 %, complemento de puesto de trabajo no consolidable, retribución variable por objetivos, descuento de empleado y cheque bebé. En estos convenios de empresa se aprecia una estructura salarial compleja y diversificada, orientada a la gestión interna de recursos humanos y a la fidelización, más que a la articulación intersectorial.

El conjunto de estos ejemplos permite advertir que la negociación colectiva en el comercio no solo fija salarios, sino que diseña un sistema multinivel de articulación, con mecanismos de inaplicación, cláusulas de no absorción, remisiones obligatorias a comisiones paritarias y a sistemas extrajudiciales de solución de conflictos. La dimensión procedimental adquiere así un protagonismo creciente, reforzando la idea de que la flexibilidad salarial debe canalizarse a través de instituciones paritarias y mecanismos autónomos, antes que mediante decisiones unilaterales empresariales¹⁴.

¹⁰ Convenio Colectivo del comercio del vidrio, loza, cerámica y similares de Cataluña, Anexos 1 y 2.

¹¹ Convenio Colectivo del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio, arts. 35 a 41.

¹² IX Convenio Colectivo de Decathlon España, arts. 24, 25 y 29, especialmente.

¹³ Convenio Colectivo de Kiabi España, arts. 10 y 11.

¹⁴ VALDÉS DAL-RE, Fernando, *La negociación colectiva y sus transformaciones*. Madrid: BOE, 2018, p. 54.

En este contexto, la dispersión empresarial introduce una tensión estructural. El convenio sectorial —frecuentemente provincial o autonómico— cumple una función de homogeneización mínima que atenúa la competencia basada exclusivamente en la reducción salarial. Tras la reforma de 2021, esta función se ha visto reforzada al impedir que el convenio de empresa fije salarios inferiores al sectorial. Sin embargo, la capacidad de las grandes empresas para negociar mejoras significativas puede generar efectos indirectos de presión al alza en la negociación sectorial futura. Aunque tales mejoras son plenamente legítimas desde la lógica del principio de norma mínima, no puede desconocerse su potencial impacto estructural en un sector donde muchas pequeñas empresas operan con márgenes reducidos. La negociación colectiva se convierte así en un factor de ordenación económica indirecta, influyendo en la estructura competitiva del sector¹⁵.

En definitiva, el análisis del comercio revela que las reglas de articulación y concurrencia en materia salarial no son meramente técnicas, sino que configuran un entramado institucional que articula flexibilidad, homogeneización y solución autónoma de conflictos. La negociación colectiva opera simultáneamente como instrumento de tutela laboral y como mecanismo de estructuración del mercado, especialmente en sectores caracterizados por una profunda asimetría empresarial.

3. JORNADA Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

3.1. La jornada

Si el debate jurídico-social de los dos últimos años ha girado en torno al tiempo de trabajo y, en particular, a la reducción de la jornada laboral¹⁶, el presente análisis de la regulación de la jornada de trabajo por los convenios colectivos en el sector del comercio se hace imprescindible para arrojar alguna luz sobre las tendencias en su organización y acerca de determinados aspectos con especial incidencia en la efectividad de la medida legislativa como pueda ser la distribución irregular de la jornada, el mayor o menor protagonismo de las horas extraordinarias o la conciliación de los

¹⁵ CRUZ VILLALÓN, Jesús. *Compendio de Derecho del Trabajo*. 9.ª ed. Madrid: Tecnos, 2020, p. 203.

¹⁶ Se trata de un debate permanente en las últimas décadas, íntimamente vinculado con factores como la productividad, la suficiencia salarial y su impacto en las brechas de género (*Vid.* MALDONADO MONTOYA, Juan Pablo; MARÍN MORAL, Isabel y SEMPERE NAVARRO, Antonio Vicente, *La reordenación del tiempo de trabajo*, Madrid. BOE. 2022; PÉREZ DEL PRADO, Daniel, «Algunos datos (y argumentos) para el debate sobre la reducción de la jornada máxima», *Foro de Labos*, <https://www.elforodelabos.es/2024/07/algunos-datos-y-argumentos-para-el-debate-sobre-la-reduccion-de-la-jornada-maxima/>, consultado, 1.9.25); SALA FRANCO, Tomás y LAHERA FORTEZA, Jesús, *La transformación del tiempo de trabajo ¿Hacia la jornada laboral semanal de 4 días?*, Valencia. Tirant lo Blanch, 2022; entre otros). El debate se ha avivado durante los últimos tiempos a partir de la inclusión por el Ministerio de Trabajo y Economía Social de una ley de reducción de jornada en el Plan Anual Normativo, y la reciente aprobación por el Consejo de Ministros del Proyecto de Ley para la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y la garantía del registro de jornada y el derecho a la desconexión n.º 121/000058 (BO de las Cortes Generales, https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-58-1.PDF, últ. consulta, 29.8.25).

tiempos de trabajo y los tiempos de vida de las personas trabajadoras, incluso con alguna referencia novedosa al impacto de la crisis climática.

Efectivamente, en el sector del comercio confluyen los intereses habituales propios de empleadores y personas trabajadoras con los intereses de las personas consumidoras, o más bien, con sus usos y costumbres de consumo que, sin duda, tienen consecuencias en las condiciones de trabajo de aquellas y ante las cuales conviene apostar por mecanismos que contribuyan a su racionalización. Junto a este factor, confluyen otros que marcan la extensión de la jornada, íntimamente ligada a la suficiencia salarial, y a su distribución, vinculada a los momentos de mayor intensidad o exigencia de trabajo, señaladamente, periodos de rebajas, compras de navideñas o periodos de inventario, entre otros. Todos ellos encuentran proyección y reflejo en la muestra de convenios analizada.

Otros elementos que marcan diferencias en la organización del tiempo de trabajo se encuentran en el hecho de que el centro o lugar de trabajo se halle en un Centro Comercial, en cuyo caso, la jornada queda condicionada por los horarios de este¹⁷; en el tamaño de la plantilla del centro de trabajo o de la empresa¹⁸ y en el tipo de actividad o el lugar de trabajo en que se lleve a cabo la prestación de servicios, tal y como se tendrá oportunidad de exponer más adelante.

En todo caso, este estudio nos sitúa ante un aspecto básico de la organización de la actividad productiva, cuya optimización requiere de importantes dosis de adaptación a las exigencias de los diversos procesos, contando con la fundamental perspectiva de la seguridad y la salud de la persona trabajadora, así como de la organización de su vida personal y familiar; íntimamente ligado a la política de empleo *ex art.* 40.1 CE y el equilibrio de todos estos factores con la libertad de empresa y la defensa de la productividad *ex art.* 38 CE¹⁹. Seguidamente, abordaré estas y otras cuestiones presentes en la negociación colectiva en el sector del comercio.

¹⁷ Así el art. 14 Convenio Comercio mixto Burgos prevé que los días 24 y 31 de diciembre a jornada de los trabajadores finalizará a las 18.00 horas con excepción de los trabajadores que estén en centros comerciales; los artículos 18 del Convenio Colectivo de Supermercados Carrefour; 15 Convenio Colectivo de Supercor y 14 del Convenio Colectivo de Dealz España, se expresan en términos muy similares. Por su parte, el art 7 del Convenio colectivo del Comercio de Ganadería de Palencia y Provincia, regula específicamente la regulación de la jornada y la prestación de servicios en domingos y festivos cuando el comercio esté en un centro comercial y se vean obligadas a la realización de los horarios propios del centro comercial, con acuerdo entre empresas y trabajadores.

¹⁸ Por ejemplo, el art. 17 Convenio colectivo comercio de tejidos en general, Mercería, paquetería y quincalla de la provincia de Cádiz, distingue aquellas empresas que tienen más de 50 trabajadores con independencia del número en cada centro de trabajo para establecer la jornada ordinaria los sábados hasta las 13.30 horas. Por su parte, el art. 17 de este Convenio colectivo de óptica de Zaragoza, establece que en los centros de trabajo que ocupen a más de 4 trabajadores/as, se establecerá un sistema de descanso semanal que comprenda el sábado y domingo al menos una vez al mes.

¹⁹ Como fundamentos doctrinales clave para abordar la jornada de trabajo, véase AA. VV. (MERCADER UGUINA, Jesús, Dir.), *Lecciones de Derecho del Trabajo*, Valencia, Tirant lo Blanch, 2024, p. 465 y ss.; ALARCÓN CARACUEL, Manuel Ramón, *La ordenación del tiempo de trabajo*. Madrid, Tecnos 1998; APARICIO TOVAR, Joaquín, *Tiempo de trabajo*, Albacete, Bomarzo, 2007; MONREAL BRINGSVAERD, Erik, *La jornada de trabajo: ley y convenio colectivo*. Madrid, CES, 2005.

Empezando por la duración de la jornada ordinaria o «normal»²⁰, ésta se encuentra regulada en todos los convenios en cómputo anual, acompañada de la previsión de la distribución irregular de la misma. Respecto a su extensión, encontramos convenios que pactan desde las 1.720 horas del Convenio del sector de comercio de Ganadería de Navarra (art. 5) hasta las 1.826 horas y 27 minutos con exclusión de los tiempos de desayuno o bocadillo, cambios de ropa, cobro bancario de nóminas, etc. del tiempo de trabajo efectivo (art. 11 Convenio Colectivo Provincial del trabajo del sector del comercio textil de Almería). De acuerdo con los convenios colectivos analizados, por regla general, se sitúa la duración de la jornada de trabajo por debajo de las 1.790 horas anuales²¹, quedando en una media superior a las 35 horas semanales pero próxima a las 37,5 horas, en concreto hablamos de 38 h de media. Ello refleja que el sector del comercio se une a la tendencia en nuestro país, lenta pero mantenida en el tiempo, de reducción progresiva del tiempo de trabajo²². Las consecuencias de esta tendencia han de ser matizadas tomando en consideración el peso de la distribución irregular de la jornada y su compensación o el de las horas extraordinarias en su uso efectivo, cuestiones a las que me referiré en breve.

De otra parte, conviene visibilizar el esfuerzo de las personas negociadoras por apostar por una reducción gradual de la jornada anual. En la mayoría de los casos se proponen reducciones progresivas año a año durante la vigencia del convenio, tal y como se expresa en el art. 16 del Convenio colectivo de importadores vendedores automóviles y camiones de las Palmas, que fija 1.782 horas anuales en 2022; en el año 2023; reducción de la jornada en 1 hora; en el año 2025, reducción en 2 horas, quedando en 1.778²³. De forma más excepcional, se redactan cláusulas adaptadas a las particularidades de las unidades de negociación, como es el caso del art. 13 Convenio colectivo del comercio de muebles de Pontevedra que prevé una licencia para las tardes del 24 y el 31 de diciembre, de descanso considerado tiempo de trabajo efectivo y establece su desaparición automática cuando se produzca con carácter general y en el ámbito nacional, una reducción de jornada o el art. 10 del Convenio colectivo del comercio materiales construcción Cantabria, que establece que la comisión paritaria se reúna para adaptar el cómputo anual de la jornada en el supuesto de que la legislación al respecto fuera modificada²⁴.

²⁰ Art. 17 Convenio colectivo de Comercio de Óptica de Zaragoza.

²¹ Se fijan en 1.736 horas de trabajo efectivo en el art. 15 Convenio Colectivo de materiales de construcción y saneamiento de Lugo; en 1.782 horas de trabajo en el convenio colectivo de Comercio de óptica Zaragoza; en 1.788 horas en el Convenio colectivo de muebles de Zaragoza; 1.776 h. en el art. 33 del Convenio colectivo de comercio e importadores de artículos fotográficos; 1.780 horas en el art. 12 del Convenio colectivo de materiales de construcción de la provincia de Barcelona; En 1.800 horas lo fija el art. 17 del Convenio colectivo de comercio juguetes Zaragoza o el art. 22 del convenio colectivo comercio de la piel y comercio textil de la provincia de León. A nivel sectorial de los 200 convenios que existen en el sector, la media se sitúa en 1.790 y la media semanal está por encima de las 38, pues hay bastantes convenios que tiene jornadas por encima de las 1.800 horas anuales.

²² En este sentido, resultan de interés los datos aportados por PÉREZ DEL PRADO, Daniel, «Algunos datos (y argumentos) para el debate sobre la reducción de la jornada máxima», *Foro de Labos*, <https://www.elforodelabos.es/2024/07/algunos-datos-y-argumentos-para-el-debate-sobre-la-reduccion-de-la-jornada-maxima/>, consultado, 1.9.25.

²³ Esta es la línea seguida por otros convenios como el Convenio colectivo del comercio actividades diversas País Valenciano (art. 10); el de supermercados Carrefour (art. 18); el de comercio general de Bizkaia (art. 15); el de mayoristas de Pescado y Mariscos Frescos y Congelados de Gipuzkoa (art. 3) o el del Comercio del Metal de Gipuzkoa (art. 19).

²⁴ También el art. 45 del Convenio comercio en general de Albacete incorpora la siguiente cláusula: «si en el futuro se produjera alguna reducción de la jornada sobre el cómputo anual se compensará en días completos de descanso

Resultan reseñables al respecto las referencias contenidas a la jornada máxima semanal que, como regla general, se establece en 40 horas, pero encuentra excepciones en el art. 21 del Convenio colectivo del Comercio de piel, cuero y calzado de Cantabria, que la fija en 39 horas semanales, y 1.764 horas anuales; al igual que el Convenio colectivo del Sector del Comercio de Detallistas de Alimentación de Cantabria (art. 31), adaptándolo a la necesidad de adaptar dicha jornada a los supuestos en que se acuerde la apertura de los sábados por la tarde, en los que se fija una jornada semanal 38 horas y siempre que se comunique a la comisión paritaria.

Junto a la jornada ordinaria, la totalidad de los convenios colectivos que componen la muestra regulan las horas extraordinarias apuntando a su reducción o incluso a su supresión. Así lo hacen de manera expresa, el Convenio colectivo del Sector del Comercio Textil de Álava (art. 7) o el Convenio colectivo del comercio textil de la provincia de Barcelona (art. 49) promoviendo el acuerdo en las empresas para su reducción o el Convenio colectivo comercio textil, de la provincia de Ciudad Real (art. 57), que establece la prohibición de la realización «habitual» de horas extraordinarias²⁵.

Esta ordenación es sensible al impacto de la realización de horas extraordinarias sobre la generación de empleo (art. 40.1 CE), de manera que, en algunos casos, se contempla expresamente la necesidad de estudiar, favorecer y anteponer la contratación de nuevas personas trabajadoras a la realización de horas extraordinarias y, con ello el reparto de empleo²⁶.

retribuido, salvo modificación del Estatuto de los Trabajadores, en cuyo caso será necesario un nuevo acuerdo». Por su parte, el art. 21.4 del Convenio colectivo sectorial de supermercados y autoservicios de la provincia de Valencia, prevé el compromiso de las partes negociadoras a realizar un estudio sobre la viabilidad de implantar en el sector la jornada semanal de 5 días de trabajo y 2 de descanso, durante la vigencia del convenio.

²⁵ En el mismo sentido se pronuncian los Convenios colectivos del comercio textil Madrid (art. 20); comerç tèxtil de la provincia de Tarragona (art. 20); de comerç de peix fresc i congelat de Barcelona i provincia (art. 10); Comercio Ganadería de Palencia y Provincia (art. 32); Comercio de Ganadería de Salamanca (art. 21), que introduce la cláusula final: «salvo casos imprescindibles»; V Convenio colectivo interprovincial de trabajo para oficinas de farmacia de Cataluña de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona (art. 21) o el Convenio colectivo de ámbito provincial, del sector del comercio del metal de la provincia de León (art. 41).

²⁶ Buena muestra de ello es el art. 3 del Convenio colectivo de mayoristas de Pescado y Mariscos Frescos y Congelados de Gipuzkoa para los años 2021-2025 que contempla la posibilidad de realización de horas extraordinarias, cuando por tiempo y forma fuera imposible acudir a ningún tipo de contratación alternativa o cuando habiéndose requerido al personal eventual o requerido a los servicios públicos de empleo no se hubiera podido facilitar ninguna persona de la cualificación requerida; al tiempo que establece el valor hora doble que la ordinaria, lo que puede entrar en colisión con la finalidad perseguida en la primera parte del artículo; el art. 29 del Convenio colectivo de Comercio de Alimentación de la provincia de Toledo; el art. 21 V Convenio colectivo interprovincial de trabajo para oficinas de farmacia de Cataluña de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona; el art. 19 Convenio colectivo del Sector de Automoción para Málaga y Provincia; el art. 14 del Convenio colectivo de trabajo aplicable al sector de metal comercio de la provincia de Zamora o el art 21 del Convenio colectivo de Comercio de Óptica al Detalle y Talleres Anejos de la Comunidad de Madrid, establece la imposibilidad de realizar horas extraordinarias, ni siquiera en la tarde de los sábados o aperturas extraordinarias, estableciendo que en cada empresa se analizará conjuntamente los representantes sindicales y la empresa la posibilidad de realizar nuevas contrataciones en sustitución de las horas extraordinarias suprimidas.

No obstante, esta vocación se acompaña de la posibilidad de realizar horas extraordinarias «estructurales»²⁷; esto es, aquellas necesarias para atender los periodos punta, las ausencias imprevistas, los cambios de turno, entre otras singularidades propias de la actividad del comercio. El uso de este tipo de horas se suma a la previsión, dentro de la regulación de la distribución irregular de la jornada, de su uso para atender las mismas necesidades, marcando la línea de flexibilidad en el uso del tiempo de trabajo en el sector.

Junto a estas previsiones, la regulación convencional prevé la compensación en tiempo de descanso y/o en pago en metálico²⁸, de manera más o menos detallada. Igualmente, se recoge la exigencia legal del registro diario de horas extraordinarias ex art. 35.5 ET.

Otras fórmulas de adaptación del tiempo de trabajo a las demandas del mercado del sector del comercio son la organización del trabajo a turnos y la distribución irregular de la jornada. En relación con la primera de ellas, el trabajo a turnos se regula expresamente dentro de la organización del tiempo de trabajo en el artículo 19 del Convenio Colectivo de Materiales de Construcción de León. Este precepto establece como sistema de organización de la jornada los turnos rotatorios, de manera que, en las empresas con una plantilla superior a cinco trabajadores, el 50 % del mismo disfrute de descanso en sábado. En las empresas con menos de cinco trabajadores, el descanso en sábado se determinará mediante acuerdo entre la empresa y los trabajadores. Por su parte, el art. 13 del Convenio colectivo para la actividad de óptica optométrica de la provincia de Burgos, deja la concreción del sistema de trabajo a turnos en manos de la comisión paritaria y el art. 8. 3.º del Convenio colectivo del Comercio de Automóviles, accesorios y recambios de S/C de Tenerife, recoge la posibilidad de las empresas de establecer turnos de tarde durante los meses de julio-agosto y septiembre con reducción de 1 hora respecto a la jornada matinal, para actividades de venta con atención al público, sin que tengan que realizar el turno de mañana, sin que sean recuperables.

²⁷ Art. 7 del Convenio Colectivo Sector del Comercio Textil de Álava, estableciendo un recargo del 75 % para las realizadas entre semana y de un 150 % en el caso de las realizadas en domingo o festivo; en redacción muy similar, el art. 20 del Convenio colectivo comercio textil Madrid; el art. 20 CC de comercio textil de la provincia de Tarragona, se refiere también a las promociones y rebajas como causa de realización de horas extraordinarias; el art. 11 del Convenio colectivo de ámbito provincial, del sector del comercio de alimentación de la provincia de León; art. 22 del Convenio colectivo del Sector Mayoristas y minoristas de Alimentación de Sevilla; art. 41 del Convenio colectivo de ámbito provincial, del sector del comercio del metal de la provincia de León.

²⁸ Por ejemplo, el art. 9 del convenio Colectivo Sector del Comercio Textil de Álava. Resulta de interés el art. 32 del convenio colectivo de Comercio Ganadería de Palencia y Provincia, que de nuevo incluye la cláusula de reconocimiento de la necesidad de reducir al mínimo indispensable la relación de horas extraordinarias, al tiempo que prevé su compensación en metálico o en descansos con incremento del 75 % sobre la hora ordinaria y establece que una hora extraordinaria equivaldrá a 105 minutos de descanso. Asimismo, contempla el supuesto de desacuerdo entre empresa y trabajador sobre cómo compensar: 50 % en efectivo y 50 % en descanso.

Pero es la distribución irregular de la jornada la que ocupa el protagonismo a la hora de garantizar la atención de periodos de mayor necesidad de trabajo de las empresas del sector y el mantenimiento del empleo²⁹. De acuerdo con el art. 34.2 ET el papel decisivo en la ordenación de esta distribución irregular lo tiene el convenio colectivo, que deberá respetar en todo caso los periodos mínimos de descanso diario y semanal previstos legalmente, así como garantizar un preaviso mínimo al trabajador de cinco días del día y la hora de la prestación de trabajo. Y este es el contenido general recogido por las normas convencionales examinadas³⁰. Ahora bien, cabe destacar previsiones que reducen el porcentaje de flexibilización por persona trabajadora por debajo del 10 % fijado legalmente, al tiempo que amplían de manera garantista el plazo de preaviso y reducen el periodo de compensación en tiempo de descanso³¹. En un sentido menos garantista para el interés de la persona trabajadora, se han identificado supuestos en que la previsión inicial de un preaviso de 7 días puede verse alterada previo acuerdo con la persona trabajadora y por causas imprevisibles, o incluso verse reducida a 2 días³². En numerosas ocasiones esta distribución irregular de la jornada se articula a través de las denominadas «bolsas de flexibilidad»³³.

El Convenio colectivo de comercio e importadores de artículos fotográficos, en su art. 34, pone de manifiesto la relevancia de este instrumento para las empresas,

²⁹ El art. 15 Convenio Comercio de la pequeña y mediana empresa de Las Palmas vincula la distribución irregular de la jornada a facilitar la apertura y actividad de los establecimientos y el art. 10 del Convenio colectivo de comercio actividades diversas del País Valenciano o el art. 12 del Convenio colectivo del Comercio del Metal de la provincia de Alicante vinculan la distribución irregular de la jornada con la preservación del empleo y la adecuación de la capacidad de las empresas a la carga de trabajo existente en cada momento. En el mismo sentido se manifiesta el art. 12 del Convenio colectivo del Sector maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico, aparatos electrodomésticos, mobiliario y material de oficina de Sevilla. Por otra parte, llama la atención por su excepcionalidad el art. 19 del Convenio colectivo de comercio textil de Gipuzkoa, que acuerda que el 100 % de la jornada se distribuya de manera regular.

³⁰ Art. 41 del Convenio colectivo de Comercio textil de la Comunitat Valenciana; art. 22 del Convenio colectivo de comercio de minoristas, mayoristas y exportadores de calzado, marroquinería, artículos de piel y de viaje de la provincia de Alicante.

³¹ Este es el caso del Convenio Colectivo de óptica de Zaragoza (art. 19), que reduce el porcentaje de flexibilización al 5 %, 90 horas para jornada completa o parte proporcional a la jornada anual para los contratados a tiempo parcial, con una compensación preferentemente por jornadas completas y durante el trimestre siguiente y un preaviso mínimo de 7 días. Se expresa en términos muy similares el art. 12 del Convenio colectivo de muebles también de la provincia de Zaragoza; el art. 7 del Convenio colectivo Sector del Comercio Textil de Álava. También es garantista la cláusula prevista en el art. 16.B del Convenio colectivo provincial de comercio del metal de Lugo, pues condiciona la posibilidad de aplicar este instrumento a su previa publicación en el calendario laboral antes del 1 de marzo y de hacerlo público, si no se ha hecho así no cabe distribución irregular.

³² *Vid.* el art. 20 del Convenio colectivo de Decathlon o el art. 15 del Convenio colectivo de Supercor; el art. 22 del Convenio Provincial de Comercio de alimentación mayoristas de Cádiz reduce este preaviso a 2 días o a 3 días mínimo por el art. 24 del Convenio colectivo del sector de almacenistas de alimentación de las provincias de Castellón y Valencia.

³³ Véase, el art. 22 del Convenio Provincial de Comercio de alimentación mayoristas de Cádiz; art. 24 Convenio colectivo para las empresas de supermercados y autoservicios de la provincia de Castellón; art. 6 del Convenio colectivo del sector Comercio del Metal de Navarra; art. 8 del Convenio colectivo del Sector del Comercio Textil de Álava o el art 7 del Convenio colectivo del sector comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de Sevilla entre otros.

incluso superando el límite máximo diario de 9 horas, si concurren causas económicas, técnicas, productivas, organizativas o similares y previa negociación y acuerdo con la representación legal de las personas trabajadoras, fijando jornadas laborales inferiores o superiores a las 40 horas semanales, durante un máximo de 16 semanas al año, continuas o discontinuas³⁴.

En todo caso, se observa la previsión de cautelas respecto a personas que están ejerciendo su derecho de guarda legal, trabajadoras embarazadas, entre otras, de manera que quedan exentas de participar en esta fórmula de organización del tiempo de trabajo³⁵.

En relación con el calendario laboral, no se observan especialidades en una regulación convencional que viene a reproducir las exigencias marcadas legalmente ex art. 34.6 ET³⁶.

La organización del tiempo de descanso muestra la singularidad expansiva de la jornada de trabajo en el sector del comercio unida a las propias exigencias de los hábitos de consumo. En este sentido, la pauta general identificada en el análisis de la muestra de convenios establece los sábados tarde y domingos como tiempos de descanso semanal, unidos a la previsión del cierre del establecimiento³⁷. Esta regla general se llena de excepciones, fundamentalmente en lo que se refiere a la tarde del sábado, con previsión de la correspondiente compensación económica³⁸.

Frente a tal extensión de la jornada algunos convenios incorporan limitaciones al trabajo en sábados. Por ejemplo, el art. 11 del Convenio colectivo autonómico del comercio de vidrio y cerámica de Cataluña, apunta al año 2025 para que se garantice que las personas trabajadoras que trabajen de media 5 días o más a la semana disfruten de 5 sábados de descanso al año, siempre y cuando se garantice la normal actividad de la empresa y se respete la jornada anual o el art. 16.C del Convenio colectivo provincial de comercio del metal de Lugo que prevé que ningún trabajador está obligado

³⁴ Por su parte, el art. 10 del Convenio colectivo del comercio textil de Madrid recoge que las partes reconocen que los meses de enero, febrero, junio, julio y diciembre son meses de mayor volumen de trabajo por lo que en esos meses se podrá realizar la distribución irregular de la jornada de trabajo, limitada a un máximo de 26 días al año.

³⁵ Así lo contemplan el art. 19 Convenio colectivo de óptica de Zaragoza; el art. 20 del Convenio colectivo de Decathlon; De otra manera, el art. 26 del Convenio colectivo de grandes almacenes, prevé que la prestación de trabajo podrá hacerse cualquier día de la semana y será exigible a todas las personas trabajadoras a fin de repartir equitativamente la carga de trabajo.

³⁶ En algunos supuestos excepcionales, se contempla alguna particularidad como el Art. 16 del Convenio colectivo comercio de tejidos en general, Mercería, paquetería y quincalla de la provincia de Cádiz, que establece que la jornada no podrá exceder de las 21.00 horas.

³⁷ Sirva de muestra el art. 12 del Convenio colectivo del Comercio Muebles Zaragoza, si bien éste permite el pacto para ampliar el horario de trabajo a la tarde del sábado, dejando casi vacía de contenido la declaración general.

³⁸ El art. 17 del Convenio colectivo de óptica de la provincia de Zaragoza establece una compensación de 165 euros diarios.

a prestar servicios dos sábados seguidos. Si prestan servicios los sábados disfrutarán de descanso equivalentes los lunes para que. Asimismo, se incorpora el concepto de sábados de descanso de calidad, que no podrán coincidir con el periodo de vacaciones, o el de fin de semana de calidad —sábados y domingos completos—, como fórmulas de descanso vinculadas a la garantía de la salud de las personas trabajadoras³⁹, señalando que los sábados de descanso de calidad no podrán coincidir con el periodo de vacaciones. En alguna ocasión, el conflicto de intereses subyacente a la regulación del tiempo de trabajo en sábados en este sector emerge de manera expresa, como en el art. 12 del Convenio colectivo de juguetes de Zaragoza que, pese a establecer la garantía de 4 fines de semana completos de descanso al año, incorpora un derecho de la empresa del derecho de retirar del calendario laboral los fines de semana que dificulten la organización del trabajo en el establecimiento, en particular; los periodos de rebajas y ventas promocionales; días de aperturas comercial en festivos autorizados por el gobierno de Aragón; periodos de disfrute de vacaciones del personal de las tiendas, para garantizar la apertura, etc.

Si bien la regulación de la tarde de los sábados tiene un protagonismo especial en la organización del tiempo de trabajo y del tiempo de descanso en el sector del comercio, también resulta relevante la regulación del tiempo de trabajo en domingos y festivos, de nuevo muy vinculada a los hábitos de las personas consumidoras. Esta regulación contempla en algunos casos la voluntariedad del trabajo en tales días⁴⁰. En todo caso, se contemplan compensaciones económicas y en tiempo de descanso⁴¹.

³⁹ Así lo recoge el Convenio Colectivo do Comercio de Alimentación, de la provincia de Pontevedra (art. 10); el de Decathlon (art. 20); o el III Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña (art. 12).

⁴⁰ Efectivamente, el Capítulo III Convenio comercio del mueble Burgos declara expresamente la voluntariedad del trabajo en sábados tarde. De otro lado, el art. 35 del Convenio colectivo de comercio e importadores de artículos fotográficos, establece un complemento del 50 % del salario individual, salvo acuerdo que lo sustituya por tiempo de descanso equivalente en tiempo, así como la voluntariedad de su realización y la exigencia de una previsión de un mes y en el momento de elaborar el calendario. Por su parte, el art. 20 del Convenio colectivo de Decathlon regula de manera negativa el trabajo en domingos y festivos, estableciendo el derecho a no trabajar más del 60 % de estos días, con un máximo de 18 domingos y festivos trabajados salvo adscripción voluntaria, con una retribución 50 % del salario bruto. De forma muy similar lo regula el art. 15 del Convenio Colectivo de Kiabi. El art. 31 del Convenio colectivo del Sector del Comercio de Detallistas de Alimentación de Cantabria, establece la voluntariedad de su desempeño y la finalización máxima a las 15.30 horas, destinándose los 30 últimos minutos sólo a atender labores de recogida y cierre y su compensación en descanso y recargo 115 % del tiempo trabajado sobre el salario base más antigüedad. También recoge su voluntariedad el art. 26 Convenio colectivo del sector de almacenistas de alimentación de las provincias de Castellón y Valencia. De manera excepcional, se prevé la obligatoriedad de trabajar las tardes de los sábados en el art. 6 del Convenio colectivo de comercio de materiales de construcción de Pontevedra, en caso de existir carga o descarga de barcos, camiones, vagones, etc., estas horas serán retribuidas como horas extraordinarias con un incremento al menos del 75 % del valor hora.

⁴¹ El art. 31 C colectivo Game Store Iberia recoge el incremento salarial que acompaña al trabajo en domingos y festivos junto a la obligación de descanso de al menos 1 de cada 4 domingos al mes. El art 26 del Convenio colectivo comercio en general para Granada y provincia regula el derecho de elección de la medida compensatoria del trabajador —con descanso exclusivamente; con compensación económica exclusivamente o mixta de compensación descanso y económica—; el art. 16 del Convenio colectivo del Sector de Detallistas y Autoservicios de Alimentación de Zaragoza, contempla igualmente un plus salarial. Por su parte, el art. 12 del Convenio colectivo de juguetes de

Del mismo modo, es posible identificar cláusulas que establecen límites al trabajo en domingos y festivos⁴².

El criterio del tamaño de la plantilla de la empresa o del centro de trabajo influye igualmente en la delimitación del tiempo de descanso. En este sentido, sirva de ejemplo el art. 10 del Convenio colectivo del comercio de actividades diversas del País Valenciano, prevé un descanso semanal de 2 días naturales consecutivos salvo pacto en contrario en los centros de trabajo de más de 10 personas trabajadoras, estableciendo la garantía de 6 fines de semana de calidad, o el art. 15 del Convenio colectivo del Comercio general de Valladolid, que ofrece un modelo detallado de descanso para los centros con 3 o más trabajadores⁴³.

La enorme variedad de actividades comerciales muestra igualmente la diversidad en la organización de la jornada. Así, el art. 26 del Convenio colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia fija la posibilidad de distribuir el tiempo de trabajo a lo largo de todos los días del año; el art. 12 del Convenio colectivo comercio textil de la provincia de Barcelona, distingue horarios por Zonas Turísticas; el art 7 del Convenio colectivo del Sector Comercio de Alimentación (detallista, supermercados y autoservicios de alimentación) de la Región de Murcia, se refiere a las empresas que permanecen 48 horas semanales abiertas; o el art. 18 V del Convenio colectivo interprovincial de trabajo para oficinas de farmacia de Cataluña de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona, que declara la competencia exclusiva del farmacéutico titular de la organización del trabajo de oficina de farmacia la distribución de la jornada, teniendo en cuenta que todos los días del año son laborales. De los cuatro convenios colectivos citados, tres regulan de forma directa el calendario laboral, mientras que uno lo hace solo de manera indirecta. En concreto, regulan el calendario el art. 26 del convenio de cadenas de tiendas de conveniencia, al permitir la distribución del tiempo de trabajo a lo largo de todos los días del año; el art. 12 del

Zaragoza prevé expresamente la ampliación de la jornada con motivo de la fiesta de reyes, los días 3 y 4 de enero hasta las 9 de la noche (demanda específica de este sector) y el día 5 hasta las 12 de la noche, compensándose este aumento de horas de trabajo con el cierre de los establecimientos la tarde de nochebuena y abonándose como horas extraordinarias las 3 horas comprendidas entre las 9 y las 12 de la noche del día 5 de enero. En el mismo sentido se expresa el art. 15 del Convenio colectivo de comercio de la pequeña y mediana empresa de Las Palmas.

⁴² Así lo hace el art. 7 del Convenio colectivo de Comercio Ganadería de Palencia y Provincia, máximo 3 domingos y o festivos al año. Con intervención de la comisión paritaria o el art. 12 del Convenio colectivo del sector de Comercio Ópticas de Navarra.

⁴³ En este mismo sentido, el art. 7 del Convenio Colectivo Sector del Comercio Textil de Álava, regula los sábados de libranza distinguiendo centros de trabajo de más de 6 personas con el disfrute de 6 sábados anuales; el art. 17 del Convenio colectivo comercio de tejidos en general, Mercería, paquetería y quincalla de la provincia de Cádiz, distingue aquellas empresas que tienen más de 50 trabajadores con independencia del número en cada centro de trabajo (esto también lleva a reflexionar sobre el centro de trabajo) para fijar la jornada ordinaria sábados hasta las 13.30 horas y el art. 11 del Convenio colectivo del sector de Comercio Ópticas de Navarra, distingue las empresas de 5 o más empleados de plantilla en las que se disfrutarán 3 fines de semana completos al año. Por su parte, el art. 18 del Convenio colectivo de comercio de la madera y el mueble Cantabria, declara la excepcionalidad del trabajo en sábado tarde, que requerirá el acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras o sus representantes.

convenio de comercio textil de Barcelona, al establecer horarios diferenciados según zonas turísticas; y el art. 18 V del convenio de oficinas de farmacia de Cataluña, al considerar todos los días del año como laborables y atribuir al titular la distribución de la jornada. Por su parte, el art. 7 del convenio del sector de alimentación de Murcia se limita a fijar el tiempo de apertura semanal (48 horas), por lo que su incidencia sobre el calendario laboral es indirecta.

Desde una perspectiva jurídica, esta regulación pone de manifiesto una clara tendencia hacia la flexibilización de la ordenación del tiempo de trabajo, adaptándola a las necesidades del sector comercial (amplitud de horarios, actividad en domingos y festivos o atención continuada). No obstante, dicha flexibilidad debe interpretarse y aplicarse respetando en todo caso los límites legales establecidos, especialmente en materia de descanso semanal, duración máxima de la jornada y conciliación de la vida personal y laboral. En este sentido, puede valorarse críticamente que algunos convenios, en particular el de oficinas de farmacia, otorgan un amplio margen organizativo al empresario, lo que exige un control riguroso para garantizar que no se produzcan situaciones contrarias a los derechos de los trabajadores.

En relación con la distinción de jornadas según categorías profesionales, como la prevista en el art. 12 del Convenio colectivo de muebles de Zaragoza, debe señalarse que no necesariamente implica una reducción del cómputo anual de la jornada, sino, en principio, una distribución diferente del tiempo de trabajo. Así, mientras que para el personal de ventas se contempla la posibilidad de trabajar en sábado por la tarde (previo acuerdo), para los trabajadores de almacén y reparto la jornada se concentra de lunes a viernes. En estos casos, lo habitual es que el cómputo total de horas anuales sea el mismo, variando únicamente su distribución.

No obstante, desde una perspectiva jurídica, esta diferenciación debe analizarse con cautela. Si bien la distinta organización de la jornada puede estar justificada por razones objetivas (como las necesidades comerciales o de atención al público), podría plantear problemas si en la práctica conlleva un trato menos favorable para una categoría concreta. En particular, dado que el sector de ventas está altamente feminizado, cabría valorar si esta distribución podría generar un impacto indirectamente discriminatorio por razón de sexo, especialmente si implica mayores dificultades de conciliación o condiciones de trabajo más gravosas sin compensación adecuada.

En consecuencia, la clave reside en comprobar si se mantiene la igualdad en el cómputo anual de la jornada, y si existe una justificación objetiva, razonable y proporcionada para la diferencia de trato. En ausencia de estos elementos, podría apreciarse una discriminación indirecta, contraria al principio de igualdad recogido en la normativa laboral.

El Proyecto de Ley 121/000058, relativo a la reducción de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo y al refuerzo del registro de jornada y del derecho a la desconexión digital, supone un avance coherente y necesario en esta materia⁴⁴. En particular, profundiza en la regulación del registro de jornada, reforzando su carácter obligatorio y sus garantías. Este desarrollo normativo responde a la exigencia establecida por el STJUE de 14 de mayo de 2019 (asunto C-55/18, Deutsche Bank), que impone a los Estados miembros la obligación de garantizar la implantación de un sistema de registro objetivo, fiable y accesible, capaz de computar de manera efectiva el tiempo de trabajo realizado por cada persona trabajadora. Asimismo, dicha exigencia ha sido concretada en el ámbito interno por la jurisprudencia del STS de 18 de enero de 2023 (recurso 78/2021), que insiste en la necesidad de que el registro permita un control real y efectivo de la jornada, evitando prácticas empresariales que dificulten la verificación del tiempo de trabajo. En este contexto, el Proyecto de Ley no introduce una obligación completamente nueva, sino que refuerza y sistematiza un deber ya existente, alineando la normativa española con las exigencias del Derecho de la Unión Europea y con la interpretación consolidada de los tribunales.

En la muestra de convenios examinada no se recogen muchas menciones a este instrumento de control, y en las que se recoge se hace de manera muy genérica⁴⁵. Se observa un esfuerzo importante en algunos convenios, como el de BSH electrodomésticos, que, en su art. 27 señala que el registro deberá permitir a los afectados y a la empresa comprobar de manera diaria el adecuado cumplimiento de los horarios establecidos; o el Convenio colectivo de comercio e importadores de artículos fotográficos (art. 33), en términos muy similares. También el art. 15 del Convenio colectivo de materiales de construcción y saneamiento de Lugo, hace explícito la diversidad de medios de control disponibles, como las anotaciones en papel con firma de la persona trabajadora, las aplicaciones informáticas o las tarjetas de identificación, entre otras, siempre con la conformidad de la persona trabajadora y teniendo en cuenta las distintas modalidades posibles de prestación del trabajo, jornada fija, flexible, teletrabajo, reducida. La norma convencional declara el deber de las personas de hacer uso de los medios organizados por la empresa. Resulta igualmente de interés cómo recoge la posibilidad de que la empresa subcontratista con acuerdo con la contratista pueda utilizar los medios de registro diario de la principal con información a la representación legal de las personas trabajadoras de ambas empresas⁴⁶.

⁴⁴ https://www.congreso.es/public_oficiales/L15/CONG/BOCG/A/BOCG-15-A-58-1.PDF, consultado 17.9.25.

⁴⁵ El art. 38 del Convenio colectivo de Comercio vario o el art. 79 del de comercio de materiales de construcción de Valencia, al igual que el 12 del de comercio textil de Madrid y el art.22.2 del de comercio de minoristas, mayoristas y exportadores de calzado, marroquinería, artículos de piel y de viaje de la provincia de Alicante, entre otros, se limitan a reproducir el art. 34.9 ET.

⁴⁶ También resulta de interés el art. 13.6 del Convenio colectivo del comercio textil de Ourense, que contempla la posibilidad de que cada empleado cuente de forma simultánea con la nómina y con un recibo mensual de su registro de jornada, previsión de soporte telemático adecuado para quienes presten sus servicios fuera del centro de trabajo; o el art. 10.4 del Convenio colectivo del sector del comercio al menor de ópticas de las comarcas de Lleida, que vi-

Además, es importante llamar la atención sobre algunas previsiones que avanzan en el uso del tiempo de trabajo como fórmula para preservar la seguridad y salud de las personas trabajadoras ante los riesgos derivados del cambio climático, por su especial relevancia. Tal es el caso del art. 15 del Convenio colectivo de materiales de construcción y saneamiento de Lugo, que tiene en cuenta las diferentes condiciones climatológicas que inciden sobre las diversas ubicaciones de los centros de trabajo de manera que se pacte, en su caso, en cada convenio provincial la distribución variable de la jornada máxima anual, sin sobrepasar las 9 horas ordinarias de trabajo efectivo diarias o el del art. 17 del Convenio colectivo del Sector de Automoción para Málaga y Provincia, que señala que, debido a las condiciones climáticas de la provincia y con el fin de lograr una mayor eficacia, rendimiento y productividad los representantes de las y los trabajadores se reunirán para establecer las condiciones de una jornada intensiva comprendida entre el 15 de junio y el 15 de septiembre como recoge la ley de salud laboral.

Las previsiones analizadas evidencian una creciente utilización de la ordenación del tiempo de trabajo como instrumento para proteger la seguridad y salud frente a los riesgos climáticos, si bien en la práctica también responden a objetivos de productividad y eficiencia. Así, los convenios citados no alteran tanto el cómputo anual de la jornada como su distribución, mediante fórmulas como la jornada intensiva en los meses de mayor calor o la distribución irregular a lo largo del año, respetando en todo caso los límites legales diarios. Esta reorganización permite reducir la exposición a condiciones ambientales adversas, pero incide en la disponibilidad del trabajador, al concentrar o flexibilizar el tiempo de trabajo, lo que puede tener efectos tanto positivos como negativos en el descanso y la conciliación. Con todo, resulta especialmente relevante que estas medidas se adopten de forma pactada en la negociación colectiva, lo que favorece un equilibrio entre la protección de la salud laboral y las necesidades organizativas de la empresa.

En relación con las normas de concurrencia es necesario dibujar el mapa de la negociación colectiva en el concreto sector del comercio, a partir de la muestra ya analizada. Dadas las particularidades de este, no es de extrañar que se exprese de forma centralizada en convenios colectivos de sector y arraigada en los territorios, a través de convenios colectivos provinciales en la mayoría de los casos, y autonómicos, sólo de manera excepcional. Esta caracterización del mapa convencional del sector del comercio permite dar respuesta a las exigencias e idiosincrasia del consumo en cada territorio, tal y como se ha destacado.

sibiliza la necesidad de tener en cuenta a las personas que desempeñan la jornada fuera del lugar o centro de trabajo, tener en cuenta las diferentes formas de flexibilidad del tiempo de trabajo, incluyendo el trabajo a distancia. Siempre haciendo efectivo el derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral. Contempla así, la notificación mensual a cada persona trabajadora, para que revise y haga la oportuna reclamación.

En particular, la materia objeto de análisis en esta parte de este trabajo colectivo —la jornada y su distribución— se adapta plenamente a las normas de concurrencia previstas en el art. 84.1 ET, aplicándose en primer lugar la regla general de prioridad aplicativa del convenio vigente, en este caso, de los convenios sectoriales provinciales. Ello no obsta para que se admita, conforme a lo dispuesto en el art. 84.2, b y e, la negociación en cualquier momento de su vigencia de convenios de empresa con una regulación específica de estas cuestiones centrales en la organización de la producción y del trabajo.

A pesar de ello, de la muestra analizada se obtiene la prioridad aplicativa de los convenios sectoriales provinciales en cuestiones clave como la fijación de la jornada ordinaria o «normal», en la tendencia a la supresión de las horas extraordinarias, la regulación de los tiempos de descanso o en la distribución irregular de la jornada.

Es en relación con la organización de la jornada de trabajo para favorecer el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal y familiar donde emergen algunos convenios colectivos de empresa, con una regulación más apegada a las particularidades de cada una de ellas.

3.2. Organización de la jornada de trabajo y derechos de conciliación de la vida personal y familiar

En la muestra analizada es posible encontrar mecanismos de organización del trabajo que contribuyen a favorecer y mejorar la conciliación de la vida personal y familiar en un sector especialmente sensible. Así, el horario flexible se configura como una fórmula eficaz en este sentido, así como la jornada continuada, las adaptaciones y reducciones de jornada; todas ellas compatibles con la mejora de la productividad de las empresas⁴⁷. Con carácter general, estas soluciones se recogen en los términos previstos por el art. 34 ET⁴⁸.

Otra fórmula empleada es la previsión de «días de asuntos propios», como el reconocido por el art. 20 del Convenio colectivo del comercio de calzado de Zaragoza,

⁴⁷ Declaración expresa recogida en el art. 53 del Convenio colectivo del comercio textil, de la provincia de Ciudad Real.

⁴⁸ Así lo hace el art. 8 del Convenio colectivo del sector de comer d'òptica al detall de la provincia de Barcelona; el art. 12 del Convenio colectivo del Sector maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico, aparatos electrodomésticos, mobiliario y material de oficina de Sevilla o el art. 8 del Convenio colectivo del Comercio de Automóviles, accesorios y recambios de S/C de Tenerife. En particular en el Convenio colectivo de BSH Electrodomésticos, se regula un horario flexible enfocado a la conciliación, apelando al uso responsable del mismo para no interferir en los procesos de trabajo. Por su parte, el art. 17 del Convenio colectivo de óptica de Zaragoza, prevé el derecho 3 horas semanales de flexibilidad horaria para aquellas personas trabajadoras que tengan a su cargo personas dependientes, hijos menores con discapacidad psíquica, física o sensorial, para que puedan conciliar los horarios de los centros de educación especial y otros centros con los horarios propios del puesto de trabajo (en el mismo sentido, el art. 22 del del convenio colectivo del comercio de calzado de Zaragoza).

consistente en dos días, uno de ellos retribuido, requiriéndose un preaviso de 15 días y poniendo el límite en el 33 % de los trabajadores de la plantilla del centro o lugar de trabajo que puedan hacer uso de este de manera simultánea⁴⁹.

3.3. Desconexión digital

El derecho a la desconexión digital consagrado en el art. 88 de la Ley Orgánica 3/2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, ha sido objeto de incorporación progresiva en los convenios colectivos, aunque no de forma generalizada y con un grado de desarrollo normativo desigual.

En los CC Dealz España, CC General de la provincia de Girona, CC Comercio de Málaga, CC del comercio textil de la provincia de Tarragona, CC de sector mayoristas, asentadores y detallistas de pescado de la provincia de Zaragoza, CC del sector de maquinaria industrial agrícola, material eléctrico, aparatos electromagnéticos, mobiliario y material de oficina de la provincia de Sevilla, CC del comercio de alimentación de la provincia de Toledo, CC del Comercio del Mueble de Cataluña, Comercio de Alimentación de Toledo y Comercio del Automóvil de Sevilla, la regulación de este derecho se encuentra limitada a una mera remisión genérica al citado precepto legal, sin que se produzca una concreción o ampliación específica sobre el ejercicio del derecho ni una adaptación a las particularidades del sector. Esta fórmula convencional resulta insuficiente desde la perspectiva de la efectividad jurídica, al no establecer mecanismos específicos que garanticen su ejercicio ni prever medidas de control o seguimiento.

En contraste, otros convenios han optado por una formulación más amplia y positiva para los intereses depositados en el disfrute de este derecho, incorporando actuaciones concretas que permiten su materialización en la práctica. Así, el CC de Supermercados Carrefour establece, entre otras medidas, la programación de respuestas automáticas durante ausencias, la utilización de herramientas de envío diferido de correos electrónicos fuera del horario laboral y la limitación de convocatorias a reuniones fuera de jornada. Del mismo modo, en el CC de Grandes Almacenes y en el de Decathlon, se evidencia una voluntad de promover una cultura organizacional respetuosa del tiempo de descanso, contribuyendo a la conciliación de la vida personal y profesional. Parece que los Convenios de empresa son más respetuosos con los estándares adecuados para garantizar cierto derecho a la conciliación y al propio descanso.

La concreción normativa del derecho se aprecia con especial claridad en convenios como el del Comercio del Mueble de Madrid y el de la empresa Bofrost, donde se

⁴⁹ Este permiso también se reconoce en el art. 12 del III Convenio colectivo de trabajo de supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña.

delimitan expresamente los medios de comunicación afectados (correo electrónico, mensajería instantánea, llamadas telefónicas), los períodos de aplicación (vacaciones, fines de semana, reducción de jornada) y las excepciones justificadas. Estas últimas se circunscriben a situaciones de urgencia debidamente acreditadas, tales como incidencias técnicas que comprometan la operativa empresarial, emergencias en materia de seguridad o perjuicios económicos graves, como se prevé en el CC Cimodín. Así mismo, el Convenio de Bofrost establece que, en tales supuestos, la comunicación deberá ser breve, proporcionada y respetuosa, y que su carácter excepcional deberá ser objeto de evaluación posterior por la comisión paritaria.

Por otro lado, se hace una especial referencia a la formación y sensibilización en el uso responsable de las tecnologías de la información y la comunicación (TIC), puesto que constituyen otro eje relevante en la implementación de este derecho. Un ejemplo es el CC de la empresa Kiabi, que contempla acciones formativas dirigidas a todos los niveles jerárquicos, con el objetivo de fomentar la interiorización del derecho a la desconexión como parte de la cultura corporativa. En el mismo sentido, convenios como los de Supermercados Carrefour y el Comercio Vario de Madrid también incluyen programas de sensibilización orientados a promover buenas prácticas en la gestión del tiempo digital y a prevenir situaciones de sobrecarga informativa. En suma, los CC de Decathlon, de Bofrost, de Kiabi, el CC de sector de detallistas de ultramarinos y similares de la provincia de Valencia, atribuyen una responsabilidad específica a los mandos intermedios y superiores jerárquicos en la observancia del derecho, exigiéndoles actuar como referentes en su cumplimiento. A este respecto, se les insta a abstenerse de enviar comunicaciones fuera del horario laboral y a promover activamente el respeto por los tiempos de descanso. Esta cláusula reconoce el papel del liderazgo en la consolidación de prácticas saludables y en la creación de entornos laborales más equilibrados, alineados con los principios de bienestar organizacional.

Una característica destacable y reseñable se encuentra en convenios como el de Decathlon y el de Bofrost, al concretar que el derecho a la desconexión digital se trata de un derecho y no de una obligación. Esta precisión resulta esencial para evitar que las personas trabajadoras se encuentren compelidas a ejercerlo de forma activa o que su ejercicio se convierta en una fuente de presión adicional. En esta misma línea, pueden identificarse cláusulas de convenios como los de Supercor y Dia previendo que el ejercicio del derecho no podrá tener consecuencias negativas en procesos de promoción, evaluación del desempeño o acceso a beneficios, lo que refuerza la protección frente a eventuales represalias o discriminaciones indirectas. *Sensu contrario*, el CC sectorial estatal de cadenas de tienda de conveniencia introduce una cláusula de especial relevancia, al considerar como falta muy grave la exigencia de respuesta por la persona trabajadora fuera del horario laboral. Esta previsión eleva el nivel de protección del derecho al establecer consecuencias disciplinarias para su vulneración, por lo que constituye un ejemplo de cómo los convenios colectivos pue-

den dotar de eficacia jurídica a este derecho digital frente a la merma en la salud laboral que ocasiona la dependencia reconexión digital permanente al trabajo.

Por contraposición, en determinados CC como el Convenio de Comercio Óptica de Zaragoza, el derecho a la desconexión se regula de forma conjunta con otros derechos, como el de la intimidad en el entorno digital. Esta técnica normativa, si bien puede resultar útil en términos sistemáticos, corre el riesgo de desdibujar la especificidad del derecho a la desconexión, al no desarrollarse de forma autónoma ni prever medidas concretas de garantía. Es recomendable, por tanto, que los CC distingan claramente entre derechos relacionados, evitando ambigüedades que puedan generar conflictos interpretativos o dificultades en su aplicación práctica.

3.4. La regulación del tiempo de vacaciones

La regulación de las vacaciones por los convenios colectivos puede analizarse desde diferentes aristas. En primer lugar, en cuanto a la duración de las vacaciones anuales se establece en los convenios de diversas maneras. En su mayoría, como son el CC de Comercio del metal de Zaragoza, el CC de juguetería de Zaragoza y el CC de madera y mueble de Badajoz, así como los CC de comercio de Palencia y Cádiz, fijan las vacaciones en treinta días naturales, en línea con lo previsto el Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, esta regla general se matiza en algunos CC, por ejemplo, el CC de comercio del metal de la provincia de Valencia añade días extra por festivos que caen en domingo, mientras que el CC de comercio del mueble de Burgos, entre otros, optan por regular treinta y un días naturales. En contraposición con el CC de sector del metal de Zaragoza. El Convenio Colectivo de Comercio de Óptica de Zaragoza establece que los festivos anuales que coincidan con el período de vacaciones deberán disfrutarse en una fecha distinta, salvo que dicho disfrute se encuentre ya incluido en el cuadrante de vacaciones y en el calendario laboral.

En segundo lugar, un número considerable de CC definen la duración en días laborales o hábiles. Así, se observan veintidós días hábiles en el CC de materiales de la construcción de la provincia Barcelona y en el CC de comercio de Badajoz, que no computa sábados y domingos. Otros convenios, como el CC comercio de automóviles accesorios y recambios de Santa Cruz de Tenerife determina 22 días laborales, el CC de comercio general de Segovia establece veinticuatro días laborales, mientras que el CC de sector del comercio de detallistas de alimentación de Cantabria establece veintisiete días laborales. Finalmente, el CC de comercio de automóvil de Sevilla establece treinta días de vacaciones que se disfrutarán por días laborables.

En tercer lugar, Las previsiones sobre el inicio del período vacacional, como que comience en lunes o en un día no festivo, salvo acuerdo entre persona trabajadora y empresa se prevé expresamente en el CC de comercio de muebles de Burgos, CC de comercio de equipamiento de la persona de Burgos. En cuanto al inicio de la jornada

en víspera de festivo, los Convenios Colectivos de comercio del mueble de Madrid, de comercio vario de Madrid y de comercio mayorista y minorista de Madrid establecen esta regla con carácter general, salvo en aquellos supuestos en los que el festivo coincida con el día 1 de cada mes.

En cuarto lugar, el fraccionamiento de las vacaciones es una práctica común que busca, evidentemente, la flexibilidad. De este modo, se identifican varios convenios, como el CC de comercio general de Cáceres, CC comercio general de Teruel, CC de comercio general de Valladolid, CC de comercio de muebles de Burgos y CC de óptica de Zaragoza que permiten dividir el período en dos partes. En este último, las vacaciones se dividen en dos períodos, uno de 21 y otro de 12 días, con la posibilidad de un tercer período. El CC de la pequeña y mediana empresa de Las Palmas también permite el fraccionamiento en dos o más partes, siempre y cuando ninguna sea inferior a 10 días. No obstante, algunos convenios, como el CC de comercio textil de Álava, establecen un período mínimo ininterrumpido de 15 días. La mayoría de los convenios se refieren a la existencia de un máximo de dos períodos para el fraccionamiento, y en algunos casos se requiere de un acuerdo entre las partes.

En quinto lugar, la elección de las fechas de vacaciones se rige por distintos sistemas. El turno rotativo es el más frecuente, mencionado en el CC de óptica de Zaragoza, el CC comercio de juguetes de Zaragoza, CC de Comercio de Badajoz, CC Comercio Vario de Madrid, entre otros. No obstante, existen ejemplos como el CC de comercio del automóvil y caravanas de Sevilla, CC de comercio del metal de la provincia de Alicante, en el que este turno se utiliza de forma supletoria por orden de antigüedad ya que se opta por la preferencia a las personas trabajadoras con hijos en edad escolar para que sus vacaciones coincidan con los períodos de vacaciones escolares. Otros convenios priorizan el mutuo acuerdo entre el trabajador y la empresa, como el CC BSH, CC de comercio en general de Huelva, CC de comercio del metal de la provincia de Burgos, y el CC de comercio del mueble en la Comunidad Valenciana. Adicionalmente, se prevé la posibilidad de pactos individuales entre la empresa y el trabajador para distribuir el disfrute de las vacaciones como en el CC de óptica de Zaragoza y el CC de sector de comercio textil de Zaragoza. La empresa tiene la obligación de comunicar el calendario de vacaciones con al menos dos meses de antelación, tres meses en el caso del CC de comercio del mueble de Cataluña, CC de comercio general de Bizkaia, el CC de comercio textil de Bizkaia; distinguiendo en algunos casos la antelación si se ha determinado su disfrute por períodos, por ejemplo, el CC de comercio de calzado de Zaragoza. Y en algunos convenios, como el de comercio mayorista y minorista de Madrid, establecen fechas límite para que los trabajadores presenten sus preferencias.

En sexto lugar, las regulaciones sobre casos especiales demuestran una particular atención a situaciones personales. Por ejemplo, el CC general de Teruel, el CC de comercio de óptica de Zaragoza y el CC de sector de comercio textil de Zaragoza

garantizan que las vacaciones de los cónyuges que trabajan en la misma empresa serán coincidentes. En cuanto a los trabajadores inmigrantes, el convenio de comercio y hostelería de La Coruña permite que disfruten sus vacaciones de manera ininterrumpida en otros meses del año si lo solicitan. Para los trabajadores que prestan servicios en varias empresas, CC como el del metal de Zaragoza y el CC de comercio de Valladolid facilitan la coincidencia del período vacacional y el CC de sector de almacenaje y distribución de alimentación de la provincia de Zaragoza recoge que la persona trabajadora presta servicios en varias empresas, el periodo vacacional coincidirá con aquella en la que realice mayor jornada.

La acumulación de vacaciones con otros permisos, como el de maternidad, es un derecho protegido y que ha generado una jurisprudencia clarificadora al respecto. Los CC de sector de detallistas y autoservicios de alimentación de Zaragoza y el CC de la construcción de Barcelona, entre otros, permiten que las vacaciones se acumulen al período de suspensión del contrato por maternidad, paternidad, adopción o lactancia, conservando el derecho a disfrutarlas incluso si el año natural ya ha finalizado. De manera similar, se aborda la coincidencia de las vacaciones con una IT, por ejemplo, por embarazo, parto o lactancia, por la cual la persona trabajadora tiene derecho a disfrutar sus vacaciones en una fecha posterior. En el caso de una IT por otras contingencias, se recoge con carácter generalizado que la persona trabajadora podrá disfrutarlas una vez finalice su incapacidad, siempre que no hayan transcurrido más de dieciocho meses desde el final del año en que se generó el derecho. Así mismo, con la coincidencia de periodos de hospitalización como el CC de comercio en general de Huelva, CC de sector de detallistas de ultramarinos y similares de la provincia de Valencia, y en su caso, cuando el periodo coincida con situaciones de accidentes de trabajo en el CC de comercio general de Palencia, CC de comercio del mueble de Burgos, CC de comercio de equipamiento de la persona de Burgos.

Finalmente, existen otras disposiciones que aportan matices importantes. Algunos convenios, como el CC de materiales de construcción de Pontevedra, CC de comercio de Palencia, el CC de La Coruña y el CC de sector comercio de automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de Sevilla, establecen una bolsa económica de 250, 125,41, 140 y 84,83 euros respectivamente, como compensación si las vacaciones se disfrutaran fuera del período estipulado por necesidades de la empresa. En el caso del CC de comercio general de Ciudad Real se determina una bolsa equivalente al 25 % del salario base mensual y en el CC de comercio del metal de la provincia de Burgos, además de la bolsa, se añade nuevamente el mutuo acuerdo para disfrutar a futuro de las vacaciones en otras fechas. Por último, y *rara avis*, el CC de la pequeña y mediana empresa de Las Palmas, otorga un día adicional de vacaciones a las personas trabajadoras que no hayan faltado al trabajo durante el año. Una cláusula que plantea serias dudas discriminatorias respecto a situaciones como la participación en una huelga o en procesos de incapacidad temporal.

En relación con las normas de concurrencia es necesario dibujar el mapa de la negociación colectiva en el concreto sector del comercio, a partir de la muestra ya analizada. Dadas las particularidades de este, no es de extrañar que se exprese de forma centralizada en convenios colectivos de sector y arraigada en los territorios, a través de convenios colectivos provinciales en la mayoría de los casos, y autonómicos, sólo de manera excepcional. Esta caracterización del mapa convencional del sector del comercio permite dar respuesta a las exigencias e idiosincrasia del consumo en cada territorio, tal y como se ha destacado.

En particular, la materia objeto de análisis en esta parte de este trabajo colectivo —la jornada y su distribución— se adapta plenamente a las normas de concurrencia previstas en el art. 84.1 ET, aplicándose en primer lugar la regla general de prioridad aplicativa del convenio vigente, en este caso, de los convenios sectoriales provinciales. Ello no obsta para que se admita, conforme a lo dispuesto en el art. 84.2, b) y e) del ET, la negociación en cualquier momento de su vigencia, de convenios o acuerdos de empresa con una regulación específica de estas cuestiones centrales en la organización de la producción y del trabajo.

A pesar de ello, de la muestra analizada se obtiene la prioridad aplicativa de los convenios sectoriales provinciales en cuestiones clave como la fijación de la jornada ordinaria o «normal», en la tendencia a la supresión de las horas extraordinarias, la regulación de los tiempos de descanso o en la distribución irregular de la jornada.

Es en relación con la organización de la jornada de trabajo, para favorecer el ejercicio de los derechos de conciliación de la vida personal y familiar, es donde emergen algunos convenios colectivos de empresa, con una regulación más apegada a las particularidades de cada una de ellas.

3.5. Resumen y cuestiones principales

El análisis de la jornada y de la distribución del tiempo de trabajo en la negociación colectiva del sector del comercio adquiere una especial relevancia en el contexto actual, marcado por el intenso debate jurídico y social en torno a la reducción de la jornada laboral. Se trata de un sector en el que confluyen, de manera particularmente intensa, los intereses empresariales y los derechos de las personas trabajadoras, condicionados además por los hábitos de consumo de la ciudadanía, que inciden de forma directa en la extensión y organización del tiempo de trabajo. Todo ello justifica la necesidad de examinar las soluciones convencionales adoptadas, tanto desde la perspectiva de la duración de la jornada como de su flexibilidad, su impacto sobre la salud laboral, la conciliación y el empleo.

Desde el punto de vista de la duración de la jornada ordinaria, la negociación colectiva del sector del comercio presenta una regulación generalizada en cómputo

anual, acompañada de mecanismos de distribución irregular. Aunque se aprecian diferencias significativas entre convenios —con jornadas que oscilan entre algo más de 1.720 horas y otras que superan las 1.800—, la pauta dominante de los convenios colectivos analizados sitúa la jornada anual por debajo de las 1.790 horas, lo que supone una media superior a las 35 horas semanales pero próxima a las 37,5 horas, en concreto hablamos de 38 h de media. Esta realidad pone de manifiesto una tendencia sostenida de reducción del tiempo de trabajo en el sector, que en numerosos convenios se articula, además, de forma progresiva durante la vigencia convencional o mediante cláusulas que permiten una adaptación automática a futuras reformas legales.

Junto a la regulación de la jornada ordinaria, los convenios colectivos evidencian una clara orientación hacia la reducción, e incluso la eliminación, de las horas extraordinarias, en coherencia con los objetivos de promoción del empleo recogidos en el artículo 40.1 de la Constitución. No obstante, esta vocación restrictiva se ve matizada por la admisión de horas extraordinarias de carácter estructural, vinculadas a picos de actividad propios del sector, como los periodos de rebajas, campañas comerciales o ausencias imprevistas. En estos supuestos, la regulación convencional suele contemplar mecanismos de compensación en tiempo de descanso o mediante retribución económica, así como la obligación de registro de las horas realizadas.

La flexibilidad en la ordenación del tiempo de trabajo constituye, sin duda, uno de los ejes centrales de la negociación colectiva en el comercio. Esta se manifiesta tanto a través del trabajo a turnos como, de forma más destacada, mediante la distribución irregular de la jornada. A partir de lo previsto en el artículo 34.2 del Estatuto de los Trabajadores, los convenios analizados atribuyen un papel decisivo a este instrumento para atender las necesidades organizativas de las empresas, estableciendo, con carácter general, el respeto a los descansos mínimos legales y un preaviso para las personas trabajadoras. En numerosos casos, no obstante, se incorporan previsiones más garantistas, reduciendo los porcentajes máximos de flexibilidad o ampliando los plazos de preaviso y los periodos de compensación, si bien también se identifican supuestos en los que dichas garantías se atenúan por acuerdo individual o por la concurrencia de circunstancias imprevistas.

La organización de los tiempos de descanso refleja igualmente la tensión estructural que caracteriza al sector del comercio entre la ampliación de horarios y la protección del bienestar de las personas trabajadoras. Aunque la regla general sitúa el descanso semanal en la tarde del sábado y el domingo, son frecuentes las excepciones, especialmente en relación con el trabajo en sábados, domingos y festivos, siempre asociadas a sistemas de compensación económica o funcional. En este ámbito, resultan particularmente relevantes aquellas cláusulas que introducen límites al trabajo en sábados o reconocen figuras como los «sábados» o «fines de semana de calidad», vinculándolos expresamente a la protección de la salud laboral y al derecho al descanso efectivo.

La diversidad de actividades y formatos empresariales del comercio se traduce en una notable heterogeneidad de soluciones convencionales. Así, junto a convenios que permiten la distribución del tiempo de trabajo a lo largo de todos los días del año o reconocen amplias facultades organizativas al empresario, otros incorporan restricciones relevantes en función del tamaño de la plantilla, la localización territorial o el tipo de establecimiento. Desde una perspectiva jurídica, esta pluralidad pone de relieve la necesidad de un control riguroso que garantice el respeto de los límites legales y evite que la flexibilidad derive en una intensificación del trabajo incompatible con los derechos de descanso y conciliación.

La diferenciación de la jornada en función de categorías profesionales, presente en algunos convenios, no suele implicar una reducción del cómputo anual, sino una distinta distribución del tiempo de trabajo. Sin embargo, esta práctica exige un análisis atento desde la perspectiva del principio de igualdad, especialmente en un sector altamente feminizado, como el de la venta al público, ante el riesgo de generar efectos adversos indirectos en términos de conciliación y condiciones de trabajo.

En materia de control del tiempo de trabajo, la muestra convencional revela un desarrollo aún limitado del registro de jornada, generalmente formulado de manera genérica. No obstante, algunos convenios avanzan hacia sistemas más objetivos, fiables y adaptados a distintas modalidades de prestación, en línea con las exigencias derivadas de la jurisprudencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea y del Tribunal Supremo. En este contexto, el proyecto de reforma legislativa sobre reducción de jornada y refuerzo del registro no introduce una obligación nueva, sino que profundiza y sistematiza un deber ya existente.

Debe destacarse, finalmente, la aparición de cláusulas que utilizan la ordenación del tiempo de trabajo como instrumento de protección frente a los riesgos derivados del cambio climático, mediante fórmulas como la jornada intensiva en los meses de mayor calor o la redistribución anual del tiempo de trabajo. Estas medidas, adoptadas en el marco de la negociación colectiva, evidencian una creciente sensibilidad hacia la salud laboral, aunque también plantean interrogantes sobre su impacto en la disponibilidad de las personas trabajadoras y en la conciliación.

En términos de concurrencia, el análisis confirma el protagonismo de los convenios sectoriales provinciales en la regulación de la jornada y su distribución, de conformidad con el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, sin perjuicio del papel específico que asumen algunos convenios de empresa en materia de conciliación y ordenación más individualizada del tiempo de trabajo. En conjunto, la negociación colectiva del sector del comercio muestra una clara tendencia hacia la flexibilización de la jornada, que solo puede considerarse compatible con los objetivos de reducción del tiempo de trabajo si se acompaña de garantías efectivas en materia de descanso, salud, igualdad y conciliación de la vida personal y familiar.

4. SALARIOS Y ESTRUCTURA SALARIAL

4.1. Salario Base

El salario base se encuentra definido en los convenios colectivos analizados bajo distintas acepciones: salario base de grupo, salario de contratación o salario base de grupo profesional. No obstante, ninguno de los términos contiene diferencias significativas en la definición de este específico vocablo, con independencia de que las normas convencionales tengan ámbito de aplicación sectorial —provincial, CCAA u Estatal— u empresarial.

En este sentido, la definición general de salario base se vincula principalmente a la remuneración correspondiente a la jornada ordinaria, anual e incluso semanal o mensual⁵⁰. Si bien es cierto que algunos convenios colectivos optan por introducir en sus definiciones los términos señalados en el artículo 26.3 ET «remuneración por unidad de tiempo o de obra» en sustitución de jornada, pero siendo a todos los efectos una diferencia insustancial⁵¹.

Por otra parte, cabe destacar que determinados convenios colectivos incluyen dentro de la definición de salario base su carácter de «mínimos»⁵² y, otros múltiples especifican la inclusión de los «períodos de descanso» dentro de su remuneración, cuestión un pelín paradójica, pues se entiende que ello estaría dentro del contexto de jornada de trabajo⁵³. No obstante, con independencia de los términos empleados en la definición de SB, lo que todas coinciden es en establecer una relación directa con la categoría o grupo profesional en la que se encuentre encuadrada la persona trabajadora. Ciertamente, las categorías, grupos o niveles profesionales suelen especificarse en las tablas salariales anexas de los propios convenios colectivos, pero existen excepciones a esta regla general. Una de estas modalidades, presente en convenios colectivos de ámbito empresarial, consiste en incluir en los propios artículos que re-

⁵⁰ Entre otros: CC Provincial del comercio de alimentación de la provincia de Toledo, B.O.P. Toledo. Núm. 229, 28 de noviembre de 2024, Convenio Colectivo del Grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, AS y Dia Retail España, SAU, Convenio Colectivo del sector de Almacenaje y Distribución de Alimentación de la provincia de Zaragoza; convenio colectivo del Sector Comercio del Mueble de la Comunidad de Madrid.

⁵¹ Entre otros: convenio colectivo del Sector Comercio del Mueble de la Comunidad de Madrid; Convenio Colectivo del Sector Comercio Varios de la Comunidad de Madrid; Convenio colectivo del Sector de Comercio Mayorista y Minorista de Juguetes, Deportes, Armerías Deportivas, Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalos de la Comunidad de Madrid.

⁵² Convenio Colectivo del Sector Comercio Vario Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid de 24 de mayo de 2023; Convenio colectivo del sector Comercio General de la Región de Murcia; Convenio colectivo de trabajo para la actividad de óptica-optométrica de la provincia de Burgos; I Convenio Colectivo de comercio textil de la Comunitat Valenciana; IV Convenio Colectivo del Grupo Hermanos Martín.

⁵³ Entre otros: Convenio colectivo del Sector de Comercio Mayorista y Minorista de Juguetes, Deportes, Armerías Deportivas, Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalos de la Comunidad de Madrid; Convenio Colectivo del sector de Almacenaje y Distribución de Alimentación de la provincia de Zaragoza.

gulan el salario base la referencia a los grupos profesionales, así como a la cuantía o remuneración anual correspondiente⁵⁴. Otra modalidad, de manera similar a la anterior pero en el ámbito de aplicación sectorial, consiste en proyectar el incremento salarial de cada anualidad sobre la determinación del salario base, remitiéndose para ello a los importes establecidos en las tablas salariales anexas⁵⁵.

Igualmente, cabe destacar como elemento relevante, la incorporación en determinados convenios colectivos de ámbito empresarial, la figura denominada «salario base personal». Este específico concepto se refiere a aquella remuneración que le corresponde a la persona trabajadora en función de sus condiciones personales debido a una transformación de la estructura salarial operada con anterioridad a la entrada del convenio colectivo actualmente vigente⁵⁶. El salario base personal es el equivalente al «complemento por sustitución de convenio» que se puede encontrar en otras normas paccionadas⁵⁷.

Otra cuestión a destacar en relación con el salario base de los convenios colectivos analizados es que algunas normas convencionales de ámbito empresarial establecen diferencias en función de las distintas realidades económicas provinciales de su ámbito de aplicación. De este modo, el salario base varía en atención a la zona geográfica en la que preste servicios la persona trabajadora, ajustándose a la provincia según su mayor o menor poder adquisitivo⁵⁸.

Por último, a pesar de que son considerables los convenios que intentan definir lo que debe considerarse como salario base, son bastantes más los que no lo determinan. La gran mayoría de las normas paccionadas, con independencia de su ámbito de aplicación, simplemente incluyen el concepto de salario base dentro de los conceptos retributivos. Es decir, realizan una enunciación y clasificación de la estructura salarial, sin entrar a profundizar en el contenido de dicho término⁵⁹.

⁵⁴ Entre otros: Convenio Colectivo de Europdepot España, SA; Convenio Colectivo de Supercor, SA; IV Convenio Colectivo de Cimodin, SL. Un convenio colectivo que debe referenciarse es el Convenio Colectivo de Kiabi España KSCE, SA, que no contiene sus propias tablas salariales, sino que específicamente se remite a las contenidas en el convenio colectivo sectorial estatal de Grandes Almacenes.

⁵⁵ Convenio Colectivo de trabajo del sector del comercio en general de las comarcas de Lleida para los años 2023 a 2025; Convenio Colectivo del Sector Comercio Ópticas de Navarra; Convenio Colectivo del sector del Comercio del Mueble y de la Madera de Cantabria.

⁵⁶ Convenio Colectivo del Grupo Supermercados Carrefour; Convenio Colectivo de Supercor, SA; Convenio Colectivo del Grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, AS y Día Retail España, SAU; II Convenio Colectivo de Game Stores Iberia, SLU.

⁵⁷ V Convenio Colectivo de empresas de centros de jardinería.

⁵⁸ II Convenio Colectivo de Game Stores Iberia, SLU.

⁵⁹ Entre otros: Convenio colectivo de sector Almacenes y Almacenes Mixtos de Madera de Asturias.; VIII Convenio Colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia; convenio colectivo de trabajo de la empresa «Lider Aliment, sa»; convenio colectivo del sector de la dependencia mercantil de Almería; convenio colectivo del comercio en general de Albacete; Cataluña de las provincias de Girona, Lleida y Tarragona, para los años 2023, 2024 y 2025, Convenio Colectivo de General Óptica, SA.

En cualquier caso, más allá de la formulación conceptual del salario base, lo verdaderamente relevante son las cuantías económicas recogidas en las tablas salariales anexas a los convenios, por cuanto representan el núcleo efectivo de lo que ha de considerarse salario base a los efectos de la relación laboral.

4.2. Antigüedad

El complemento personal de antigüedad presenta una notable complejidad en la regulación de los distintos convenios colectivos. Esta complejidad obedece, principalmente, a dos factores. En primer lugar, a la eliminación de este concepto retributivo en numerosas normas convencionales, o bien a su sustitución mediante nuevas denominaciones y configuraciones, lo que genera, en la práctica, una doble vía de cálculo en torno a un mismo aspecto salarial. En segundo lugar, a la diversidad de fórmulas que cada proceso de negociación colectiva establece para articular este complemento, las cuales, con mayor o menor fortuna, se fundamentan en el tiempo de permanencia de la persona trabajadora en la empresa.

Así pues, y siguiendo lo referenciado en el párrafo anterior, para una mayor claridad expositiva se realizará una clasificación en tres grandes bloques acerca de lo que supone la «antigüedad» en los convenios colectivos analizados.

El primer bloque obedece al complemento de antigüedad desde una perspectiva generalista. Es decir, todos aquellos convenios —con total independencia de su ámbito de aplicación territorial y funcional— que contienen en su articulado este específico complemento lo establecen como único y universal. La gran mayoría de estos convenios colectivos establecen la aplicación del complemento de antigüedad en función de la continuidad del trabajador o trabajadora, calculada mediante la acumulación de períodos anuales, generalmente organizados en cuatrienios⁶⁰. Aunque ello no significa que exista algún convenio que establezca otra adición temporal, por ejemplo, en quinquenios⁶¹.

En lo que respecta a la determinación de la cuantía retributiva del complemento de antigüedad, la variedad es considerable. Las normas convencionales oscilan entre la aplicación de un porcentaje del salario o salario base, normalmente entre el 4 % y el 5 %, estableciendo siempre un límite máximo. Este límite puede fijarse en función del número máximo de cuatrienios —por ejemplo: 3/10 cuatrienios⁶²— o mediante

⁶⁰ Entre otros: Convenio Colectivo para el Comercio Textil de Gipuzkoa 2010-2025. Boletín Oficial de Gipuzkoa de 3 de marzo 2023; Convenio Colectivo del Sector Comercio Vario de la Comunidad de Madrid; Convenio colectivo da empresa comercio del metal de la provincia Ourense de 1 julio de 2023.

⁶¹ Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Comercio de la Provincia de Huesca. Convenio colectivo da empresa comercio del metal de la provincia Ourense de 1 julio de 2023.

⁶² Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Comercio de la Provincia de Huesca. Convenio colectivo da empresa comercio del metal, provincia Ourense de 1 julio de 2023.

tramos anuales —por ejemplo: 10 % a los cinco años, 25 % a los quince años, 40 % a los veinte años y un máximo del 60 % a los veinticinco o más años⁶³—. Aunque también se pueden encontrar convenios que no establecen ningún límite temporal para percibir la antigüedad⁶⁴.

El segundo gran bloque, quizás el de mayor complejidad, corresponde a los convenios que contemplan una dualidad en la formulación del complemento personal de antigüedad. Este desdoblamiento se produce debido a la supresión del complemento en un momento determinado dentro del ámbito empresarial-convenio colectivo. A partir de ese momento, el complemento se renombra para las personas trabajadoras que ya lo percibían, mientras que para las de nuevo ingreso no solo cambia la denominación, sino también la forma de calcular su cuantía.

Primeramente, en relación con el complemento que deja de aplicarse, cabe señalar que se le atribuyen diversas denominaciones: «antigüedad consolidada», «complemento de adaptación individualizado», «complemento ad personam de antigüedad», «Premio antigüedad», etc.⁶⁵. Las personas trabajadoras que contaban con este derecho hasta el momento de la desaparición del complemento continuarán percibiéndolo, y, por regla general, dicho complemento no se considera absorbible ni compensable⁶⁶. Sin embargo, su revalorización dependerá de las negociaciones pactadas por los agentes sociales en cada convenio colectivo, independientemente del ámbito de aplicación del mismo.

En segundo término, en lo relativo al complemento actualmente vigente, se observa que recibe diferentes denominaciones que abarcan desde el «plus compensatorio», «plus de vinculación», «plus de permanencia», pero también «plus de antigüedad», «complemento de antigüedad», «complemento personal de antigüedad» o «complemento personal “ad personam”»⁶⁶. El método de cálculo es muy similar al utilizado en los convenios colectivos del primer bloque. La práctica habitual en la negociación colectiva consiste en la aplicación de cuatrienios junto con un porcentaje determinado y el establecimiento de un límite máximo, o simplemente establecer una cantidad económica fija⁶⁷. No obstante, también existen convenios que adoptan otros

⁶³ Convenio Colectivo del Sector Comercio Vario de la Comunidad de Madrid.

⁶⁴ Colectivo del Sector Almacenistas de Alimentación de Navarra; Convenio colectivo de sector Comercio de Equipos, Recambios, Componentes y Accesorios del Automóvil del Principado de Asturias.

⁶⁵ Entre otros: Convenio Colectivo del Grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, AS y Día Retail España, SAU; Convenio Colectivo de Comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana; Convenio Colectivo Provincial del Comercio del Metal de Lugo.

⁶⁶ Entre otros: Convenio Colectivo Provincial del comercio en general de Toledo; Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio al por menor de ópticas de las comarcas de Lleida, para los años 2024 y 2025; Convenio Colectivo de Kiabi España KSCE, SA.

⁶⁷ Convenio Colectivo de Comercio de actividades diversas para la Comunitat Valenciana; Convenio Colectivo del Grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, AS y Día Retail España, SAU.

períodos temporales, más cortos (trienios⁶⁸) o más largos (ocho años⁶⁹). Finalmente, cabe señalar que algunos convenios especifican que la antigüedad debe ser computable para el cálculo de las pagas extraordinarias⁷⁰.

Con respecto al tercer bloque, se refiere a las normas paccionadas que suprimen el complemento de antigüedad sin sustituirlo por ningún otro concepto retributivo. No obstante, al igual que en los convenios que lo reemplazan, las personas trabajadoras que ya lo percibían continuarán disfrutando de este derecho consolidado. La actualización de la cuantía dependerá de lo que establezca cada convenio colectivo⁷¹.

Finalmente, para poder concluir el análisis del complemento de antigüedad, debe mencionarse otros complementos o pluses que tienen una Entre estos se destacan el plus salarial de fidelidad⁷² y los denominados premios de constancia o de jubilación. En cuanto el primero, consiste en una cantidad mensual establecida en el propio convenio colectivo, con un límite máximo, que no es absorbible ni compensable; para percibirlo se exige no solo una permanencia mínima en la empresa, sino también alcanzar una determinada edad, generalmente entre 60 y 61 años.⁷³ El segundo guarda cierta similitud en cuanto a los requisitos para ser beneficiario, pero en vez de una cantidad monetaria, lo que se percibe son días de vacaciones retribuidas. Cabe señalar que tanto el plus salarial de fidelidad como los premios de constancia o jubilación se encuentran, principalmente, en convenios colectivos sectoriales provinciales, e incluso en ciertos supuestos específicos, como en el sector del metal⁷⁴.

4.3. Gratificaciones extraordinarias

Al igual que en los conceptos retributivos previamente analizados, no se observan diferencias significativas en cuanto a las pagas extraordinarias entre los distintos convenios colectivos, independientemente de su ámbito de aplicación —sectorial, provincial, autonómico o de empresa—. De este modo, no puede afirmarse que los convenios de ámbito empresarial establezcan un mayor número de pagas, ni que los de ámbito sectorial dispongan de menos.

⁶⁸ VIII Convenio Colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia.

⁶⁹ Convenio colectivo del sector Comercio Alimentación (Mayoristas) Boletín Oficial de la Región de Murcia de 17 de noviembre de 2023; Convenio colectivo del Sector de Comercio, Boletín Oficial de la Provincia de Málaga de 1 de octubre de 2024.

⁷⁰ Convenio colectivo del Sector de Comercio, Boletín Oficial de la Provincia de Málaga de 1 de octubre de 2024; Convenio Colectivo del sector Comercio del Metal, de Zaragoza, de 2024.

⁷¹ Convenio colectivo de trabajo para el sector de comercio ganadería de Palencia y Provincia; convenio colectivo del comercio de alimentación para la provincia de Santa Cruz de Tenerife.

⁷² Este plus también recibe el nombre de «promoción económica» o incluso «premio de jubilación».

⁷³ Convenio Colectivo del sector Comercio del Metal de Zaragoza; Convenio Colectivo del sector Comercio Textil de Zaragoza; Convenio Colectivo de Trabajo para el Sector de Comercio de la Provincia de Huesca. Boletín Oficial de la Provincia de Huesca de 16 de enero de 2019; Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito provincial, de los sectores de comercio de la piel y comercio textil de la provincia de León para los años 2022, 2023, 2024 y 2025. Boletín Oficial de la Provincia de León a de 15 de mayo 2023.

⁷⁴ Convenio Colectivo Provincial del Comercio del Metal de Lugo.

La norma general establece la existencia de dos o tres pagas extraordinarias, con devengo anual o semestral⁷⁵. La mayor parte del devengo se realiza en invierno (Navidad) y en verano (junio o julio), y, cuando existe una tercera paga, suele abonarse en marzo⁷⁶. En algunos convenios colectivos, esta tercera paga depende de los beneficios de la empresa, por lo que se denomina «paga de beneficios»⁷⁷. Otros convenios la nombran de manera genérica como «paga de marzo», aunque igualmente su percepción esté condicionada a los beneficios empresariales⁷⁸. Cabe destacar que, cuando la tercera paga depende de los beneficios de la empresa, su devengo se considera anual, aun cuando el devengo de las otras dos pagas pueda establecerse de forma semestral⁷⁹. Ciertamente, existen excepciones a la regla general y algún convenio fija cuatro pagas extraordinarias, pero son escasos y solo entran dentro del ámbito de aplicación de convenios provinciales sectoriales⁸⁰.

Las gratificaciones extraordinarias —excluyendo la de beneficios— se abonan generalmente por el importe de una mensualidad y, de manera habitual, incluyen también el complemento de antigüedad⁸¹. Además, en un número reducido de convenios colectivos, se pueden adicionar otros emolumentos, tales como los complementos

⁷⁵ Entre otros: 145) Convenio Colectivo de Europdepot España, SA, (dos pagas extraordinarias de devengo semestral); Convenio Colectivo del sector de comercio de muebles de la Comunidad Valenciana, B.O. de la Generalitat Valenciana 2024-2027, (tres pagas de devengo anual); Convenio Colectivo Laboral para el sector del comercio de la provincia de Teruel; Convenio Colectivo de la empresa BSH Electrodomésticos, SA (centro de trabajo oficinas centrales PLA-ZA y red comercial); Convenio Colectivo del Sector Comercio Textil. Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid (dos pagas de devengo anual); Convenio colectivo de sector Almacenes y Almacenes Mixtos de Madera de Asturias. (dos pagas de devengo semestral).

⁷⁶ Convenio Colectivo del sector del comercio en general, B.O.P. Valladolid, NÚM. 169, 4 de septiembre de 2023, 122) Convenio Colectivo del sector de Almacenaje y Distribución de Alimentación de la provincia de Zaragoza; Convenio Colectivo del sector del Comercio del Mueble de Zaragoza; Convenio Colectivo del sector de comercio de muebles de la Comunidad Valenciana; Convenio colectivo provincial del sector de comercio de materiales para la construcción y saneamiento de Pontevedra.

⁷⁷ Convenio Colectivo sectorial de Comercio en general de Bizkaia, B.O.P. Bizkaia, Núm. 229, 29 de noviembre de 2023; I Convenio Colectivo de comercio textil de la Comunitat Valenciana, B.O. de la Generalitat Valenciana, NÚM. 9510, 12 de enero de 2023.

⁷⁸ Convenio Colectivo de trabajo del sector del comercio de muebles de Cataluña 2023-2024.

⁷⁹ Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito provincial, de los sectores de comercio de la piel y de comercio textil de la provincia de León para los años 2022, 2023, 2024 y 2025; Convenio Colectivo Provincial del Sector de Comercio de la provincia de Zamora; 128) Convenio Colectivo del sector de Mayoristas, Asentadores y Detallistas de Pescado de la provincia de Zaragoza.

⁸⁰ Convenio colectivo de sector Comercio en General del Principado de Asturias Boletín Oficial Principado de Asturias de 2 de mayo de 2023; Convenio colectivo de sector Comercio de Equipos, Recambios, Componentes y Accesorios del Automóvil del Principado de Asturias Boletín Oficial Principado de Asturias de 2 de octubre de 2023; Convenio colectivo de trabajadores de las empresas del sector metalúrgico para los años 2020 a 2024; Colectivo del Sector maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico, aparatos electrodomésticos, mobiliario y material de oficina de Sevilla; Convenio colectivo del sector comercio de mayoristas y almacenistas de alimentación de la provincia de Cádiz; Convenio colectivo de comercio de tejidos en general, mercería, paquetería y quincalla de la provincia de Cádiz.

⁸¹ Entre otros: Convenio colectivo de sector Almacenes y Almacenes Mixtos de Madera de Asturias. Boletín Oficial Principado de Asturias de 5 abril de 2023, Convenio Colectivo del Comercio del Metal de la provincia de Valencia; Convenio Colectivo Sectorial de supermercados y autoservicios de la provincia de Valencia; Convenio Colectivo de trabajo aplicable al sector de metal de la provincia de Zamora.

personales ya percibidos por la persona trabajadora⁸², otros complementos salariales⁸³, el plus de asistencia y el plus de compensación⁸⁴.

En cuanto al prorrateo de las gratificaciones extraordinarias, la mayor parte de los convenios colectivos permite que este se acuerde de mutuo acuerdo entre la empresa y las personas trabajadoras⁸⁵. No obstante, existen al menos dos convenios colectivos de empresa que establecen expresamente en sus artículos el pacto de prorrateo de las pagas extraordinarias⁸⁶.

Por último, puede mencionarse de manera anecdótica y en interés a este específico aspecto a tratar, la inclusión de ciertas «gratificaciones» que proveen los convenios relacionados con las fiestas patronales del ámbito de aplicación en el que operan. Así, se pueden identificar la «paga de San Miguel»⁸⁷, «Covadonga»⁸⁸, «San Crispín»⁸⁹ y «gratificación del Santo Patrón»⁹⁰.

4.4. Retribución de las vacaciones

Las personas trabajadoras afectadas por los convenios colectivos analizados tienen derecho a un promedio global de vacaciones de 30 a 31 días naturales. Esta regla puede presentar excepciones en aquellos ámbitos en los que se otorgan beneficios adicionales al computar los días hábiles en lugar de los días naturales⁹¹. En cuanto al momento del devengo del disfrute de las vacaciones, son pocos los convenios que establecen reglas específicas a este fin. No obstante, algunos identifican el número mínimo de días y el período en el que la persona trabajadora debe disfrutarlas, dejando que el resto se acuerde entre la empresa y el trabajador⁹². Aunque, si bien, alguno de

⁸² Convenio Colectivo del sector de Almacenaje y Distribución de Alimentación de la provincia de Zaragoza; IV Convenio Colectivo de Bofrost, SAU.

⁸³ Convenio Colectivo del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio; convenio colectivo del Sector Comercio de Alimentación (detallista, supermercados y autoservicios de alimentación).

⁸⁴ Convenio Colectivo Provincial de las Industrias Siderúrgicas de Lugo.

⁸⁵ Entre otros: Convenio Colectivo Sectorial de supermercados y autoservicios de la provincia de Valencia, B.O.P. Valencia; Convenio Colectivo del sector de Almacenaje y Distribución de Alimentación de la provincia de Zaragoza; Convenio Colectivo del sector del comercio de Cataluña para subsectores y empresas sin convenio propio.

⁸⁶ IX Convenio Colectivo de Decathlon España, SA; Convenio Colectivo de Kiabi España KSCE, SA.

⁸⁷ Colectivo del Sector Almacenistas de Alimentación de Navarra. Boletín Oficial de Navarra de 5 de septiembre 2023.

⁸⁸ Convenio colectivo de sector Comercio de Equipos, Recambios, Componentes y Accesorios del Automóvil del Principado de Asturias Boletín Oficial Principado de Asturias de 2 de octubre de 2023.

⁸⁹ Convenio colectivo del Sector de Comercio, de la Provincia de Málaga de 1 de octubre de 2024, sector ii Se comprende las actividades del comercio del calzado, piel y afines.

⁹⁰ Convenio colectivo del Sector Comercio de Alimentación (detallista, supermercados y autoservicios de alimentación). de Murcia de 2023.

⁹¹ Convenio colectivo provincial del sector de comercio de materiales para la construcción y saneamiento de Pontevedra de 19 de febrero de 2024.

⁹² Convenio Colectivo de trabajo, de ámbito provincial, del Sector del comercio de la Madera y Mueble para los años 2022, 2023, 2024 y 2025. Boletín Oficial de la Provincia de León de 21 de junio de 2023; Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio al por menor de ópticas de las comarcas de Lleida, para los años 2024 y 2025. Bo-

estas específicas normas indica que, si no se pudiesen disfrutar en el período específico, entonces la persona trabajadora tendrá derecho a percibir una cantidad económica como compensación a esta renuncia⁹³.

En relación con la temática específica de la retribución, la gran mayoría de los convenios supeditan esta al salario real que vengán percibiendo los trabajadores/as en el momento de disfrutarlas o el promedio del trimestre anterior o de los últimos 12 meses⁹⁴. El cálculo de la remuneración de las vacaciones incluye no solo los complementos salariales personales y profesionales, sino también las comisiones e incentivos de producción que correspondan a la persona trabajadora⁹⁵. Con todo, algunos convenios colectivos prevén la exclusión del cómputo de las horas extraordinarias y de las gratificaciones extraordinarias a efectos de determinados promedios retributivos o de jornada⁹⁶. Sin embargo, esta previsión debe interpretarse con cautela, ya que el hecho de que el convenio establezca dicha exclusión no significa necesariamente que sea válida en todo caso. En efecto, la jurisprudencia ha venido señalando que, cuando las horas extraordinarias dejan de tener un carácter excepcional y pasan a ser estructurales o habituales, su exclusión del cómputo puede resultar contraria a la normativa laboral, pudiendo ser impugnada y declarada inaplicable. En consecuencia, la validez de estas cláusulas convencionales depende de su adecuación a la realidad efectiva de la prestación de servicios y al carácter realmente extraordinario de dichas horas, sin que el convenio pueda amparar situaciones que encubran una jornada ordinaria encubierta mediante la realización sistemática de horas extra.

4.5. La paga de beneficios y su regulación en la negociación colectiva

La «paga de beneficios» o «gratificación en función de las ventas o los beneficios» es un concepto retributivo de carácter extraordinario, no consolidable y de devengo anual, que se abona al personal en determinados sectores como complemento a su

letín Oficial de la Provincia de Lleida a de 24 de abril 2024; Convenio colectivo del sector Comercio Alimentación (Mayoristas) Boletín Oficial de la Región de Murcia de 17 de noviembre de 2023.

⁹³ Convenio colectivo de trabajo para el sector de COMERCIO EN GENERAL de Palencia y Provincia. Boletín Oficial Provincia de Palencia de 26 de julio de 2023; Convenio Colectivo del sector del Comercio del Mueble y de la Madera. Boletín Oficial de Cantabria de 15 de mayo de 2024.

⁹⁴ Convenio colectivo de sector Almacenes y Almacenes Mixtos de Madera de Asturias. Boletín Oficial Principado de Asturias de 5 abril de 2023; Convenio colectivo de sector Comercio de Equipos, Recambios, Componentes y Accesorios del Automóvil del Principado de Asturias Boletín Oficial Principado de Asturias de 2 de octubre de 2023; Convenio Colectivo del Sector Provincial del Comercio Alimentación. Boletín Oficial de la Provincia de Santa Cruz de Tenerife 16 de octubre de 2023; CONVENIO COLECTIVO EXTRAESTATUTARIO DE EFICACIA LIMITADA SECTORIAL PARA EL COMERCIO DEL METAL DE ÁLAVA (BOP Álava, de 25 de marzo de 2024, núm. 36); Convenio Colectivo del sector Comercio Ganadería. Boletín Oficial de Navarra de 7 de marzo 2023.

⁹⁵ Convenio colectivo de trabajo del sector del comercio al por menor de ópticas de las comarcas de Lleida, para los años 2024 y 2025. Boletín Oficial de la Provincia de Lleida a de 24 de abril 2024; Convenio Colectivo de almacenistas de Materiales de construcción 2022-2025. Boletín Oficial de la Provincia de León de 3 de julio 2023.

⁹⁶ Convenio colectivo de sector Almacenes y Almacenes Mixtos de Madera de Asturias. Boletín Oficial Principado de Asturias de 5 abril de 2023.

salario base. Su naturaleza y regulación varían significativamente entre los convenios analizados, lo que evidencia la fragmentación normativa en este ámbito. A continuación, se proporcionan algunos ejemplos de su formulación en algunos de estos convenios:

El Convenio Colectivo para el Comercio Textil de Gipuzkoa (BOG, 3 de marzo de 2023), por ejemplo, establece en su artículo 10 una gratificación en función de las ventas o los beneficios. Su importe equivale a una mensualidad del salario base, más la «antigüedad consolidada» que posea cada trabajador. Este convenio especifica que, si no se prorratea mensualmente, su abono debe realizarse dentro del primer trimestre del año natural, lo que le confiere un carácter de paga adicional con un período de devengo anual. Este mismo convenio se refiere a otras gratificaciones extraordinarias, una en verano y otra en Navidad, equivalentes a una mensualidad más la antigüedad consolidada, cuyo devengo es semestral. Esta diferenciación subraya la naturaleza específica y diferenciada de la paga de beneficios.

Por su parte, el Convenio Colectivo del Sector del Comercio de la provincia de Teruel (BOP, 21 de diciembre de 2023) regula en su artículo 10 las gratificaciones extraordinarias, señalando que el personal percibirá una en julio, otra en diciembre y una tercera en marzo, que se hará efectiva entre el 1 de enero y el 31 de marzo del año siguiente a su devengo. Este convenio especifica que el devengo de las gratificaciones extraordinarias es semestral, «salvo la de beneficios que tendrá un período de devengo anual». Esto confirma la naturaleza de devengo anual de la paga de beneficios, a diferencia de las demás pagas extraordinarias.

El Convenio Colectivo del Sector de Comercio Vario de la Provincia de Murcia (BORM, 20 de mayo de 2023), en su artículo 23, también contempla la paga de beneficios. Este convenio permite, mediante acuerdo entre la empresa y la persona trabajadora o su representación legal, el prorrateo de la paga de beneficios. Esta flexibilidad de abono mensual prorrateado contrasta con la regulación del convenio de Gipuzkoa, que la concibe como una paga de abono puntual.

Por último, el Convenio Colectivo de Mayoristas de Pescado y Mariscos Frescos y Congelados de Gipuzkoa para los años 2021-2025 (BOG, 20 de febrero de 2023) no hace una mención explícita a una «paga de beneficios» como tal, aunque sí regula el valor de la hora extra y del trabajo en festivo, lo que podría interpretarse como una compensación por resultados o productividad.

En atención a lo expuesto, se puede afirmar que la regulación de la paga de beneficios se caracteriza por una falta de uniformidad. Mientras que algunos convenios la definen y regulan de forma específica, otros la integran en el sistema de gratificaciones extraordinarias sin una denominación clara. La posibilidad de prorrateo, si bien ofrece flexibilidad, puede diluir su carácter extraordinario y vinculado al rendi-

miento o a los resultados. Jurídicamente, esta dispersión dificulta la comparación y la defensa de los derechos de las personas trabajadoras, ya que un mismo concepto puede ser tratado de manera dispar dependiendo del convenio colectivo de aplicación. La vinculación de este concepto a las ventas o beneficios empresariales recalca su naturaleza como complemento salarial variable, pero su falta de consolidación la desvincula de la estructura salarial permanente, haciéndola vulnerable a cierta discrecionalidad por la parte empresarial.

4.6. La regulación de la compensación de las horas extraordinarias

Las horas extraordinarias son aquellas que exceden la jornada ordinaria de trabajo, cuya compensación puede ser a través de un incremento salarial o mediante tiempo de descanso. En los convenios analizados se muestra una clara preferencia por la compensación con descanso, aunque se establecen distintos recargos en caso de abono monetario.

A modo de ejemplo, el Convenio Colectivo Provincial del comercio de alimentación de la provincia de Toledo (BOP, 28 de noviembre de 2024), en su artículo 34, establece que las horas extraordinarias, en aquellos casos excepcionales en los que no puedan ser compensadas con tiempo de descanso, se abonarán con un recargo del 50 % sobre el valor del salario hora. El valor de la hora ordinaria se calcula a partir del salario base anual, el plus personal consolidado y la jornada anual vigente. Este convenio, por tanto, prioriza el descanso retribuido sobre el abono económico.

El Convenio Colectivo de mayoristas de Pescado y Mariscos Frescos y Congelados de Gipuzkoa (BOG, 20 de febrero de 2023), en su artículo 3, adopta una postura similar, pero con un recargo superior. En este sector, el valor de la hora extraordinaria es el doble del valor de la hora de trabajo ordinario. Además, se establece que su compensación será «preferentemente, mediante tiempo de descanso retribuido, que en este caso serán, a razón de dos horas de descanso por cada hora extraordinaria realizada».

El Convenio Colectivo del Sector de Comercio Vario de la Provincia de Murcia (BORM, 20 de mayo de 2023), muestra una regulación diferenciada para las horas extras trabajadas en domingos y días festivos. En estos casos, se establece un incremento del 250 %. Este aumento es significativamente superior a los relativos a horas extras estructurales el resto de jornadas, reflejando el carácter especial del trabajo en días de descanso semanal y festivos.

En atención a lo estudiado sobre este aspecto, se puede indicar que la regulación de las horas extraordinarias en los convenios analizados sigue una pauta general de priorizar el descanso compensatorio, lo que es coherente con el espíritu del Estatuto de los Trabajadores en la promoción de la conciliación de la vida laboral y personal.

Sin embargo, la disparidad en los incrementos salariales para su abono es notable (desde el 50 % en Toledo hasta el 250 % en Murcia para festivos). Esta variabilidad sectorial y territorial crea una asimetría jurídica que puede ser percibida como desigual. La falta de un criterio uniforme para el cálculo de estas cuantías, más allá de la autonomía de la negociación colectiva, genera diversidad de derechos y obligaciones. La ausencia de una cantidad fija para las horas extras en todos los convenios puede llevar a que las personas trabajadoras de sectores menos regulados sean menos beneficiadas.

4.7. Conceptos extrasalariales: plus de distancia, dietas, viajes y traslados

A. Plus de Distancia y de Transporte

El Convenio Colectivo para el Comercio Textil de Gipuzkoa (BOG, 3 de marzo de 2023) establece un «plus de distancia» de 24,12 € mensuales para las personas trabajadoras que tengan su domicilio a más de dos kilómetros del límite del casco urbano en el que se encuentre el establecimiento. Este mismo convenio regula un «plus de transporte urbano» de 35,71 € mensuales para todas las personas trabajadoras afectadas por el convenio. Ambos pluses son de carácter mensual y sus cantidades se incrementarán de acuerdo con el artículo 8 del convenio, lo que les dota de cierta estabilidad.

El Convenio Colectivo del Comercio de Suministros y Materiales de Construcción de las Palmas (BOP, 11 de octubre de 2023) ofrece una regulación diferente del plus de distancia. En este caso, el plus se abona como el «100 % del importe equivalente al precio de los billetes de la línea urbana que hayan de usar para sus desplazamientos». La condición para percibirlo es que el centro de trabajo se encuentre a más de cinco kilómetros de la cabecera de las líneas de autobús del centro urbano de la ciudad o de la población de residencia del trabajador. A diferencia de los otros convenios, este plus es directamente proporcional al gasto real en transporte.

B. Dietas, Viajes y Traslados

La compensación por dietas y gastos de desplazamiento es una constante en los convenios analizados, si bien las cuantías y los supuestos de devengo difieren notablemente.

Así, el Convenio Colectivo Provincial del comercio de alimentación de la provincia de Toledo (BOP, 28 de noviembre de 2024) estipula que, cuando las personas trabajadoras deban trasladarse a localidades distintas de la de su residencia, percibirán las cantidades correspondientes a los gastos que «justificadamente acrediten». Además, para quienes usen su vehículo propio, se establece una cantidad por «kilometraje» para compensar el uso del mismo. Esta regulación se basa en el principio de indemnización por gasto real.

En el Convenio Colectivo para el Comercio Textil de Gipuzkoa (BOG, 3 de marzo de 2023) se establece la «media dieta» para las personas trabajadoras que, por necesidades de la empresa, deban realizar trabajos que les impidan comer en su domicilio. La cuantía es de 21,96 € diarios (relativa a la cuantía fijada para el 2009 con actualizaciones posteriores).

El Acuerdo Marco de Operadores de Retail Aeroportuario (BOE, 19 de junio de 2023) diferencia claramente entre la dieta completa y la media dieta. En los supuestos en que el desplazamiento implique pernoctar, se abona una dieta completa de 38,25 €. Si no se pernocta, se entrega un ticket de comida de 19,53 € o se abona dicha cuantía como «media dieta». Una puntualización importante es que estas dietas no son aplicables a los trabajadores en los que su labor consista permanentemente en el reparto o en situaciones de desplazamiento.

Por último, el Acuerdo de Modificación Parcial del Convenio Colectivo del Sector del Comercio de Alimentación de Álava (BOP, 26 de febrero de 2024) introduce un «plus cámaras frigoríficas negativas» para el personal que trabaje en cámaras frigoríficas con una jornada igual o superior al 25 % de su tiempo de trabajo. Este plus se hará efectivo tanto en el abono de las pagas mensuales como en las pagas extraordinarias. Este es un ejemplo de cómo los conceptos extrasalariales pueden vincularse a la peligrosidad o la penosidad del puesto de trabajo, y no solo a los gastos de desplazamiento.

Pues bien, sobre este concepto se puede señalar que su regulación pone de manifiesto su naturaleza indemnizatoria. Sin embargo, se observa una falta de unidad en la forma de compensación. Mientras que algunos convenios optan por un abono fijo y mensual (plus de distancia), otros se basan en la indemnización del gasto real y justificado (dietas en el convenio de Toledo). Esta dualidad genera inseguridad jurídica. La distinción entre los trabajadores con desplazamiento puntual y aquellos en los que el desplazamiento forma parte intrínseca de su actividad (como los repartidores), aunque jurídicamente sólida, puede ser fuente de conflictos si no se aplica de manera clara. La integración de pluses por condiciones de trabajo especiales (como el de cámaras frigoríficas) en las pagas extraordinarias es una práctica beneficiosa para la persona trabajadora, ya que garantiza que la compensación por la penosidad se refleje de manera integral en su retribución anual.

En definitiva, la regulación de todos estos conceptos en los convenios colectivos objeto de estudio demuestra una gran heterogeneidad, lo que responde a las particularidades de cada actividad y provincia. Aunque en la mayoría de los casos se respeta la naturaleza jurídica de cada concepto (salarial frente a extrasalarial), la disparidad en las cuantías, las condiciones y los mecanismos de abono exige una valoración crítica que ponga de manifiesto la necesidad de una mayor armonización a nivel legal y convencional para garantizar una equidad retributiva en el ámbito laboral.

4.8. Plus complemento de incapacidad temporal

Se puede apreciar la prevalencia de la existencia del plus de complemento por incapacidad temporal en los convenios colectivos provinciales, por ejemplo, en el art. 31 del convenio colectivo provincial de alimentación de Alicante que le reconoce que el trabajador percibirá el 90 % de la base reguladora durante un máximo de un año. Para el cómputo de retribución en I.T. con conceptos variables, se realizará un promedio de los últimos seis meses. Otro ejemplo, el art. 37 del convenio colectivo provincial de comercio del mueble, cestería y artículos de mimbre y junco, en las situaciones de baja por enfermedad o accidente, la empresa abonará el 100 % de la Base Reguladora desde el primer día de baja y hasta un límite de 18 meses. En el mismo sentido, el convenio colectivo provincial para la actividad de comercio de Ávila y su provincia, señala las empresas están obligadas a abonar a los trabajadores en situación de incapacidad temporal, cualquiera que sea su causa y desde el primer día de baja, la cantidad necesaria hasta completar el cien por cien del salario real. Asimismo, el convenio colectivo de trabajo del sector del comercio de materiales de construcción de la provincia de Barcelona, diferencia la incapacidad temporal por enfermedad profesional o accidente de trabajo en el que la empresa complementa las prestaciones de la Seguridad Social o Mutua hasta el 100 % del sueldo mensual íntegro por un máximo de doce meses, de la incapacidad temporal derivada de enfermedad común o accidente no laboral: para la primera baja en el año, se complementa hasta el 100 % del sueldo mensual íntegro por un máximo de 12 meses. Para la segunda y posteriores bajas, se complementa hasta el 100 % los primeros 30 días, 90 % del día 31 al 60, y 80 % a partir del día 61, también por un máximo de 12 meses. Los días de baja son acumulativos a efectos de tales complementos. También el convenio colectivo de trabajo de comercio textil de la provincia de Barcelona señala que, en caso de baja por enfermedad o accidente de trabajo, las empresas abonarán el importe íntegro del salario del mes anterior a la baja (incluidas comisiones), cubriendo las diferencias con la prestación por incapacidad temporal. El hecho de que el tiempo de baja se asimile a tiempo de trabajo efectivo a efectos de jornada no siempre está expresamente regulado en los convenios colectivos. Cuando no existe una previsión clara, en principio opera la normativa general, de modo que la ausencia de prestación de servicios por incapacidad temporal no suele computarse como tiempo de trabajo efectivo, salvo que el convenio disponga otra cosa.

Ahora bien, aunque en términos estrictos pueda considerarse una situación «neutra» desde la perspectiva del cómputo de jornada (en el sentido de que no se trabaja ni se exige recuperación de ese tiempo), en la práctica sí puede tener efectos relevantes. En particular, puede incidir en el cumplimiento de jornadas anuales, en la distribución del tiempo de trabajo o en el acceso a determinados complementos ligados a presencia o productividad, lo que puede generar diferencias de trato indirectas si no se regula con precisión.

Desde esta perspectiva, puede afirmarse que sí sería deseable una mayor seguridad jurídica y una regulación convencional más clara, que determine expresamente cómo se computan estos periodos de incapacidad temporal a efectos de jornada, evitando interpretaciones dispares y posibles conflictos. Una regulación más detallada contribuiría a reforzar la seguridad jurídica tanto para la empresa como para las personas trabajadoras, y a garantizar una aplicación homogénea del régimen de jornada y descansos.

El convenio colectivo para el comercio textil de Gipuzkoa 2010-2025 establece un complemento por Incapacidad Temporal (IT) por el cual la empresa completa las prestaciones de la Seguridad Social hasta el importe íntegro de las retribuciones del trabajador en caso de enfermedad común o accidente laboral, durante el tiempo que dure la situación de IT. Otro convenio colectivo provincial que contempla una mejora en relación con el plus de complemento de incapacidad temporal se puede apreciar en el art. 26 del convenio colectivo de trabajo para el Sector de Comercio de la Provincia de Huesca, que indica que en caso de enfermedad común y accidente no laboral, el personal en situación de Incapacidad Temporal percibirá, con cargo a la empresa, el 94 % del salario neto del trabajador, durante los primeros 15 días de I.T. y el 100 %, a partir del día 16 de I.T., hasta el máximo de 15 mensualidades. En el caso de accidente de trabajo o enfermedad profesional, el personal en situación de I.T. percibirá, con cargo a la empresa, el 100 % del salario neto del trabajador, desde el primer día hasta el máximo de 15 mensualidades. También el art. 25 del convenio colectivo de trabajo, de ámbito provincial, del sector del comercio de alimentación de la provincia de León para los años 2022-2025, establece que, en las situaciones de baja por enfermedad profesional o accidente profesional, la empresa complementará hasta el 100 % de la retribución de los trabajadores desde el primer día de la misma hasta el límite de doce meses. El art. 51 del convenio colectivo provincial de León de almacenistas de Materiales de construcción 2022-2025, señala que, en caso de incapacidad temporal, por contingencias comunes la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones y hasta el límite de 6 meses. En caso de incapacidad temporal, por contingencias profesionales, la empresa completará las prestaciones obligatorias hasta el importe íntegro de sus retribuciones y hasta el límite de 12 meses. Son algunos ejemplos de los abundantes convenios colectivos provinciales que reconocen y mejoran ostensiblemente el plus de complemento de incapacidad temporal.

En contraposición, hay muchos menos convenios colectivos autonómicos que reconozcan el plus de complemento de incapacidad temporal, por ejemplo, el art. 48 del convenio colectivo de la Comunidad de Madrid del Sector Comercio del Mueble, indica que en caso de I.T. por accidente laboral o enfermedad profesional, la empresa abonará el 100 % del total del salario del trabajador. Por I.T. causada por enfermedad común que conlleve la hospitalización y/o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, el trabajador percibirá 100 % de su salario. No re-

conociendo el complemento en caso de enfermedad común que no conlleve la hospitalización y/o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. En el mismo sentido, el art. 24 del convenio colectivo de la Comunidad de Madrid del Sector Comercio Textil, señala que la empresa abonará a la persona trabajadora que se encuentre en situación de incapacidad temporal por enfermedad o accidente laboral por un período máximo de dieciocho meses el siguiente complemento: a) en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional, hasta el 100 % del salario base y antigüedad consolidada; b) En caso de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral, en los tres primeros días no habrá complemento alguno. Del cuarto al decimoquinto día el complemento será del 70 % del salario base y antigüedad consolidada. Del decimosexto día en adelante el complemento será del 80 % del salario base y antigüedad consolidada. En las incapacidades temporales por enfermedad común o accidente no laboral con parte de hospitalización, el complemento será del 100 % del salario base y la antigüedad consolidada durante el tiempo que dure la hospitalización. Asimismo, el art. 54 del convenio colectivo de la Comunidad de Madrid del Sector Comercio Vario, establece que la empresa abonará al trabajador/a que se encuentre en incapacidad temporal o accidente laboral por un período máximo de dieciocho meses el siguiente complemento: a) Hasta el 100 por 100 del salario en caso de accidente de trabajo y enfermedad profesional; b) Hasta el 100 por 100 del salario en la primera incapacidad temporal del año natural por enfermedad común; c) En la segunda y sucesivas bajas por enfermedad común del año natural o en los casos de inasistencia al trabajo por enfermedad común justificados o no justificados por el facultativo médico, sin que llegue a extender parte de baja por incapacidad temporal, el complemento del 100 por 100 del salario se aplicará desde el cuarto día de la baja. Es decir, los tres primeros días no habrá complemento alguno. No obstante, lo anterior, en caso de hospitalización el complemento alcanzará hasta el 100 por 100 del salario desde el primer día.

Por último, se constata que son escasos los convenios colectivos estatales que reconocen complementos retributivos durante la incapacidad temporal, y cuando lo hacen, suelen hacerlo de manera restrictiva. Un ejemplo es el art. 48 del IV Convenio Colectivo Estatal del Grupo Hermanos Martín, que excluye los periodos de incapacidad temporal por enfermedad común del cálculo de determinados incentivos o retribuciones variables, justificándolo en la preocupación por el absentismo y en la falta de contribución a los resultados empresariales durante dichos periodos.

Desde un punto de vista jurídico, este tipo de cláusulas debe analizarse con especial cautela, especialmente a la luz de la evolución reciente de la jurisprudencia. El Tribunal Supremo ha venido reforzando la idea de que la incapacidad temporal no puede equipararse automáticamente a absentismo sancionable o penalizable, en la medida en que se trata del ejercicio de un derecho vinculado a la protección de la salud. En este sentido, resoluciones recientes del Tribunal Supremo (STS 232/2026 y STS 1431/2025) inciden en que la configuración de sistemas retributivos o de in-

centivos que excluyen o penalizan la IT pueden ser contrarios al principio de igualdad y no discriminación, especialmente cuando producen un efecto disuasorio del ejercicio del derecho a la protección de la salud.

En particular, vincular de forma automática la incapacidad temporal con una pérdida de incentivos o con la reducción del salario variable puede generar un efecto indirectamente discriminatorio, ya que penaliza una situación protegida por el ordenamiento jurídico. Por ello, la validez de estas cláusulas depende de su diseño concreto, de si existen criterios objetivos y proporcionados, y de si realmente responden a la productividad efectiva sin convertir la enfermedad en un factor de penalización económica.

En este contexto, puede considerarse que existe una tensión clara entre la autonomía colectiva y los límites derivados de los derechos fundamentales, lo que refuerza la necesidad de un control judicial estricto sobre este tipo de previsiones. En términos de política jurídica, resulta además aconsejable una mayor claridad normativa y convencional que evite fórmulas que, bajo la etiqueta de control del absentismo, puedan terminar erosionando la protección de la salud de las personas trabajadoras.

En conclusión, existe una marcada prevalencia de la existencia del plus de complemento por incapacidad temporal en los convenios colectivos provinciales, ya que, en comparación, se puede apreciar que hay muchos menos convenios colectivos autonómicos que reconozcan este concepto extrasalarial de complemento de incapacidad temporal y casi no hay convenios colectivos estatales que reconozcan este plus y, en caso de reconocimiento, lo hacen de manera restrictiva y limitativa.

4.9. Quebranto de moneda

Tan solo los convenios colectivos provinciales reconocen el quebranto de moneda, por ejemplo, el art. 28 del convenio colectivo provincial de trabajo del sector del comercio textil de Almería, señala que el quebranto de moneda es una percepción extrasalarial otorgada a personas trabajadoras con categoría distinta a la de cobrador/a que realicen funciones de cobro habitualmente, para compensar posibles errores en el manejo de moneda. También la Disposición Adicional 1.^a del convenio colectivo provincial de trabajo del sector del comercio textil de Almería, establece que, durante la vigencia del convenio, si el salario mínimo interprofesional (SMI) es superior a las percepciones totales de la persona trabajadora (excluyendo dietas y quebranto de moneda), la empresa garantizará el importe del SMI y procederá a incrementar el salario hasta alcanzarlo. Por otro lado, el convenio colectivo para el sector de comercio en general de la provincia de ciudad real establece el Quebranto de moneda en un 5 % sobre el salario base para el personal de caja y el que realice funciones de entrega y cobro de mercancías fuera del establecimiento. Si varias personas atienden estas funciones indistintamente, el complemento se repartirá proporcionalmente. Asimismo,

el convenio colectivo provincial para el comercio textil de Gipuzkoa 2010-2025, señala que el quebranto de moneda se abona a los cajeros que exigen responsabilidad por esta función, con una cuantía mensual específica, que se incrementará según el Artículo 8 para los años 2024 y 2025. No se abona si se simultanean funciones de venta y cobro. También el art. 33 del convenio colectivo del comercio de alimentación de la provincia de Toledo, establece un plus de quebranto de moneda para todos los conductores que tengan que realizar, aparte de su tarea específica, además el cobro de facturas cuya cuantía se establece en el anexo de tablas salariales. Asimismo, el art. 12 del convenio colectivo del sector Comercio Textil de Zaragoza, en concepto de quebranto de moneda establece un porcentaje del 5 por 100 sobre las tablas de salarios del convenio, que percibirá aquel personal que de forma habitual y continuada o al menos durante la mitad de su jornada mensual, realice funciones de caja. También lo percibirán los trabajadores que realicen labores de entrega de mercancías y cobro de las mismas fuera del establecimiento, tales como las categorías de mozo/a y conductor/a-repartidor/a, los cuales vendrán obligados a realizar estos cobros. También el art. 18 del convenio colectivo provincial del Comercio de Alimentación de Lugo, establece que el personal que tenga la responsabilidad de efectuar operaciones monetarias por cuenta de la empresa, tendrá derecho a una compensación por quebranto de moneda en importe mensual:

2022: 25,65 euros

2023: 28,00 euros

2024: 29,00 euros

2025: 30,00 euros

Por lo tanto, se puede concluir que tan solo los convenios colectivos provinciales reconocen el quebranto de moneda, ya que los convenios colectivos autonómicos y estatales no reconocen el quebranto de moneda como mejora, no existiendo concurrencia conflictiva de convenios colectivos, puesto que solo los de ámbito provincial contemplan mejoras en este sentido. En definitiva, relación con el quebranto de moneda, puede concluirse que la ausencia de regulación convencional no habilita al empresario para practicar descuentos automáticos en la nómina por posibles descuadros o faltantes de caja, ya que cualquier detracción salarial exige una base legal, contractual o convencional y, en su caso, la acreditación de responsabilidad del trabajador. En cambio, cuando el plus de quebranto de moneda sí está previsto en convenio, este opera como un mecanismo de compensación del riesgo inherente al manejo de efectivo, pero no como una autorización genérica para trasladar ilimitadamente las pérdidas al trabajador, debiendo respetarse en todo caso los límites y condiciones establecidos. En este sentido, no puede afirmarse que resulte «preferible» no regular el plus, pues su inexistencia no elimina la problemática, sino que incrementa la inseguridad jurídica y la conflictividad, mientras que una regulación adecuada permite delimitar claramente responsabilidades, evitar prácticas abusivas y garantizar un equilibrio entre la organización empresarial y la protección de la persona trabajadora.

4.10. Indemnización a la constancia

En el ámbito provincial, el art. 5 del convenio colectivo sectorial provincial de Comercio de Alimentación de Bizkaia, reconoce dentro de los conceptos retributivos la indemnización a la constancia. Asimismo, el art. 13 del convenio colectivo sectorial provincial de Comercio Textil de Bizkaia, también reconoce de forma genérica la indemnización a la constancia. De forma más exhaustiva, el art. 11 del convenio Colectivo para el Comercio Textil de Gipuzkoa 2010-2025, reconoce una indemnización a la constancia, señalando que las personas trabajadoras con al menos 25 años de antigüedad en la empresa y cesen voluntariamente en la misma, tendrán derecho al cesar, a que se les abone por la empresa, en razón de su vinculación continuada a la misma, el importe de la indemnización reseñada en el párrafo siguiente:

Con 11 cuatrienios: 12 meses.

Con 10 cuatrienios: 11 meses.

Con 9 cuatrienios: 10 meses.

Con 8 cuatrienios: 9 meses.

Con 7 cuatrienios: 8 meses.

Con 6 cuatrienios: 7 meses.

Por otro lado, el art. 48 del convenio colectivo provincial del Comercio del Metal de Lugo, señala que los trabajadores que con 10 años de antigüedad en la empresa dejen la misma entre los 60 y 65 años, tendrán derecho a vacaciones pagadas. (...) Las cantidades correspondientes a la retribución por las vacaciones previstas en este artículo se calcularán sobre el salario real y, para disfrutarlas, deberán solicitarse dentro de los 3 meses siguientes a cumplir la edad correspondiente (...). También el art. 62 del convenio colectivo provincial de las Industrias Siderúrgicas de Lugo, reconoce un premio a la constancia, señalando que los/las trabajadores/as que, contando con 10 años de antigüedad en la empresa, causen baja en la misma a partir de los 60 años y hasta los 65, tendrán derecho al disfrute de vacaciones retribuidas. Si la baja se produce a los 60 años, las vacaciones tendrán una duración de 6 meses, reduciéndose dicho período en un mes por cada año que se incremente la edad de baja en la empresa, hasta alcanzar los 65 años. De conformidad con lo anterior, los/las trabajadores/as que cesen en la empresa a los 65 años tendrán derecho a disfrutar de un mes de vacaciones retribuidas. Si, habiendo cumplido los 65 años y seis meses de edad, los/las trabajadores/as no hubieran solicitado la jubilación, perderán el derecho a disfrutar de este complemento. Las cantidades correspondientes a la retribución de las vacaciones previstas en el presente artículo se calcularán sobre el salario real y, para su disfrute, deberán solicitarse en el plazo de 3 meses a contar desde el cumplimiento de la edad correspondiente. Por último, el art. 40 del convenio colectivo del Sector de la Automoción para Málaga y Provincia, establece un premio a la constancia, señalando que las empresas abonarán a todo trabajador o trabajadora que acredite haber estado a su servicio de forma continuada veinte años, una cantidad equivalente a cua-

renta días de todos los conceptos salariales, abonándose esta al mes siguiente de su cumplimiento. Por este concepto, las empresas abonarán a todo trabajador o trabajadora que acredite haber estado a su servicio de forma continuada treinta años, una cantidad equivalente a cuarenta días de todos los conceptos salariales, abonándose esta al mes siguiente de su cumplimiento. Por este concepto, las empresas abonarán a todo trabajador o trabajadora que acredite haber estado a su servicio de forma continuada cuarenta años, una cantidad equivalente a cuarenta días de todos los conceptos salariales, abonándose esta al mes siguiente de su cumplimiento. Y para los trabajadores y las trabajadoras que acrediten haber estado trabajando continuamente diez años, les será abonada la cantidad de 70 euros, en el mes siguiente a su cumplimiento.

A modo de conclusión, se puede afirmar que las indemnizaciones a la constancia se regulan en los convenios colectivos de ámbito provincial, pero no se contemplan convenios colectivos de ámbito autonómico que reconozcan dichas indemnizaciones. A nivel estatal, tan solo el art. 17 del VIII Convenio Colectivo sectorial estatal de cadenas de tiendas de conveniencia, reconoce de forma genérica dentro de la estructura salarial los premios a la constancia.

4.11. Resumen y cuestiones principales

En este análisis se pone de relieve también la relevancia de la concurrencia de convenios colectivos en la regulación de estas materias. La coexistencia de convenios estatales, autonómicos, provinciales y de empresa puede generar solapamientos normativos que afectan directamente a la homogeneidad en la aplicación de estos derechos. En particular, la disparidad en la cuantía y configuración de la paga de beneficios o en los recargos por horas extraordinarias evidencia cómo, ante la concurrencia, debe atenderse a los principios de jerarquía y especialidad previstos en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores. Por ello, la concurrencia tiene un impacto sustantivo sobre la igualdad y seguridad jurídica de las personas trabajadoras, haciendo recomendable avanzar hacia mayores mecanismos de coordinación normativa entre distintos niveles de negociación.

El análisis de los convenios colectivos objeto de este estudio pone de manifiesto una heterogeneidad significativa en la regulación de la paga de beneficios, horas extraordinarias y conceptos extrasalariales. Al respecto, se pueden extraer las siguientes conclusiones:

1. Paga de Beneficios: falta de uniformidad y nomenclatura:

La paga de beneficios es un concepto de carácter anual y no consolidable, destinado a complementar el salario. Su denominación y regulación varían, siendo en algunos casos una paga explícita (Convenio de Comercio Textil de Gipuzkoa) y en otros, una gratificación extraordinaria con un devengo anual (Convenio de Comercio de Teruel).

Esta disparidad en la nomenclatura y la naturaleza de devengo diluye la claridad del concepto. Mientras que la posibilidad de prorrateo (Convenio de Comercio Vario de Murcia) puede ser flexible para las empresas, también debilita su carácter de gratificación ligada a los resultados y la aleja de la noción de un abono extraordinario y puntual.

2. Horas Extraordinarias: prioridad del descanso y disparidad en la compensación económica:

Existe una tendencia clara en los convenios a priorizar la compensación de las horas extras mediante tiempo de descanso retribuido sobre el abono económico. Sin embargo, los recargos salariales para el abono son muy dispares: un 50 % en el Convenio de Comercio de Alimentación de Toledo, un 100 % en el de Mayoristas de Pescado de Gipuzkoa y hasta un 250 % en el de Comercio Vario de Murcia para días festivos.

La falta de un criterio uniforme para el cálculo de los recargos crea una asimetría jurídica entre personas trabajadoras de distintos sectores. Esta variabilidad no se justifica únicamente por la autonomía de la negociación colectiva, sino que refleja la falta de un criterio claro para valorar el esfuerzo adicional fuera de la jornada ordinaria.

3. Conceptos Extrasalariales: variabilidad en el carácter indemnizatorio.

Los conceptos como el plus de distancia y las dietas son de naturaleza compensatoria o indemnizatoria. Su regulación no es unívoca: algunos convenios optan por un abono fijo mensual (Convenio de Comercio Textil de Gipuzkoa), mientras que otros se basan en la compensación del gasto real y justificado (Convenio de Comercio de Alimentación de Toledo). Los pluses vinculados a la penosidad (ej., plus de cámaras frigoríficas en el Convenio de Comercio de Alimentación de Alava) son un ejemplo de cómo la compensación se puede vincular a las condiciones de trabajo y no solo a los gastos de desplazamiento.

La dualidad entre el abono fijo y la justificación del gasto real genera inseguridad jurídica y puede ser fuente de conflictos. La falta de claridad en los criterios para determinar cuándo se aplica un sistema u otro es un punto débil en la regulación actual.

Llegados a este punto, se puede afirmar que la regulación de los conceptos salariales en los convenios colectivos se caracteriza por una falta de uniformidad, como sucede con el salario base que varía en función de la zona geográfica o la paga de beneficios que algunos convenios la definen y regulan de forma específica y otros la integran en el sistema de gratificaciones extraordinarias sin una denominación clara. Sucede lo mismo con la antigüedad, ya que existen una diversidad de fórmulas que

cada proceso de negociación colectiva establece para articular este complemento. Con respecto a la regulación de las horas extraordinarias en los convenios analizados sigue una pauta general de priorizar el descanso compensatorio, pero existen diferencias notables en relación con los incrementos salariales para su abono, lo que puede generar desigualdades a nivel territorial y sectorial. Por lo que se refiere a las vacaciones, la mayoría de los convenios colectivos analizados tienen derecho a un promedio global de vacaciones de 30 a 31 días naturales y el cálculo incluye no solo los complementos salariales personales y profesionales, sino también las comisiones e incentivos de producción que correspondan a la persona trabajadora. No se observan diferencias significativas en cuanto a las pagas extraordinarias entre los distintos convenios colectivos, independientemente de su ámbito de aplicación, generalmente, se establecen dos o tres pagas extraordinarias, con devengo anual o semestral.

Por otro lado, sucede lo mismo con los conceptos extrasalariales analizados, porque se caracterizan por una regulación diversa y heterogénea que responde a las particularidades de cada sector y provincia, por lo que se puede hacer una valoración crítica que ponga de manifiesto la necesidad de una mayor armonización a nivel legal y convencional para garantizar una equidad retributiva en el ámbito laboral. En este sentido, puede realizarse una valoración crítica de determinados conceptos extrasalariales, como el quebranto de moneda o la indemnización a la constancia, cuya regulación se concentra casi exclusivamente en el ámbito provincial, sin que existan apenas previsiones a nivel autonómico o estatal, sin que se aprecie una justificación clara de dicha ausencia de homogeneidad convencional. En el caso concreto del quebranto de moneda, esta falta de regulación no elimina la problemática, sino que puede generar importantes incertidumbres, ya que la ausencia del plus no legitima por sí sola la práctica de descuentos automáticos en nómina por descuadres de caja, los cuales exigen siempre una base jurídica suficiente y, en su caso, la acreditación de responsabilidad del trabajador. Por el contrario, cuando el plus sí se reconoce convencionalmente, este actúa como un mecanismo de compensación del riesgo derivado del manejo de efectivo, pero no puede interpretarse como una habilitación para trasladar ilimitadamente las pérdidas al trabajador. En consecuencia, más que ser preferible su ausencia, resulta jurídicamente más adecuado su reconocimiento y regulación expresa, en la medida en que ello permite delimitar responsabilidades, reforzar la seguridad jurídica y evitar conflictos derivados de prácticas empresariales no claramente amparadas por el convenio o la ley.

Por último, se puede concluir que existen muchos convenios colectivos que regulan las reglas sobre la articulación de los salarios y la estructura salarial, predominando sobre todo los convenios colectivos de ámbito provincial. No obstante, también hay numerosos convenios colectivos que establecen reglas sobre la articulación de los salarios y la estructura salarial nivel autonómico. Además, en relación con la concurrencia, hay convenios colectivos provinciales que concretan específicamente la prevalencia del convenio colectivo provincial sobre cualquier otro convenio que in-

cluyera materias reguladas en su ámbito funcional, en virtud del Acuerdo Marco de Comercio autonómico⁹⁷. Por otro lado, a nivel estatal, aunque también son abundantes los convenios colectivos que establecen reglas sobre la articulación de los salarios y la estructura salarial, en comparación con los de ámbito provincial y autonómico, se regulan en menor medida las reglas sobre la articulación de los salarios y la estructura salarial en la negociación colectiva.

En el sector del comercio, la existencia de una estructura de negociación colectiva altamente atomizada —con un peso predominante de los convenios provinciales, junto a convenios autonómicos y, en menor medida, estatales— tiene consecuencias relevantes en la articulación de la estructura salarial y en la homogeneidad de sus condiciones. En primer lugar, esta diversidad normativa puede generar una fragmentación retributiva significativa, de modo que conceptos salariales, complementos o reglas de estructura salarial difieran notablemente entre territorios, incluso dentro de un mismo sector funcional, lo que afecta a la igualdad relativa de condiciones de trabajo.

En segundo lugar, esta dispersión puede incrementar la complejidad interpretativa y la inseguridad jurídica, especialmente en materia de concurrencia convencional, donde la eventual prevalencia de convenios provinciales sobre otros ámbitos puede producir conflictos de aplicación y dificultades de coordinación normativa, pese a los intentos de ordenación mediante acuerdos marco autonómicos.

No obstante, esta atomización no puede analizarse únicamente en términos negativos, ya que responde también a una lógica de proximidad y mayor capacidad de adaptación a las realidades económicas y comerciales de cada territorio, lo que refuerza la capacidad negociadora de las partes y permite ajustar la estructura salarial a las condiciones específicas del mercado de trabajo local, especialmente en un sector tan heterogéneo como el comercio.

En consecuencia, la principal consecuencia es la tensión entre, por un lado, la búsqueda de flexibilidad y fuerza negociadora a nivel territorial, y por otro, la necesidad de garantizar cierta coherencia y seguridad jurídica en la configuración de la estructura salarial. Ello exige una mejor coordinación entre niveles de negociación colectiva, a fin de evitar desigualdades excesivas y conflictos de aplicación normativa.

⁹⁷ Art. 52 del convenio colectivo del sector del comercio textil de Álava.

5. CONTRATACIÓN

5.1. Principios generales de las reglas convencionales en materia de contratación

Pese a la reducción del papel de la negociación colectiva en materia de contratación laboral tras la aprobación del RD L 32/2021 el convenio todavía ocupa un espacio significativo en este ámbito, viniendo ahora llamado a colaborar con el objetivo de la promoción de la política normativa⁹⁸, esto es, a la promoción de la estabilidad en el empleo. En este sentido se postulan los agentes sociales cuando declaran en el V AENC el necesario avance desde los convenios colectivos en la línea marcada por la reforma laboral, impulsando la estabilidad y el uso adecuado de las modalidades contractuales desde las llamadas que la norma hace a la negociación colectiva. Así, el retroceso del convenio en la incidencia jurídica de los contratos se compensa con la renovada función que la negociación colectiva recibe del Art. 15.8 ET sobre el fomento de la contratación indefinida y el reconocimiento de derechos a las personas contratadas mediante modalidades temporales⁹⁹. En esta línea, dentro del articulado de los diferentes textos convencionales objeto del análisis se observa el desarrollo de dos actuaciones destinadas a impulsar la filosofía de la norma legal: la extensión del principio de estabilidad en el empleo y la preferencia aplicativa de la contratación indefinida, así como la asunción por parte de la negociación colectiva de ciertas estrategias de política de empleo.

En cuanto al fomento del principio de estabilidad en el empleo, los sujetos negociadores toman diferentes estrategias en donde se encuentran ciertos compromisos con el impulso de la contratación indefinida mediante declaraciones que señalan el valor, la conveniencia y la preferencia regular del uso de este tipo de relaciones contractuales para construir un empleo de calidad. Junto a estas cláusulas declarativas del ánimo de los negociadores, no obstante, se contemplan otras medidas plasmadas en deberes empresariales que determinan porcentajes máximos de contratados temporales o, más frecuente, mínimos de indefinidos respecto de la totalidad de la plantilla, si bien el cupo de estabilidad comprometido en este último caso suele variar significativamente entre convenios, encontrando pactos de estabilidad que van desde el 30 % al 80 % de la plantilla¹⁰⁰. A su vez, los cupos acordados en cada caso suelen aparecer condicionados por el número de empleados de la empresa, cuestión proble-

⁹⁸ VV. AA., *Guía de la negociación colectiva 2023*, MITES, Madrid, 2023, p. 168.

⁹⁹ CABEZA PEREIRO, J., «Contratos por circunstancias de producción y por sustitución y reglas generales de contratación temporal: la hora del análisis», *RDS*, n.º 98, 2022, p. 52.

¹⁰⁰ A modo de ejemplo, se establece el compromiso de mantener el 30 % de trabajadores indefinidos en el art. 7 del convenio colectivo de comercio en general de Granada; 50 % en el art. 15 del convenio colectivo de comercio en general de Huelva; el 60 % en el art. 31 del convenio colectivo del comercio de alimentación Tenerife; el 70 % en el Convenio Colectivo del sector metalúrgico de Pontevedra; el 80 % en la disposición adicional cuarta del Convenio Colectivo del sector de almacenaje y distribución de alimentación de Zaragoza.

mática principalmente en cláusulas que llegan a hacerlos inoperantes cuando se limitan a plantillas de más de 250 personas¹⁰¹.

Otro de los compromisos aparejados a la estrategia de fomento de estabilidad se detecta en la promoción del contrato indefinido mediante la conversión de contratos temporales. Estos pactos posibilitan la conversión de figuras contractuales eventuales en indefinidas mientras se mantiene vigente el convenio, si bien se articulan con un fin incentivador que mayoritariamente no se consigue; Por lo pronto, no parece existir mucho cuidado dentro de algunas de las cláusulas, en vista de textos que aún acuden al extinto contrato de fomento de la contratación indefinida contemplado en la Ley 12/2001 y Ley 3/2012¹⁰². Sólo en cuatro de los convenios se alude al actual RD L 1/2023¹⁰³, siendo infrecuente mencionar los beneficios económicos aparejados a la conversión, frustrando de tal modo su incentivación. Lo habitual es, por consiguiente, la sola manifestación sobre la posibilidad de llevar a la práctica el cambio contractual, remitiéndose genéricamente en algunos convenios, por lo demás, a la norma legal y reglamentariamente vigente, sin apuntar muchos criterios objetivos de conversión más allá de los compromisos anteriores en el mantenimiento de cupos determinado de personas indefinidas.

Junto al impulso del empleo estable se puede detectar también dentro de los textos convencionales del comercio algunas cláusulas tendentes al estudio de la evolución del empleo y de la realización de los compromisos adoptados, donde es frecuente encontrar la atribución de funciones específicas a las Comisiones Paritarias o Mixtas de los convenios para el control del cumplimiento de la contratación indefinida en diferentes grados que comprenden desde declaraciones del deber de velar por el respeto de lo pactado a otras medidas más concretas y eficaces. Dentro de éstas se pueden destacar la atribución expresa de facultades del órgano para recabar información para el estudio de la evolución de la contratación y del desarrollo de lo convenido¹⁰⁴, siendo por lo demás destacable el procedimiento del art. 59 del convenio colectivo del comercio en general (excepto alimentación) de Valladolid, en el que se proponen diversas mesas de estudio, de entre ellas una sobre formas de contratación aplicables en el sector del comercio, que deberán convocarse en un determinado plazo y de

¹⁰¹ Ocurre así principalmente en el art. 14 convenio colectivo del sector de mayoristas y minoristas de alimentación de Sevilla. También se pueden encontrar límites a estos compromisos respecto a determinadas campañas especiales de ventas —Navidad, rebajas, etc.— o incluso cuando la empresa es de nueva creación, tal y como lo prevé el art. 11 del Convenio Colectivo del comercio en general de Albacete.

¹⁰² Art. 27 del Convenio Colectivo del sector del comercio de la piel de Barcelona y en las recomendaciones de la CEA, CCOO y UGT de Andalucía a instancias de la mesa de trabajo constituida en el seno de la CARL Primera del Convenio Colectivo del comercio en general de Huelva.

¹⁰³ Arts. 20 y 28 de los Convenios Colectivos de Maquinaria Industrial, Agrícola, Material Eléctrico, Aparatos Electrodomésticos, Mobiliario y Material de Oficina, y del Comercio del Automóvil, Caravanas, Motocicletas, Bicicletas y sus Accesorios de Sevilla.

¹⁰⁴ Por ejemplo, art. 40 del Convenio Colectivo del comercio de óptica al detalle y talleres anejos de la CAM.

cuyas conclusiones se concretará un acuerdo que tendrá que incorporarse al propio convenio.

Más específicamente, y como imperativo de la LO 3/2007, se contempla dentro del fomento de la estabilidad la preocupación en el cumplimiento del principio de igualdad entre hombres y mujeres en el acceso al empleo¹⁰⁵. Con ello los convenios del comercio mencionan deberes y medidas dirigidas a garantizar este principio, manifestado en muchas ocasiones genéricamente con declaraciones que expresan el deber ambiguo del respeto a un trato igualitario y a la adopción de medidas para garantizarlo. Es común la indicación de medidas como la omisión en las ofertas de empleo de términos que puedan contener limitaciones en sí mismas por razón de género, o la no predeterminación ni discriminación en la aplicación de los diferentes tipos de contratación, así como la creación de comisiones de igualdad tendentes a la evaluación y, en su caso, aportación de otras medidas respecto del ámbito de la igualdad de trato en materia de contratación¹⁰⁶. Destaca al respecto el art. 31 convenio colectivo del comercio de automóviles, accesorios y recambios de Tenerife al establecer la obligación de mantener al menos al 40 % de mujeres en su plantilla como objetivo para mantener una presencia equilibrada de género.

Respecto a las medidas de política de empleo tomadas por negociación colectiva del sector del comercio se pueden detectar principalmente deberes dirigidos a la inserción de colectivos vulnerables. Al respecto lo más usual es la consideración de la reserva del 2 % de los puestos de trabajo en empresas de más de cincuenta trabajadores para personas con algún tipo de discapacidad, complementado en algunos convenios con otros elementos como la prioridad de contratación estable (art.18 convenio colectivo del comercio textil de Barcelona) o la preferencia de ciertos tipos de discapacidad como es la psíquica (art. 51 convenio colectivo del comercio textil de la CAM). Además, se observan algunos convenios colectivos en el que se muestra preferencia para la contratación de personas inscritas en las oficinas de empleo del SEPE u otros colectivos prioritarios como menores de 30 o mayores de 45 años, parados de larga duración o mujeres (art. 8 convenio colectivo de actividades diversas de la Comunidad Valenciana), así como otros textos que establecen estrategias más generales ubicadas en la erradicación del pluriempleo para un mejor reparto del empleo existente¹⁰⁷.

Todo lo anterior no provoca significativos problemas en torno a la concurrencia de convenios, siendo algunas cláusulas compromisos obligacionales entre los nego-

¹⁰⁵ También se contemplan en algunos textos, como el anexo I del Convenio Colectivo del comercio vario de la CAM, el principio de igualdad en el acceso al empleo de las personas trans.

¹⁰⁶ Entre otros, la disposición adicional séptima del Convenio Colectivo de alimentación (mayoristas) de la región de Murcia, disposición final segunda del Convenio Colectivo de la alimentación de Tenerife.

¹⁰⁷ Disposición final cuarta Convenio Colectivo del comercio de alimentación de Bizkaia.

ciadores. Estamos ante una materia negocial de valor pedagógico u orientativo¹⁰⁸ en donde a menudo las partes simplemente recomiendan determinadas acciones o establecen deberes de difícil reclamación jurídica, lo que no obsta a la recomendación de una articulación más efectiva de la materia fundamentalmente por la negociación colectiva sectorial. En efecto, puesto que nos encontramos ante cláusulas generales dirigidas fundamentalmente a la promoción de la estabilidad y la complementación de una política de empleo, y a la vista de la dispersión en los objetivos marcados en los convenios colectivos del comercio en sus diferentes ámbitos —estatal, autonómico, provincial y empresarial—, sería aconsejable una mayor coordinación en donde los ámbitos convencionales superiores marcaran las líneas básicas a desarrollar por las instancias negociales inferiores.

5.2. El periodo de prueba

La validez de la cláusula del periodo de prueba se condiciona, entre otras circunstancias, a que el trabajador no haya tenido previamente una relación laboral con la misma empresa e idéntica ocupación. A pesar de este mandato, algunos convenios permiten la concertación de esta cláusula cuando la persona ya estuvo empleada en la misma empresa, siempre que no hubiese agotado el plazo máximo convencional previsto para la prueba¹⁰⁹.

La supletoriedad actualmente de los plazos establecidos en el art. 14 del Estatuto de los Trabajadores, ha supuesto que la mayoría de los convenios regulen estos lapsos. Destacar, únicamente, que algunos sí han contemplado plazos superiores a los que la norma señala en defecto de previsión¹¹⁰.

¹⁰⁸ PASTOR MARTÍNEZ, A., «La reforma de los contratos de duración determinada (art. 15 TRLET). Una aproximación a la regulación del RDL 32/2021», en *Revista del Ministerio de Trabajo y Economía Social*, n.º 152, 2022, p. 42.

¹⁰⁹ Es el caso del art. 6 del CC interprovincial de treball per a oficines de farmacia de Catalunya. En esa situación podría concertarse un periodo de prueba por el tiempo que le restara hasta alcanzar el máximo convencional.

Ningún efecto práctico tiene la previsión del art.9 del CC empresa grupo supermercados Carrefour (Supermercados Champion, S.A., Grup. Supeco-Maxor, SL, Supersol Spain, SLU, y Superdistribución Ceuta, SLU, cuando establece la posibilidad de un nuevo periodo de prueba si han transcurrido más de doce meses aunque sea «dentro del mismo grupo profesional, siempre que la contratación sea referida a un puesto de trabajo distinto», pues sabido es que lo que no podría —con independencia del tiempo transcurrido— es la reprobación para el mismo puesto, pero no existe óbice legal alguno para concertar otro periodo si es para funciones diferentes.

¹¹⁰ 9 meses para determinados «niveles», en el CC comercio de óptica al detalle y talleres anejos (art. 10); también 9 meses para los supuestos del grupo 1 y 2 en el art. 9 del CC sector supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña; 3 meses y 6 meses (personal técnico y resto de personal) y si se suscribe un contrato indefinido: 4 meses (grupo profesional 1), grupo profesional 2 (6 meses) y resto de grupos profesionales (12 meses) en el art. 10 del CC Comerç i Importadors d'Articles Fotogràfics, Vídeo i So de la provincia de Barcelona; art. 18 del CC para la actividad de óptica optométrica de la provincia de Burgos: 8 meses para los ópticos-optometristas colegiados, 6 meses para los titulados de formación profesional, 4 meses para el personal no titulado.

Algunos convenios prevén específicamente que se computen solo los días efectivos de trabajo¹¹¹, previendo el efecto de interrupción automático si el trabajador incurre en determinadas situaciones suspensivas¹¹².

A pesar de que una de las singularidades del periodo de prueba es la falta de preaviso de su extinción y la carencia de indemnización, algún convenio sí que otorga derecho a una indemnización si finaliza la relación laboral por falta de superación de la prueba¹¹³.

En definitiva, vemos cómo en los convenios autonómicos (oficinas de farmacia de Cataluña) e incluso de empresa (así, el que se aplica a supermercados Carrefour) se permite la «reprueba», siempre que el trabajador no haya agotado anteriormente el plazo máximo convencionalmente previsto.

Los convenios colectivos provinciales son los que más descienden a regular los plazos. Se fijan periodos más amplios que los que supletoriamente contempla el Estatuto de los Trabajadores (así, el de óptica optométrica de la provincia de Burgos o el de artículos fotográficos de Barcelona), siendo frecuente que se prevea el cómputo exclusivo de los días efectivos de trabajo (por ejemplo, el aplicable a las empresas de supermercados y autoservicios de la provincia de Castellón).

Existen convenios —que salvo error u omisión por nuestra parte son siempre de ámbito provincial— que contemplan algún tipo de indemnización para el trabajador

¹¹¹ Art. 11 del CC sector del comercio del mueble. En similares términos, el art. 7 del CC comercio de la pequeña y mediana empresa. Art. 18 del CC de empresa Eurodepot España, SA; art. 8 del CC sector almacenaje y distribución de alimentación de la provincia de Zaragoza; art.9 del CC empresa grupo supermercados Carrefour (Supermercados Champion, S.A, Grup. Supeco-Maxor, SL, Supersol Spain, SLU, y Superdistribución Ceuta, SLU; art. 8 del CC empresa Supercor, S.A o el art. 11 del CC grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Día Retail España, SAU; art. 15 del CC para empresas de supermercados y autoservicios de la provincia de Castellón.

¹¹² Dudamos que sea posible indicar este efecto vía CC. Lo contemplan, el art. 7 del CC comercio de la pequeña y mediana empresa; art. 11 del CC sector del comercio del mueble; art. 26 del CC sector comercio provincia de Soria; art. 14 del CC sector comercio subsectores y empresas sin convenio propio Cataluña; art. 9 del CC de la empresa Lider Aliment, S.A.

Art. 9 del CC sector supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña; art. 5 del CC sector grandes almacenes estatal; art. 13 del CC sector cadenas de tiendas de conveniencia estatal; art. 12 del CC sector empresas de centros de jardinería estatal; art. 18 del CC de empresa Eurodepot España, SA; art.8 del CC empresa Dealz España, SLU lo extiende al art. 46 del Estatuto de los Trabajadores; previsto solo para la incapacidad temporal en art. 39 del CC de mayoristas de alimentación de la provincia de Alicante; art.9 del CC empresa grupo supermercados Carrefour (Supermercados Champion, S.A, Grup. Supeco-Maxor, SL, Supersol Spain, SLU, y Superdistribución Ceuta, SLU; art. 8 del CC empresa Supercor, S.A; CC grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA y Día Retail España, SAU (art. 11).

¹¹³ Art. 18 del CC sector de comercio en general (Lleida): 8 días de salario por año de servicio, aunque solo para el supuesto de que se haya concertado un contrato indefinido; el art. 15 del CC para empresas de supermercados y autoservicios de la provincia de Castellón dos días por cada mes trabajado a partir del primero y con un máximo de cuatro días si no se superó la prueba; si la extinción se produce a partir del primer día del tercer mes, el trabajador tendría derecho a una indemnización de 12 días de salario por año trabajado en el art. 18 del CC del comercio en general de la provincia de Girona.

en el supuesto de extinción de la relación laboral durante el lapso probatorio (así el relativo al sector de comercio en general (Lérida)).

5.3. Trabajo a distancia y/o teletrabajo

Aun cuando no era necesario remarcarlo en el convenio, en alguno de ellos se observa la preocupación por garantizar la voluntariedad, procurando que toda la plantilla que lo desee pueda acceder a esta forma de prestar servicios. En algunos supuestos, se establece el número de días susceptibles de prestar el trabajo a distancia¹¹⁴.

Consecuencia de esa voluntariedad es la posibilidad de reversión a la situación anterior. Los convenios suelen señalar los plazos para hacerla efectiva¹¹⁵.

Un aspecto crucial es el relativo a los gastos ocasionados a la persona teletrabajadora. La norma legal dejaba un amplio margen a la negociación colectiva para su precisión, lo que ha sido aprovechado por los convenios para abonar, de manera general, cantidades fijas mensuales o por día de teletrabajo¹¹⁶.

La concreción del derecho a la desconexión digital en los convenios es somera, siendo destacable la previsión que parece imponer obligaciones al empleador para hacer efectivo este derecho¹¹⁷.

¹¹⁴ Art. 47 del CC sector supermercados y autoservicios de alimentación de Cataluña.

¹¹⁵ Lo habitual es que se indique un preaviso de 30 días. CC para el sector del comercio del mueble, cestería y artículos de mimbre y junco en la provincia de Alicante (art. 19); art. 20 del CC sector comercio metal provincia de Valencia. Art. 16 del CC sector comercio menor carnicerías Comunidad Valenciana; art. 25 del CC sector comercio textil Comunidad Valenciana; art. 19 del CC sector comercio muebles Comunidad Valenciana; art. 16 del CC sector almacenistas de alimentación en las provincias de Castellón y Valencia.

Idéntico plazo en el art. 42 del CC de treball del sector del comerç textil de la provincia de Barcelona, «salvo causa grave sobrevenida o de fuerza mayor», bajo los mismos términos se manifiesta el art. 8 del CC sector grandes almacenes estatal, el art. 10 bis del CC empresa Grupo Supermercados Carrefour (supermercados Champion, SA, Grup. Supeco-Maxor, SL, Supersol Spain, SLU y Superdistribución Ceuta, SLU), art. 47 del CC empresa Eurodepot España, S.A.; una semana de antelación en el art. 7 del CC del sector para el comercio en general de Granada y provincia. 15 días naturales de preaviso (salvo acuerdo) en el art. 80 del CC Comerç i Importadors d'Articles Fotogràfics, Vídeo i So de la provincia de Barcelona.

¹¹⁶ 30,00 euros mensuales contemplan: art. 42 del CC de comercio de minoristas y mayoristas y exportadores de calzado, marroquinería, artículos de piel y viaje; art. 19 del CC para el sector del comercio del mueble, cestería y artículos de mimbre y junco en la provincia de Alicante; art. 19 del CC sector comercio muebles Comunidad Valenciana; art. 25 del CC sector comercio textil Comunidad Valenciana.

En defecto de acuerdo individual o colectivo la cantidad mensual es de 40,00 euros mensuales en el art. 20 del CC sector comercio metal provincia de Valencia; 35,00 euros brutos mensuales en el art. 16 del CC sector comercio menor carnicerías Comunidad Valenciana; art. 16 del CC sector almacenistas de alimentación en las provincias de Castellón y Valencia; 25,00 euros brutos mensuales (salvo que exista otro acuerdo individual) en art. 10 bis del CC empresa Grupo Supermercados Carrefour (supermercados Champion, SA, Grup. Supeco-Maxor, SL, Supersol Spain, SLU y Superdistribución Ceuta, SLU); art. 47 del CC Empresa Eurodepot España, SA. Otros convenios indican las cantidades diarias; así: 1,60 euros brutos por cada día que se preste servicios bajo esta modalidad en el art. 80 CC Comerç i Importadors d'Articles Fotogràfics, Vídeo i So de la provincia de Barcelona en el art. 80; 2,00 euros en el supuesto del art. 7 del CC del sector para el comercio en general de Granada y provincia.

¹¹⁷ Art. 80 del CC Comerç i Importadors d'Articles Fotogràfics, Vídeo i So de la provincia de Barcelona enuncia que la empresa (previa consulta con la representación legal) habrá de implantar «las acciones necesarias».

El teletrabajo (y trabajo a distancia) no está exento de riesgos, especialmente los psicosociales, lo que genera interés en que la empresa garantice que el trabajador no se aísele¹¹⁸.

Solo se ha detectado un convenio que indica expresamente que el teletrabajo puede ser una fórmula para facilitar la conciliación¹¹⁹, comprometiéndose —siempre que la actividad lo permita— a «ampliar la frecuencia de los días» e incluso a concederlo sin límite de tiempo en casos de problemas graves relacionados con la salud o la movilidad o la necesidad acreditada de atender familiares de primer grado por enfermedad grave.

Algunos convenios derivan la regulación de esta modalidad de prestación de servicios para un momento ulterior, imponiendo la obligación de negociar con la representación legal de los trabajadores o de crear un «grupo de trabajo»¹²⁰.

A modo de conclusión, detectamos que hay una concurrencia generalizada a la hora de contemplar la voluntariedad en esta forma de prestar el servicio. Se recoge —en todos los ámbitos— que es necesario el preaviso para revertir la modalidad con treinta días de antelación.

La compensación de gastos varía considerablemente. Se establecen cuantías fijas mensuales que oscilan entre los veinticinco euros (convenios de empresa de Carrefour y Eurodepot) y una suma mayor o por día de trabajo que es lo que normalmente señalan los convenios provinciales.

Son los convenios estatales (así el de grandes almacenes) los que muestran su preocupación —junto con los de empresa— de garantizar cierta presencia del trabajador en el centro de trabajo como medida adecuada para evitar el aislamiento de la persona.

La concreción del derecho a la desconexión apenas se materializa y tan solo la hemos hallado de forma sucinta en el ámbito provincial de Barcelona (convenio de artículos de fotografía y vídeo de la provincia de Barcelona).

¹¹⁸ Art. 42 del CC de comercio de minoristas y mayoristas y exportadores de calzado, marroquinería, artículos de piel y viaje, establece con carácter obligatorio reuniones semanales presenciales; sin concretar, pero previendo que los acuerdos contemplen «cierta presencia» en el centro de trabajo en el art. 8 del CC sector grandes almacenes estatal; en los mismos términos que el anterior en art. 10 bis del CC empresa Grupo Supermercados Carrefour (supermercados Champion, SA, Grup. Supeco-Maxor, SL, Supersol Spain, SLU y Superdistribución Ceuta, SLU), art. 47 del CC Empresa Eurodepot España, SA.

¹¹⁹ Art. 82 del CC sector comercio vario.

¹²⁰ Art. 56 del CC sector comercio juguetes, artículos de deporte, instrumentos musicales, discos y bares provincia de Zaragoza.

5.4. La ordenación de la contratación fija discontinua

Una de las mayores novedades traídas por la reforma laboral ha sido la revalorización de la contratación fija-discontinua como instrumento al servicio tanto de los intereses de las empresas y como de las personas trabajadoras. En esa revalorización de la figura contractual la norma legal confía diversos aspectos a la negociación colectiva, concediendo un peso muy importante al convenio colectivo que ve dentro de sus atribuciones la determinación de criterios objetivos y formales del llamamiento, de los plazos de inactividad entre contrataciones, de bolsas sectoriales de empleo, de facultar a las empresas a contratar parcialmente a personal fijo-discontinuo, del establecimiento de un censo anual, de un período mínimo de llamamiento anual, de una cuantía por fin de llamamiento, así como de los procedimientos de conversión voluntaria a contratos fijos ordinarios¹²¹. En este sentido, si bien dentro de los textos convencionales del sector del comercio generalmente todavía existe falta de regulación del contrato fijo-discontinuo, aspecto preocupante por cuanto el convenio viene aquí llamado a concretar aspectos fundamentales para el efectivo uso de este tipo de contratos, ya se observan convenios que sí contemplan la regulación de los diversos aspectos de estos contratos.

En lo tocante a la elaboración de criterios objetivos y formales del llamamiento se dan diferentes respuestas en los convenios colectivos del comercio. Algunos textos convencionales determinan estos criterios de manera insuficiente parafraseando lo contenido en el Art. 16.3 del ET¹²², aunque por lo general se prevén llamamientos mediante medios electrónicos como SMS, WhatsApp, mail, burofax... con posibilidad de efectuarlo también por correo con acuse de recibo¹²³. De igual forma los llamamientos vienen acompañados de un plazo de preaviso necesario que varía desde los 15 días hasta las 72 horas de antelación —con excepciones también por fuerza mayor—, estableciéndose a su vez criterios de prioridad en el llamamiento, principalmente por categoría y antigüedad¹²⁴, e incluso un contenido mínimo de los mismos en el que deberá expresarse las condiciones de la incorporación. Destaca el convenio colectivo del comercio textil de la Comunidad Valenciana, en el que se regula de forma rigurosa aspectos del llamamiento menos frecuentes como las circunstancias que dan lugar a la presunción de la no efectución del llamamiento¹²⁵ y que sirven de

¹²¹ LOUSADA AROCHENA, J. F. y RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ, E., *El contrato fijo-discontinuo: aspectos laborales y de Seguridad Social*, Bomarzo, Albacete, 2025, p. 102.

¹²² Sirva como ejemplo el art. 4 del Convenio Colectivo del comercio de la piel, cuero y calzado de Cantabria.

¹²³ Es el caso los Convenios Colectivos del comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo, del comercio de alimentación-mayoristas de coloniales, detallistas de ultramarinos, supermercados y autoservicios de Burgos, del comercio del vidrio, loza, cerámica y similares de Cataluña, y del comercio mixto de Burgos.

¹²⁴ En algunos textos como el convenio colectivo del comercio de detallistas de alimentación de Cantabria, o el convenio de empresa Game Store Iberia, SLU, se contempla la posibilidad de una rotación del personal fijo-discontinuo para llamamientos de prestación de servicios de corta duración.

¹²⁵ También se prevé en el art. 16 del Convenio Colectivo del Sector del comercio en general de Guadalajara.

garantía para las personas trabajadoras a la hora de conocer posibles extinciones contractuales¹²⁶.

En la facilitación de la contratación fija-discontinua a tiempo parcial se observa la tendencia a su permisividad, si bien en ocasiones se declara como regla general el tiempo completo de estas figuras contractuales¹²⁷, llamando la atención el que en esas cláusulas no se concrete de manera exacta las circunstancias que motivan esa parcialidad¹²⁸. Como sea, destaca también la tendencia de los convenios a condicionar esa prerrogativa a una determinada jornada de parcialidad, a algún período mínimo llamamiento e incluso topando los contratos a tiempo parcial en función del número de plantilla de la empresa¹²⁹. Además, es posible que esta permisividad se acompañe de una prioridad en estos contratos para ocupar vacantes a tiempo completo, con obligación de informar de vacantes tanto a las personas interesadas como a la representación legal de los trabajadores, a éstos últimos debiendo en ocasiones trasladarles la contestación empresarial de las solicitudes de conversión contractual¹³⁰.

En torno al establecimiento de llamamientos mínimos anuales se advierten también dentro de los convenios diferentes plazos que van desde los seis hasta los cuatro meses al año, con concreciones más específicas como las del convenio colectivo estatal de grandes almacenes que garantiza, dentro del llamamiento garantizado de 120 días, la continuidad de al menos 90. Más allá de esto, conviene destacar el art. 5 del convenio colectivo del sector del comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo, el cual prevé la consolidación como tiempo garantizado de los casos en que en un período de tres años se repitan en tiempo aproximadamente coincidente los períodos de llamamiento fuera del período garantizado, así como otras cláusulas convencionales que, ante la falta de un período de actividad garantizado, mantienen el compromiso de analizar lo relativo a la posibilidad de establecer un período mínimo de llamamiento anual¹³¹.

Aspecto negativo supone la infrecuencia con lo que los convenios regulan algunas materias del contrato fijo-discontinuo. Es el caso de la elaboración de un censo anual del personal contratado bajo esta modalidad, el cual tan solo se contempla en tres

¹²⁶ Contempla también supuestos excepcionales de movilidad de una persona trabajadora fija discontinua a otro centro de trabajo que diste más de veinte kilómetros del centro de origen de la persona trabajadora con contrato fijo discontinuo, en donde podrá atender el llamamiento o bien rechazarlo, conservando en todo caso su posición en el orden que le corresponda.

¹²⁷ Por ejemplo, el art. 32 del Convenio Colectivo del sector del comercio en general del Asturias.

¹²⁸ Con excepciones, como el art. 16 ter del VIII Convenio Colectivo estatal de cadenas de tiendas de conveniencia.

¹²⁹ Art. 23 Convenio Colectivo del comercio textil de la Comunidad Valenciana.

¹³⁰ Art. 14 Convenio Colectivo del sector de almacenistas de la alimentación en las provincias de Castellón y Valencia.

¹³¹ Sirvase de ejemplo el art. 23 del Convenio Colectivo de detallistas de ultramarinos y similares de Valencia y el art. 17 del Convenio del comercio del mueble, cestería y artículos de mimbre y junco de Alicante.

textos convencionales y que solo parafrasean el Art. 16.5 ET sin determinar la formalidad ni el procedimiento por el que debe de cumplirse tal obligación¹³². Preocupa más, sin embargo, la poca atención causada en el establecimiento de una bolsa sectorial de empleo, una garantía para las personas fijas-discontinuas en período de inactividad que tan sólo se contempla de forma eficaz en el convenio colectivo del comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo¹³³, gestionada por la Fundación Laboral de la Construcción —encargada de elaborar el procedimiento y su funcionamiento— y organizada por medio de las delegaciones provinciales. Tampoco causa demasiada consideración el establecimiento de cuantías por fin de llamamiento, pudiendo aludir también al anterior convenio para ejemplificar la contemplación de estas indemnizaciones, en este caso del 5,5 % calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.

Un poco de más de foco se le da a la regulación de los plazos de inactividad entre contratas y subcontratas, si bien los negociadores tampoco prestan demasiado cuidado en su articulación. De los pocos convenios que contemplan esta circunstancia, solo algunos establecen un plazo concreto, marcando doce meses de inactividad el art. 11.5 del Convenio Colectivo del comercio del metal de Alicante y cinco meses en el art. 22 del Convenio Colectivo del comercio vario de la Coruña. En el resto, se alude a un plazo de inactividad ambiguo correspondiente con el período de tiempo en el que no sea precisa la prestación de servicios de la persona trabajadora porque la actividad de la empresa no lo requiera o por no existir necesidad de incrementar la plantilla.

Por lo demás, existen garantías para las personas fijas-discontinuas de las que destacan principalmente los mecanismos de conversión contractual a contratos indefinidos ordinarios. En esta línea es común la previsión de una preferencia a ocupar vacantes indefinidas, priorizándose incluso frente a nuevas contrataciones¹³⁴, si bien también existen otras garantías como las establecidas en el convenio colectivo del comercio de alimentación (mayoristas) de la región de Murcia, en donde destaca la prohibición de contratar temporalmente de la categoría profesional o especialidad en la que existan personas trabajadoras fijas discontinuas que no hayan sido llamadas.

De todo lo visto, se recomienda potenciar el protagonismo del convenio colectivo dentro del sector del comercio, atendiendo igualmente a las reglas específicas de concurrencia existentes para esta figura contractual; Se advierte del imperativo legal en

¹³² Convenio Colectivo de la piel, cuero y calzado de Cantabria, del comercio de detallistas de alimentación de Cantabria y del sector del comercio de materiales de construcción y saneamiento de Pontevedra.

¹³³ De forma más escueta se contempla en el art. 38 del convenio colectivo del Comercio Mayorista y Minorista de Juguetes, Deportes, Armerías Deportivas, Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalos de la CAM.

¹³⁴ Art. 5 Convenio Colectivo del comercio de materiales de construcción y saneamiento de Pontevedra.

la regulación por convenio colectivo sectorial de aspectos como la concertación a tiempo parcial del contrato, el establecimiento de una bolsa sectorial de empleo, el censo anual del personal-fijo-discontinuo, el período de llamamiento anual y las indemnizaciones por fin de llamamiento. Elementos del contrato fijo-discontinuo que, aun previéndose para ámbitos sectoriales, convendría facilitar en una regulación complementaria para ámbitos inferiores, sobre todo para bolsas sectoriales y períodos mínimos de llamamiento anual, con el fin de ajustar las reglas convenidas a las circunstancias concretas de las empresas. Por el momento no existen dentro de la muestra de estudio una coordinación entre convenios colectivos sectoriales y empresariales para la regulación de estos aspectos, siendo lo más ejemplificativo el art. 16 del Convenio Colectivo de empresa Decathlon España, S.A, en él ya se prevé posibles períodos de llamamiento anual para campañas de verano, navidad y semana santa.

De los demás aspectos del contrato fijo-discontinuo a los que la negociación colectiva viene llamada a regular, se recomienda igualmente la coordinación entre convenio sectorial y de empresa en el establecimiento de medidas concretas, principalmente respecto de la fijación de criterios formales y objetivos del llamamiento. Sobre esto último se observa una regulación de mayor minuciosidad y eficacia en convenios de empresa como el de Decathlon España, S.A o el del Grupo Hermanos Martín, optándose generalmente en los convenios colectivos estatales por la delegación al ámbito empresarial de la fijación de los requisitos del llamamiento¹³⁵. En cualquier caso, conviene optar por fórmulas como la seguida por el art. 23 del convenio colectivo del comercio textil de la Comunidad Valenciana, por el cual se prevé en defecto de un acuerdo de empresa unas reglas sectoriales en torno al procedimiento del llamamiento.

5.5. Contrato a tiempo parcial

Los convenios colectivos de la muestra analizada regulan con frecuencia el contrato a tiempo parcial.

Como aspectos a destacar, adaptando su regulación al ámbito de aplicación del propio convenio, algunos limitan la celebración de estos contratos en relación al volumen de plantilla¹³⁶. Otro lo vincula a la cobertura de necesidades como la apertura en domingos y festivos y para cumplir los compromisos de descanso semanal¹³⁷.

¹³⁵ Arts. 12 y 16 ter de los Convenios Colectivos estatales de grandes almacenes y de cadenas de tiendas de conveniencia. No existe con esta delegación una concurrencia conflictiva con los convenios sectoriales de ámbito autonómico o provincial que sí contemplen reglas específicas.

¹³⁶ En las empresas de más de 50 trabajadores, no podrá haber más del 25 % de contratos a tiempo parcial, art. 5 sector de comercio de materiales de construcción y saneamiento Pontevedra. De forma idéntica, art. 26 sector del mueble de Pontevedra.

¹³⁷ Art. 19 CC empresa Game Stores. Iberia, SLU.

Sobre su duración, en algún convenio se advierte que podrán ser de carácter indefinido o temporal, en este último caso con los límites establecidos en el contrato de sustitución¹³⁸, lo que se entiende referido a que solo cabrá la modalidad a tiempo parcial para la sustitución parcial del trabajador que reduce su jornada por causas legalmente establecidas o reguladas en el convenio colectivo —art. 15.3 ET—.

En cuanto a la distribución de la jornada parcial, algunos la regulan de forma abstracta, sin especificar el número de horas diarias, mensuales o anuales¹³⁹, aunque la mayoría especifican este aspecto¹⁴⁰. Esta depende, en ocasiones, del número de días a la semana que se han de trabajar¹⁴¹, o de la modalidad del contrato¹⁴². En otro caso depende del volumen de la plantilla¹⁴³. Solo un convenio prevé la distribución irregular de la jornada de los trabajadores a tiempo parcial¹⁴⁴.

El Estatuto garantiza a los trabajadores a tiempo parcial a jornada partida una única interrupción diaria, salvo que se disponga otra cosa mediante convenio. En esta línea algunos mejoran la previsión legal exigiendo la continuidad de la misma. En algunos se impide en función del número de horas trabajadas al día¹⁴⁵, mientras que en otros depende del horario comercial del centro de trabajo, así como del número de horas de jornada pactada del trabajador a tiempo parcial¹⁴⁶. En otro se limita o

¹³⁸ Art. 14 CC grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU.

¹³⁹ Podrá ser de un número de horas inferior a la habitual en cómputo diario durante todos los días, semanas o meses contratados, o de un número de días inferior a la semana, al mes o al año trabajando a jornada completa, o una combinación de ambas modalidades, art. 12 CC Empresa BSH Electrodomésticos, S.A. (Centro de trabajo oficinas centrales PLA-ZA y red comercial) provincia de Zaragoza.

¹⁴⁰ No inferior a 12 horas semanales o 48 mensuales, aunque podrá ser inferior para realizar funciones de carácter auxiliar de la actividad principal de la empresa, art. 8 CC sector almacenistas de alimentación de Navarra. B. Siempre superiores a 12 horas semanales, correspondiendo al contrato su fijación, aunque la empresa puede, en caso de necesidad, modificar las condiciones, art. 22 CC sector del comercio del metal de Navarra. Mínimo de 10 horas semanales, salvo contrataciones para eventos específicos de 1 día, interinidades o reducciones de jornada, art. 16 CC de treball del sector del comerç tèxtil de la provincia de Barcelona.

¹⁴¹ Habrá de ser de 20 horas de promedio semanal si prestan servicios regularmente más de 3 días a la semana, art. 50 CC sector de comercio textil de Madrid. Para los trabajadores que presten servicios regularmente más de 3 días por semana, será de 20 horas de promedio semanal. Para los que presten servicios 3 o menos días la jornada mínima diaria será de 4 horas diarias en promedio semanal, art. 11 CC empresa Dealz España, SLU.

¹⁴² Para los indefinidos, mínimo de 20 horas semanales y para los temporales mínimo 16 horas semanales, art. 38 a) CC sector de comercio Málaga.

¹⁴³ Si supera 5 trabajadores, la jornada no podrá ser inferior a 30 horas semanales, salvo en caso de cobertura de reducción de jornada por guarda legal, art. 26 CC sector de comercio textil de Ourense.

¹⁴⁴ Art. 26 CC empresa Bofrost*, SAU.

¹⁴⁵ Si no excede de 4 horas diarias, art. 25 D) CC comercio de alimentación de Lugo; art. 20 CC sector detallistas de ultramarinos y similares provincias de Valencia, art. 16 CC sector comercio de materiales de construcción provincia de Valencia; art. 15 CC sector Almacenaje y Distribución de Alimentación provincia de Zaragoza. Cuando sea de 3 horas o menos, art. 7 CC del sector para el comercio en general de Granada y provincia. Los inferiores o iguales a media jornada, salvo pacto, art. 36 CC sector comercio textil provincia de Zaragoza. No podrá ejecutarse a jornada partida si no excede las 4 horas diarias, art. 12 CC comercio del metal de la provincia de Lugo. Al menos es necesario trabajar 4 horas y, en su caso cada tramo ha de superar 3,5 horas, art. 35 CC sector metalúrgico de Pontevedra. En los mismos términos, art. 26 CC sector del mueble de Pontevedra.

¹⁴⁶ Si no cierra a medio día y la jornada no es inferior a 25 horas semanales y si cierra a mediodía cuando no supere las 20 horas semanales, art. 26 CC sector de comercio textil de Ourense.

permite su ejecución en jornada partida según las horas contratadas¹⁴⁷. Otro únicamente dispone el carácter preferente de la jornada continuada si no se supera un determinado número de horas diarias¹⁴⁸.

El asunto de la contratación a tiempo parcial que más se detalla en los convenios objeto de análisis es el de las horas complementarias. Especialmente destacable es la fijación del porcentaje máximo que puede ser pactado¹⁴⁹, vinculado en alguna ocasión a las horas ordinarias contratadas¹⁵⁰, determinado en función del porcentaje de parcialidad¹⁵¹, o supeditado a que el contrato tenga una duración mínima¹⁵². Otros vinculan la posibilidad de formalizar un pacto de horas complementarias con el porcentaje de contratos indefinidos de la plantilla¹⁵³. Algún convenio contempla una bolsa de horas complementarias, sin aludir al necesario pacto individual al que se refiere la norma legal¹⁵⁴. Finalmente, un convenio contempla expresamente la posibilidad de pactar horas complementarias también en los contratos fijos discontinuos a tiempo parcial¹⁵⁵.

Por lo que respecta a las horas complementarias voluntarias, en desarrollo del mandamiento legal, algunos fijan el porcentaje máximo de esta modalidad de horas

¹⁴⁷ Mínimo 4 horas continuadas y 2 horas de interrupción cuando haya jornada partida, art. 5 CC Sector de Comercio de Materiales de Construcción e Saneamiento de Pontevedra.

¹⁴⁸ Igual o inferior a 4, art. 53 CC sector comercio metal provincia de Zaragoza; art. 33 CC sector Comercio del mueble provincia de Zaragoza.

¹⁴⁹ Cabe pactar hasta el 30 % de la jornada ordinaria, art. 37 CC sector del comercio mayorista y minorista de juguetes, deportes, armerías deportivas, cerámica, vidrio, iluminación y regalos de Madrid; art. 11 CC sector supermercados y autoservicios provincia de Valencia; art. 46 CC sector comercio en general (excepto Alimentación) provincia de Valladolid al 45 % en el art. 50 CC Sector de Comercio Textil de Madrid; art. 42 sector del comercio textil de Álava y art. 16 CC sector comercio de materiales de construcción provincia de Valencia. 50 % de las horas ordinarias, art. 16 CC del comercio en general de la provincia de Cuenca; art. 22 CC sector textil provincia Tarragona. No podrá superar el 60 % de la jornada ordinaria, art. 11.4 CC del sector del comercio del metal de la provincia de Alicante; art. 46 CC sector comercio juguetes, artículos de deporte, instrumentos musicales, discos y bares Provincia de Zaragoza; art. 11 CC de la empresa «Lider Aliment, SA»; art. 20 CC sector detallistas de ultramarinos y similares provincias de Valencia; art. 16 CC de treball del sector del comerç tèxtil de la província de Barcelona; art. 16 CC de comerç d'òptica al detall de la província de Barcelona.

¹⁵⁰ Máximo 40 % si el contrato es de 20h semanales o más. Entre 10 y 20 horas, se remite a lo previsto legalmente, art. 21 sector del comercio Cataluña. Si es igual o superior a 20 horas semanales se puede pactar un máximo de 40 % de horas complementarias; para los restantes, se remite a la norma legal, art. 21 CC sector Comercio subsectores y empresas sin convenio propio Cataluña.

¹⁵¹ Jornada superior al 40 % e inferior al 51 % de la jornada anual prevista en el convenio, hasta un 40 %; jornada superior al 51 % o inferior al 40 %, hasta un 20 %, art. 35 CC sector Comercio Textil Provincia de Zaragoza y art. 34 CC sector detallistas y autoservicios de alimentación provincia de Zaragoza. Jornada igual o superior a 25,5 % e inferior al 40 %, hasta un 30 % de horas complementarias; igual o superior al 40 % e inferior al 51 %, hasta un 40 %; igual o superior al 51 % de la, hasta un 30 % art. 28 CC sector comercio de óptica provincia de Zaragoza.

¹⁵² El 50 % de las ordinarias siempre que el contrato tenga una duración igual o superior a 3 meses, art. 12 CC sector alimentación provincia de Toledo.

¹⁵³ Si es igual o superior al 80 % el pacto de horas complementarias puede alcanzar hasta un 60 % de las horas ordinarias. Si es inferior al 80 % el pacto de horas complementarias será de un máximo de 30 % de las horas ordinarias.

¹⁵⁴ Con un máximo del 60 por 100 de la jornada ordinaria Art. 26 CC empresa Bofrost*, SAU.

¹⁵⁵ Art. 22 CC sector textil provincia Tarragona.

complementarias para los trabajadores indefinidos de una jornada no inferior a 10 horas semanales en cómputo anual¹⁵⁶. En algún caso se concreta un porcentaje diverso según el volumen de empleo indefinido existente en la empresa¹⁵⁷.

Fijado el porcentaje de horas complementarias, algunos convenios exigen ofrecer la consolidación de un porcentaje de las ya efectuadas a efectos de aumentar su jornada ordinaria, componiendo fórmulas de todo tipo¹⁵⁸, mientras que en otros se exige directamente, sin necesidad de pacto, aumentar la jornada cuando se hubieran efectuado en un determinado espacio temporal un porcentaje concreto de horas complementarias¹⁵⁹. Generalmente se permite la consolidación sin límites —debiendo respetar la prohibición de conversión a tiempo completo de manera unilateral—, pero

¹⁵⁶ 30 %, art. 50 CC Sector de Comercio Textil de Madrid. Mismo porcentaje art. 30 CC Comercio de la alimentación de Tenerife; art. 12 Interprovincial de treball per a oficines de farmàcia de Catalunya; art. 19 CC comercio de ópticas; art. 6 CC comercio de la pequeña y mediana empresa de Las Palmas; art. 22 CC sector textil provincia de Tarragona; art. 16 CC del comercio en general de la provincia de Cuenca; art. 11.4 CC del sector del comercio del metal de la provincia de Alicante; art. 11 CC de la empresa «Lider Aliment, SA». No podrá superar el 25 %, art. 7 CC del sector para el comercio en general de Granada y provincia. El 20 % máximo, art. 16 CC de treball del sector del comerç tèxtil de la provincia de Barcelona, art. 16 CC sector comercio de materiales de construcción provincia de Valencia, art. 33 CC Grupo Hermanos Martín. El 15 % prevé el art. 11 CC sector supermercados y autoservicios provincia de Valencia.

¹⁵⁷ El 30 % si el volumen de empleo es del 80 % de contratos indefinidos y del 30 % si la plantilla ocupa menos del 80 % del empleo indefinido, art. 8 CC sector almacenistas de alimentación de Navarra.

¹⁵⁸ Para los contratos a tiempo parcial inferior a 20 horas de promedio semanal, un 50 % de las realizadas el año anterior, art. 50 CC Sector de Comercio Textil de Madrid. Del 50 % de las realizadas por motivos estructurales de media en los últimos 15 meses siempre que el trabajador realice horas complementarias por esa causa al menos durante 12 meses en el mismo periodo, art. 25 D CC comercio de alimentación de Lugo B. Se podrá consolidar el 50 % de las horas complementarias realizadas el año anterior, art. 37 CC Sector del Comercio Mayorista y Minorista de Juguetes, Deportes, Armerías Deportivas, Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalos Madrid. Mismo porcentaje y periodo de realización, siempre que excedan del 10 % de las horas ordinarias contratadas y si no se alcanza esa cifra, se sumarán al año siguiente para aplicar la misma regla, art. 20 CC sector detallistas de ultramarinos y similares provincias de Valencia. El 50 % de las realizadas en 2 años consecutivos, siempre que excedan del 25 % de las ordinarias, art. 16 CC sector Comercio de Materiales de Construcción Provincia de Valencia. Si la persona manifiesta su voluntad expresa, consolidará el 50 % de las horas complementarias realizadas en un periodo de 2 años, art. 22 CC Sector Textil Provincia Tarragona; art. 46 CC sector Comercio juguetes, artículos de deporte, instrumentos musicales, discos y bares Provincia de Zaragoza; art. 11 CC sector supermercados y autoservicios provincia de Valencia. Se podrá solicitar la consolidación del 50 % de las horas pactadas o aceptadas en el promedio de 3 años, art. 15 CC comercio general de Albacete; art. 35 CC sector Comercio Textil Provincia de Zaragoza. El 30 % de la media de horas complementarias realizadas en dos años, art. 15 art. CC sector comercio del vidrio, loza, cerámica y similares Cataluña. Previo acuerdo con el trabajador, se consolidarán el 20 % de la totalidad de las pactadas y realizadas el año anterior, art. 16 CC del sector del comerç tèxtil de la provincia de Barcelona. El 15 % de las horas complementarias realizadas en los 18 meses anteriores, art. 46 CC sector comercio en general (excepto Alimentación) Provincia de Valladolid. Una tercera parte de las horas complementarias realizadas en el año anterior, art. 9 CC empresa Supercor, SA.

¹⁵⁹ En el periodo de un año y en el caso de que, durante 3 meses consecutivos se realicen, la jornada deberá aumentar al menos en el 50 % de la media de horas complementarias realizadas en los tres meses de referencia, art. 8 CC Sector almacenistas de Alimentación de Navarra. Se consolidarán la media de horas complementarias realizadas en el periodo de dos años, art. 35 CC sector metalúrgico Pontevedra. El 50 % de la media anual de horas complementarias realizadas durante 2 años. En ningún caso, una vez practicada la consolidación, el número de horas complementarias resultantes podrá ser inferior al 5 % de la jornada contractual inicial, art. 31 CC sector de comercio en general de Asturias. El 25 % de la media de horas complementarias efectuadas en dos años, art. 21 CC sector del comercio Ca-

en algún caso se limita a una sola consolidación¹⁶⁰. De dudosa legitimidad es la cláusula que contempla que, para consolidar la jornada en función de las horas complementarias realizadas, las ausencias por Incapacidad Temporal, por enfermedad común o accidente no laboral, no podrán superar un determinado porcentaje de la jornada¹⁶¹, constituyendo la enfermedad una causa de discriminación contemplada de forma expresa en la Ley 15/2022 de 12 de julio, integral para la igualdad de trato y la no discriminación.

Un solo convenio insta a la empresa a entregar una certificación relativa al número de horas susceptibles de consolidación, cuando el trabajador haga valer su derecho¹⁶².

En cuanto al preaviso para la realización de horas complementarias, en algunos casos se remiten a lo previsto legalmente —mínimo 3 días¹⁶³— y otros lo concretan generalmente fijando un preaviso superior¹⁶⁴, con excepciones¹⁶⁵, exigiendo en caso de incumplimiento el recargo del abono de las horas complementarias efectuadas¹⁶⁶.

También se regula, en algún caso, el momento en que han de ser realizadas las horas complementarias. A modo de ejemplo, estas se realizarán antes o después de la jornada diaria¹⁶⁷, o también cuando se trate de realizar una jornada un día no programado previamente como de trabajo¹⁶⁸, sin que puedan existir interrupciones de jornada¹⁶⁹. En otro caso se permite su distribución con carácter trimestral en función de las necesidades organizativas y productivas de la empresa. Si no se consumieran, podrán transferirse una parte de ellas al trimestre siguiente¹⁷⁰. A título indicativo se permite establecer en el contrato franjas horarias con carácter general, entendidas como

taluña. El 30 % de las horas complementarias realizadas cada dos años, art. 42 CC sector del comercio textil de Álava. El 20 % del promedio de horas complementarias que hayan efectuado en dos años durante 3 años consecutivos inmediatamente anteriores a la consolidación. Para el cálculo del promedio a consolidar se eliminará el año de más horas, del período de tres, art. 10 CC sector grandes almacenes estatal.

¹⁶⁰ Del 20 % del promedio de las horas ampliadas que hayan efectuado en dos años durante tres años consecutivos, siempre que alcancen un mínimo de 20 horas anuales, art. 10 CC empresa Grupo Supermercados Carrefour (Supermercados Champion, SA, Grup Supeco-Maxor, SL, Supersol Spain, SLU, y Superdistribución Ceuta, SLU).

¹⁶¹ Art. 11 CC empresa Dealz España, SLU.

¹⁶² Art. 16 CC Sector cadenas de tiendas de conveniencia estatal.

¹⁶³ Art. 50 CC sector de comercio textil de Madrid o art. 22 CC sector textil provincia de Tarragona.

¹⁶⁴ 7 días, art. 12 interprovincial de treball per a oficines de farmàcia de Catalunya. B. En iguales términos, art. 35 CC Sector metalúrgico Pontevedra, art. 5 sector do comercio de materiales de construcción e saneamiento de Pontevedra, art. 26 sector del mueble Pontevedra; art. 37 CC sector del comercio mayorista y minorista de juguetes, deportes, armerías deportivas, cerámica, vidrio, iluminación y regalos de Madrid. 5 días, art. 21 CC sector del comercio Cataluña.

¹⁶⁵ 24 horas, art. 11.4 CC del sector del comercio del metal de la provincia de Alicante. 2 días, art. 16 CC del comercio en general de la provincia de Cuenca y art. 26 CC empresa Bofrost*, SAU.

¹⁶⁶ Preaviso de 7 días y recargo del 50%, art. 26 CC Sector de Comercio Textil de Ourense.

¹⁶⁷ Art. 46 CC sector comercio en general (excepto Alimentación) Provincia de Valladolid.

¹⁶⁸ Art. 9 CC empresa Supercor, SA.

¹⁶⁹ Art. 8 CC sector almacenistas de alimentación de Navarra.

¹⁷⁰ Hasta un 20 %, art. 12 interprovincial de treball per a oficines de farmàcia de Catalunya. Si un trimestre no se consume el 30 % máximo de horas complementarias, podrán transferirse un 30 % de las mismas al trimestre siguiente, art. 12.6 Sector Comercio General Provincia de Toledo.

los períodos en los que es exigible la prestación de trabajo ordinario y, en su caso, las horas complementarias¹⁷¹.

Pocos hablan de la retribución de estas horas y los que lo hacen fijan su valor equivalente a las ordinarias¹⁷². Solo uno de los convenios de la muestra le otorga un precio concreto aunque no aclara si es o no superior al de la hora ordinaria, como sí hace en relación con las horas extraordinarias que se retribuyen un 50 % más de la hora ordinaria¹⁷³.

Tal y como establece la ley, algún convenio traslada a su texto las circunstancias que avalan la renuncia al pacto de horas complementarias, pero en algún caso se fijan causas de suspensión del mismo en lugar de su exclusión definitiva vinculadas con necesidades formativas o de conciliación familiar o incluso profesional, concretando la duración de dicha suspensión¹⁷⁴.

Abordando otra de las cuestiones tratadas con carácter general en la negociación colectiva del sector comercio sobre el contrato a tiempo parcial, en muchos convenios se reconoce el derecho a la conversión a tiempo completo¹⁷⁵, o al incremento preferente de la jornada frente a nuevas contrataciones¹⁷⁶, condicionado en ocasiones a que sea el mismo puesto de trabajo¹⁷⁷, correspondientes a la categoría o grupo¹⁷⁸, o para un puesto para el que se encuentre cualificada la persona trabajadora, en cuyo caso, la empresa no tendrá que pagar la antigüedad con respecto a las horas que corresponden a la ampliación. En este caso, se excluye el derecho a la ampliación a los trabajadores que presten servicios a tiempo completo teniendo en cuenta los servicios prestados para una o varias empresas en el mismo o distintos sectores de actividad¹⁷⁹. Alguno somete la conversión al cumplimiento de determinados requisitos de antigüedad en el puesto¹⁸⁰, o usan la antigüedad como criterio decisorio¹⁸¹. En algún su-

¹⁷¹ Art. 10 CC sector grandes almacenes estatal.

¹⁷² Art. 11 CC sector supermercados y autoservicios provincia de Valencia; art. 16 CC sector comercio de materiales de construcción provincia de Valencia; art. 35 CC sector comercio textil provincia de Zaragoza.

¹⁷³ El precio se fija en 9,25 € por hora, art. 19 CC empresa Game Stores. Iberia, SLU.

¹⁷⁴ Art. 15 CC empresa Decathlon España, SA.

¹⁷⁵ Art. 50 CC sector de comercio textil de Madrid; art. 8 CC comercio general de Murcia.

¹⁷⁶ Se prevé tanto la conversión como el aumento de jornada, dando prioridad a quienes hubieran pactado horas complementarias en el art. 11 CC sector almacenistas de alimentación en las provincias de Castellón y Valencia. En los mismos términos, art. 14 CC para el sector del comercio del mueble, cestería y artículos de mimbre y junco en la provincia de Alicante.

¹⁷⁷ Art. 26 CC sector de comercio textil de Ourense. Sin tomar en cuenta la realización del pacto de horas complementarias, art. 19 CC sector comercio textil Comunidad Valenciana.

¹⁷⁸ Art. 26 CC comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios de Sevilla.

¹⁷⁹ Art. 12 CC comercio del metal de Lugo.

¹⁸⁰ Para optar al puesto preferente a tiempo completo se debe tener una antigüedad de 3 años. Las vacantes se cubrirán por orden de antigüedad y en caso de coincidencia prevalecerá la fecha de la solicitud, art. 12 Interprovincial de treball per a oficines de farmàcia de Catalunya. Prevé una antigüedad mínima de 3 años y a un puesto del mismo grupo profesional, art. 15 art. 15 CC sector comercio del vidrio, loza, cerámica y similares de Cataluña. 2 años de antigüedad, art. 44 CC empresa Eurodepot España, SA.

puesto se permite la ampliación, por mutuo acuerdo, cuando se den los supuestos que justifican la contratación eventual por circunstancias de la producción, siendo necesario concretar las causas de la misma en el pacto individual¹⁸². Otros exigen directamente la conversión cuando se produzcan prolongaciones de jornada, sin aclarar si estas se corresponden con la realización de horas complementarias¹⁸³.

Para hacer efectivo el derecho a la conversión en contratos a tiempo completo, se exige en algún caso a las empresas deberán tener establecidos, o establecer en su caso, sistemas de comunicación que permitan a todas las personas trabajadoras conocer con antelación a su ejecución, su intención de contratación indefinida¹⁸⁴, o fijan el plazo de preaviso de la comunicación sobre la existencia de vacantes a efectos de presentación de solicitudes¹⁸⁵. En cambio, en otro convenio se insta al trabajador a manifestar, en el momento de su contratación o ulteriormente, su deseo a convertir el contrato a tiempo completo a los efectos de hacer efectivo este derecho¹⁸⁶. En nuestra opinión, la ausencia de la misma no puede ser óbice para denegar el derecho a la conversión con carácter preferente a nuevas contrataciones, pues esta interpretación contravendría lo previsto en la norma legal que otorga el derecho a formular la solicitud de conversión voluntaria a un trabajo a tiempo completo previa información de la empresa acerca de la existencia de una vacante. Llama la atención la única cláusula de la muestra que exige someter el régimen de cobertura preferente de vacante a tiempo completo a lo fijado en el Plan de Igualdad de la empresa. Además, también prevé dicho convenio que los trabajadores a tiempo completo opten por vacantes a tiempo parcial, quedando garantizado su derecho a recuperar su jornada original siempre que no hubiera transcurrido un determinado tiempo¹⁸⁷. Por último, algún convenio admite que, por circunstancias personales justificadas, previo acuerdo, pueda ser modificado un contrato de tiempo completo a parcial o la rebaja de horas iniciales de su contrato a tiempo parcial¹⁸⁸.

¹⁸¹ Art. 35 CC sector metalúrgico Pontevedra; art. 5 Sector do Comercio de Materiales de Construcción e Saneamiento Pontevedra; art. 26 CC sector del mueble Pontevedra. Concreta que el criterio a seguir es la antigüedad en el mismo grupo profesional, art. 12 CC sector alimentación provincia de Toledo y art. 12.6 CC sector comercio general provincia de Toledo. Otorga preferencia a los de más antigüedad, siempre que sean de la misma categoría y conocimientos suficientes, art. 37 CC sector del comercio mayorista y minorista de juguetes, deportes, armerías deportivas, cerámica, vidrio, iluminación y regalos de Madrid.

¹⁸² Art. 15 CC empresa Decathlon España, SA.

¹⁸³ Si durante 30 días continuados o de forma alternada en un año se realizan prolongaciones de jornada, art. 35 CC sector metalúrgico de Pontevedra. Cuando se realicen 60 días continuados o alternos en un año, salvo que la ampliación de jornada se produzca por la necesidad de sustituir temporalmente a otros trabajadores, art. 5 CC sector do comercio de materiales de construcción e saneamiento de Pontevedra.

¹⁸⁴ Art. 10 CC sector grandes almacenes estatal.

¹⁸⁵ La empresa lo publicará en el tablón de anuncios de cada centro de trabajo, con 15 días de antelación, art. 13 CC sector empresas de centros de jardinería Estatal. Se refiere a una antelación suficiente, art. 10 CC empresa Grupo Supermercados Carrefour (Supermercados Champion, SA, Grup Supeco-Maxor, SL, Supersol Spain, SLU, y Superdistribución Ceuta, SLU).

¹⁸⁶ Art. 16 CC sector cadenas de tiendas de conveniencia estatal.

¹⁸⁷ Más de 3 años, art. 10 CC grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Día Retail España, SAU.

¹⁸⁸ Art. 50 CC sector de comercio textil de Madrid.

En relación con el resto de condiciones de trabajo, algunos reiteran la igualdad de derechos de los trabajadores a tiempo parcial con respecto al resto de la plantilla, salvo en lo relativo a las cuestiones derivadas de la naturaleza y duración de sus contratos¹⁸⁹, incidiendo en la ausencia de discriminación tanto directa como indirecta entre mujeres y hombres¹⁹⁰. Solo en algunos casos el convenio es más descriptivo en cuanto a las condiciones laborales sobre las que no concurrirán diferencias con los trabajadores a tiempo completo¹⁹¹. En esta línea, el régimen económico se cierra, generalmente, exigiendo el salario proporcional en relación con la jornada máxima anual¹⁹².

En desarrollo del mandato legal que remite a la negociación colectiva para el establecimiento de medidas para facilitar el acceso efectivo de los trabajadores a tiempo parcial a la formación profesional, algún convenio les otorga preferencia en el acceso a la formación ofertada por la empresa¹⁹³, mientras otros contemplan que los planes de formación a nivel de empresa establecerán medidas para facilitar el acceso efectivo de personas trabajadoras a tiempo parcial a la formación continua con el fin de favorecer su progresión profesional y movilidad¹⁹⁴.

Finalmente, un convenio atribuye a la comisión paritaria la obligación de realizar un seguimiento de las modificaciones introducidas en convenio colectivo respecto al contrato a tiempo parcial, analizando su funcionamiento en las empresas¹⁹⁵.

A modo de reflexión final sobre esta modalidad contractual podríamos decir que el Estatuto de los Trabajadores recoge una regulación bastante completa de la contratación a tiempo parcial. Si bien, en determinados aspectos de la regulación del régimen jurídico de estos contratos se remite a la negociación colectiva sin especificar el nivel de negociación al que encomienda tal función.

De la muestra analizada se observa que una amplia mayoría de convenios regulan algún aspecto de la contratación a tiempo parcial, tanto a nivel sectorial, como de empresa, centrándose las materias más atendidas en las siguientes: parcialidad de la jornada, pacto de horas complementarias y conversión del contrato a tiempo completo.

¹⁸⁹ Art. 11 CC sector almacenistas de alimentación en las provincias de Castellón y Valencia; art. 14 CC del sector del comercio del mueble, cestería y artículos de mimbre y junco en la provincia de Alicante. Art. 11 CC sector supermercados y autoservicios provincia de Valencia.

¹⁹⁰ Art. 16 CC sector cadenas de tiendas de conveniencia estatal, art. 44 CC empresa Eurodepot España, SA.

¹⁹¹ En conceptos económicos como descuento en compras y antigüedad, vacaciones, créditos sociales, permisos, etc. Art. 7 CC del sector para el comercio en general de Granada y provincia. En parecidos términos, art. 12 CC Empresa BSH Electrodomésticos, S.A. (Centro de trabajo oficinas centrales PLA-ZA y red comercial) provincia de Zaragoza.

¹⁹² Art. 8 CC sector almacenistas de alimentación de Navarra. Art. 14 CC para el sector del comercio del mueble, cestería y artículos de mimbre y junco en la provincia de Alicante.

¹⁹³ Art. 21 CC sector del comercio Cataluña.

¹⁹⁴ Art. 22 CC sector textil provincia Tarragona, art. 19 CC sector comercio textil Comunidad Valenciana.

¹⁹⁵ Art. 28 CC sector comercio de óptica provincia de Zaragoza.

El porcentaje de parcialidad a veces se vincula con el volumen de la plantilla o de los contratos indefinidos o temporales celebrados en la empresa.

En relación con las horas complementarias un gran número de convenios modulan el pacto que habilita al empresario a exigir a los trabajadores a tiempo parcial que ejecuten estas horas por encima de la pactada, sometida a criterios como la duración de la jornada diaria, el volumen de la empresa, o el carácter fijo o temporal del contrato. Algunos de ellos o bien exigen a la empresa consolidar como ordinarias un porcentaje de las complementarias realizadas en momentos anteriores, o bien dan la opción al trabajador de negociar dicho aumento de jornada.

Finalmente destacar que las conversiones, especialmente de tiempo parcial a completo, suelen priorizarse frente a nuevas contrataciones siendo variado el conjunto de criterios que utilizan para concretar este derecho.

5.6. La ordenación de la contratación temporal

Es en materia de ordenación de contratación temporal donde más restringido queda el convenio colectivo por la simplificación contractual operada en la reforma laboral, dejando un estrecho margen de maniobra a los negociadores en el planteamiento de reglas sobre los nuevos contratos temporales por circunstancias de la producción y de sustitución. Lo anterior no equivale, sin embargo, a que no exista una llamada al texto convencional en aspectos específicos, siendo esta circunstancia contemplada también por el V AENC al formular deberes que la negociación colectiva tiene en el desarrollo de los contratos de duración determinada, muy especialmente en el desarrollo de una duración contractual diferente a la contemplada legislativamente.

En concreto, de acuerdo con el Art. 15.2 ET, los convenios colectivos están facultados para ampliar la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción —en su modalidad de imprevisibilidad— en hasta doce meses, estableciéndose alternativamente un tope legal de seis. En este sentido, parte de los negociadores del ámbito del comercio optan por el mantenimiento de esa duración mínima, de manera explícita fijando tal previsión o de forma indirecta sin contemplar una regulación específica al respeto, aunque mayoritariamente se observa la preferencia de ampliar el período de duración, de forma general hasta el máximo legal anual permitido, aunque con la existencia también de otras opciones como períodos intermedios de 9 meses de duración máxima anual e incluso inscribir la vigencia contractual máxima dentro de un período de referencia mayor al año, permitiendo duraciones contractuales de 12 meses dentro de un período de 18¹⁹⁶.

¹⁹⁶ Así lo establece, por ejemplo, el art. 36 del Convenio colectivo del sector del comercio de Zamora o el art. 30 del convenio colectivo del comercio de alimentación de Álava.

También existe una llamada normativa a la regulación convencional en la duración máxima del contrato de interinidad por cobertura temporal de un puesto de trabajo durante el proceso de selección o promoción para su cobertura definitiva mediante contrato fijo. En estas circunstancias el Art. 15.3 ET contempla una duración máxima de tres meses que pueden verse aminorados mediante convenio colectivo. No obstante, no se han encontrado dentro de la muestra de estudio previsiones que opten por aminorar el plazo de vigencia de estos contratos, lo que permite adelantar una tendencia general de los negociadores en el ámbito del comercio a adherirse a lo dispuesto por la norma legal.

Más allá de la regulación en la duración, existen algunos convenios que parecen complementar o desarrollar otros aspectos del contrato por circunstancias de la producción que, en principio, no contradicen a la norma. Es el caso de la ejemplificación de supuestos que pueden dar lugar a la celebración de estos contratos, aludiéndose en algunos convenios a la posibilidad de concertarlos normalmente con ocasión de la celebración de campañas de Navidad, rebajas o semana santa¹⁹⁷. Dentro de la muestra se destaca la ejemplificación detallada conforme a los objetivos del legislador del art. 14 del convenio colectivo del sector de mayoristas y minoristas de alimentación de Sevilla, siendo también interesante el art. 16 del convenio colectivo de comercio en general de Guadalajara al no contemplar como causas del contrato por circunstancias de la producción campañas especiales fijas del sector del comercio —Navidad y verano—, coherentemente con lo pretendido en la regulación de los contratos fijos-discontinuos.

Por su parte, se localiza también llamadas a la negociación colectiva en el establecimiento de criterios de preferencia entre las personas con contratos temporales para ocupar puestos de trabajo vacantes de forma indefinida —Art. 15.8 ET—. Aun así, no parece frecuente la incorporación de este tipo de cláusulas dentro de los convenios colectivos del comercio, encontrándose de forma esporádica la determinación de esta preferencia en textos como el del art. 13 del convenio colectivo del comercio en general de Toledo. Tampoco los negociadores desarrollan la forma concreta de proceder en la información de las vacantes indefinidas, viéndose tan solo los arts. 36.3 y 22.7 de los convenios colectivos del comercio de materiales de construcción y saneamiento de Lugo y el de la actividad del comercio de Ávila con esta referencia, y en los que sólo se determina genéricamente la obligatoriedad de informar mediante anuncio público en un lugar adecuado de la empresa o centro de trabajo, haciendo por lo demás una delegación nuevamente a la negociación colectiva para el establecimiento de otros medios que hagan efectiva la transmisión de la información.

¹⁹⁷ Arts. 20 y 32 de los Convenios Colectivos de empresa Game Store Iberia, SLU, y Grupo Hermanos Martín.

Existen otras garantías puntuales interesantes en algunos convenios colectivos del comercio para las personas trabajadoras contratadas eventualmente. Destaca el caso del convenio colectivo de empresa BSH Electrodomésticos, S.A, en donde se prevé un mecanismo de estabilidad para personas trabajadoras interinas con desempeño satisfactorio por el que se permite varias contrataciones de interinidad continuadas conforme vayan siendo alta y baja los trabajadores fijos ausentes y siempre que se puedan probar los motivos en cada contrato, adquiriendo la condición de indefinido tras alcanzar treinta y seis meses de interinidad no ininterrumpida sea cual sea su causa —excepto para sustitución de excedencias con reserva del puesto de trabajo—. A su vez, también se pueden destacar otras obligaciones que permiten una mayor previsibilidad, como el deber contemplado en el convenio colectivo del comercio textil de Álava, de comunicar con una antelación de diez días la decisión de no prorrogar un contrato de trabajo, o también la predisposición de ciertos convenios colectivos de explicitar el principio causal de la contratación temporal o el de igualdad de trato entre contratos temporales en indefinidos, si bien, esto último, no viene acompañado de medidas específicas para hacerlo eficaz¹⁹⁸.

De manera negativa, se observan algunos convenios colectivos menos cuidadosos en la regulación de los contratos a término de conformidad con los últimos cambios legislativos. En específico, dentro del ámbito del comercio todavía es posible encontrar alusiones a los extintos contratos por obra o servicio y a los eventuales, como el caso de los arts. 46 y 32 de los convenios colectivos de dependencia mercantil de Almería y de automóviles, accesorios y recambios de Tenerife, éste último suscrito en noviembre de 2024, tendencia residual pero que se recomienda desarticular para evitar posibles problemas de interpretación o la inaplicación de algunas regulaciones concretas.

Respecto a la concurrencia, se advierte que tras los cambios legislativos operados en materia de contratación temporal el convenio sectorial cobra protagonismo. Así, la duración de los contratos por circunstancia de la producción —por causa imprevisible— será determinada en negociación colectiva sectorial, lo que no obsta para que dentro de ésta se puedan articular reglas que permitan ajustar la duración del contrato en un ámbito empresarial sin contravenir el límite máximo convencionalmente establecido. Por el momento no parece existir dentro de la muestra de estudios tal delegación por parte de los convenios sectoriales, si bien se observa la determinación de plazos de vigencia contractual de seis meses en algunos convenios de empresas¹⁹⁹.

¹⁹⁸ Así por ejemplo el art. 13 del Convenio Colectivo del sector del comercio textil de Barcelona establece que «la contratación temporal ha de ser causal».

¹⁹⁹ Art. 46 del Convenio Colectivo de empresa Eurodepot España, S.A.

En este caso, la incidencia de la reforma en materia de contratación temporal refuerza el papel del convenio sectorial como norma de referencia para concretar la duración de los contratos por circunstancias de la producción por causa imprevisible, ya que la ley remite expresamente a la negociación colectiva la determinación de estos límites. Esto implica que, en caso de que el convenio sectorial fije una duración máxima, dicho límite actuará como marco obligatorio, dentro del cual podrían articularse en el ámbito empresarial ajustes o concreciones siempre que no lo desborden.

Sin embargo, en la medida en que en la muestra analizada no se aprecia una verdadera delegación sectorial que desarrolle esta habilitación legal, la consecuencia práctica es que se mantiene una cierta incertidumbre normativa, siendo los convenios de empresa los que, de forma aislada, establecen duraciones concretas como los seis meses. Esto puede generar tensiones de concurrencia, ya que la regulación empresarial no debería contradecir ni superar los límites que eventualmente establezca el convenio sectorial, una vez este ejerza la competencia que la ley le atribuye.

En definitiva, la ausencia de desarrollo sectorial desplaza de facto la regulación hacia la empresa, pero de manera provisional y condicionada, lo que pone de relieve la importancia del convenio sectorial como instrumento de ordenación del uso de la contratación temporal y como mecanismo de garantía frente a una posible fragmentación regulatoria.

En lo demás, el establecimiento de ciertas garantías y criterios para la conversión de contratos temporales en indefinidos se deja al convenio colectivo de cualquier ámbito, lo que en un principio daría preferencia, según las reglas del Art. 84.2 ET, al ámbito empresarial. Con ello, se recomienda la adopción de una racionalidad a nivel sectorial a la hora de englobar garantías y criterios de conversión contractual, incluyendo la ejemplificación de circunstancias que puedan dar lugar a la contratación temporal, sin perjuicio de mayor concreción e incluso previsión singular de determinadas materias a nivel empresarial, si bien no se advierten dentro de los convenios colectivos de empresa estudiados una regulación específica en materia de contratación temporal, remitiéndose a lo dispuesto por la normativa legal o al convenio colectivo sectorial correspondiente.

5.7. Los contratos formativos

A pesar de la detallada regulación legal, se ha conferido a la negociación colectiva un amplio margen de concreción. El análisis de los convenios del sector del comercio pone de manifiesto la persistencia de ciertas deficiencias. Así, por un lado, se aprecia imprecisión en algunos convenios, en la medida en que no siempre queda claro a cuál de las dos modalidades del contrato de formación se hace referencia; por otro lado, se constata una cierta confusión que puede llegar a desvirtuar el claro objetivo de la norma.

Esta desvirtuación se produce, en particular, cuando los convenios no desarrollan ni adaptan las previsiones legales a las necesidades del sector, limitándose a reproducirlas de forma literal o parcial, sin aportar concreción adicional. Asimismo, no es infrecuente encontrar convenios que se circunscriben exclusivamente a una de las dos modalidades contractuales o que presentan una regulación incompleta, omitiendo aspectos relevantes de la normativa vigente.

En relación con estas omisiones, conviene precisar que, en principio, la falta de regulación convencional no impide la aplicación de la norma legal, que resulta directamente exigible. Sin embargo, lo que aquí se señala no es tanto un problema de eficacia normativa, sino de falta de desarrollo convencional efectivo, es decir, de una escasa concreción de la regulación legal en atención a las particularidades del sector.

5.7.1. Contrato de formación en alternancia

En general, los convenios han adoptado la nomenclatura actual para esta figura, aunque persisten ejemplos que aluden al extinto contrato para la formación y el aprendizaje.

Se ha observado en algunos convenios una limitación en la edad de la persona candidata que no se ajusta a la normativa vigente (fijando el rango de edad entre dieciséis y veinticinco años²⁰⁰), con posibilidad de extensión hasta los veintinueve años si la tasa de desempleo no supera el 15 %²⁰¹.

A pesar del escasísimo margen de maniobra que tienen las partes negociadoras, algún convenio indica una duración mínima superior²⁰² e incluso una máxima inferior²⁰³ o superior²⁰⁴ a la legal. En ocasiones se aclara únicamente la duración máxima, precisando que ese lapso puede ser —o no— continuo²⁰⁵.

Los convenios reiteran en su mayoría la exigencia legal de formalización de la relación por escrito (incluyendo las prórrogas), pero alguno detalla además que el contrato habrá de especificar la distribución de la formación teórica²⁰⁶.

²⁰⁰ Art.8 del CC actividades diversas Comunidad Valenciana.

²⁰¹ Art. 14 del CC sector mayorista y minoristas de alimentación (Sevilla).

²⁰² Es lo que ocurre en el art. 26 del CC comercio del metal de Guipuzkoa que señala 6 meses de duración mínima. Salva la posible tacha de legalidad el art. 9 CC empresa Cimodin, S.L cuando al reflejar que la duración del contrato de las personas «para la formación» será «de seis meses y la máxima será de dos años» se apresura a terminar con la expresión «o lo que legalmente se establezca».

²⁰³ Así, art. 14 del CC sector comercio de materiales de construcción provincia de Valencia que indica que para las «categorías del grupo VI, la duración...» no excederá del año.

²⁰⁴ Art. 9 del CC comercio de óptica al detalle y talleres anejos, señala tanto el plazo mínimo de 6 meses como el máximo de 3 años.

1 año es la duración mínima y 3 años la máxima en el art. 32 del CC comercio de automóviles, accesorios y recambios (Tenerife).

²⁰⁵ Art. 43 del CC del comercio textil de Álava.

²⁰⁶ Art.20 del CC sector del comercio (Cataluña).

En materia salarial, el art. 11 del Estatuto de los Trabajadores permite que el convenio colectivo fije una remuneración específica para estas personas en atención a la jornada efectivamente trabajada. Téngase presente que doctrinalmente se ha advertido que esta remisión podría no ser beneficiosa para el trabajador, ya que en ciertas situaciones la remuneración podría ser superior si no se hubiera convenido una retribución específica. Los convenios prevén esta remuneración ya sea mediante la aplicación de un porcentaje sobre el salario de referencia o la asignación de cantidades concretas²⁰⁷. Es de celebrar la previsión de algunos convenios que no establecen diferencia salarial entre el trabajador en formación y el resto de compañeros que realizan idénticas funciones²⁰⁸.

²⁰⁷ Art. 43 del CC del comercio textil de Álava; art. 36 del CC provincial de trabajo del sector del comercio textil; art. 28 del Conveni col·lectiu de treball del sector del comerç de la pell de la provincia de Barcelona; art. 18 del CC de sector comercio general de la provincia de Badajoz; el CC Comerç i Importadors d'Articles Fotogràfics, Vídeo i So de la provincia de Barcelona; art. 12 del CC para empresas de supermercados y autoservicios de la provincia de Castellón; art. 11 del CC del sector de comercio en general de la provincia de Ciudad Real; art. 15 del CC del Comercio de Tocineros-charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos y caza de la provincia de Barcelona; art. 28 del CC provincial del comercio alimentación mayoristas y almacenistas de alimentación de la provincia de Cádiz; art. 30 del CC del comercio de tejidos en general, mercería, paquetería y quincalla de la provincia de Cádiz; art. 29 CC sector comercio del metal provincia de Tarragona; art. 18 del CC sector comercio metal provincia de Valencia; art. 27 del CC sector comercio de alimentación provincia de Bizkaia; art. 8 del CC actividades diversas Comunidad Valenciana; art. 12 del CC sector comercio menor carnicerías Comunidad Valenciana; art. 15 del CC grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, S.A y Dia Retail España, SAU; art. 11 bis del CC empresa Dealz España, SLU; art. 6 del CC sector del comercio de la piel y comercio textil; art. 24 del CC sector del comercio textil (Ourense); art. 31 del CC de comercio de alimentación (mayoristas) Murcia; art. 14 del CC sector mayoristas y minoristas de alimentación (Sevilla) que curiosamente prevé el salario a percibir durante el tercer año de contrato.

Superior a la norma: art. 16 del CC sector del comerç al detall d'òptiques de les comarques de Lleida; art. 5 del CC sector de comercio de materiales de construcción e saneamiento. 85 % ambos periodos anuales en el art. 39 del CC sector de comercio Málaga.

Igual que la norma: art. 35 del CC sector metalúrgico (Pontevedra); art. 36 del CC comercio para los grupos de importadores y vendedores de automóviles, camiones, motocicletas y sus accesorios, maquinaria industrial, agrícola, de oficina y de uso doméstico.

70 % el primer año y 80 % el segundo en art. 16 del CC sector de comercio en general (Lleida).

No es que se garantice el SMI en proporción al tiempo de trabajo, sino que esta es la retribución con independencia del puesto de trabajo desempeñado en el art. 19 del CC de maquinaria industrial, agrícola, material eléctrico, aparatos electrodomésticos, mobiliario y material de oficina; en el mismo sentido, el art. 25 del CC de comercio del automóvil, caravanas, motocicletas, bicicletas y sus accesorios.

Es confuso el art. 15 del CC para el sector del comercio del mueble, cestería y artículos de mimbre y junco en la provincia de Alicante que para el «contrato formativo» (ha de entenderse que con independencia de la modalidad empleada) el salario queda circunscrito al SMI durante el primer año y a este incrementado en un 10 % para el segundo año. La perplejidad surge porque tal y como está expresado el precepto parece que está aludiendo a los dos tipos de contrato formativo, pero como es sabido solo el contrato de formación en alternancia puede tener esa duración máxima de dos años.

²⁰⁸ CC de treball del sector del comerç textil de la provincia de Barcelona (art. 14); art. 38 del CC sector comercio mueble Cataluña; art. 43 del CC empresa Eurodepot España, S.A.

Casi el 100 % (primer año el 90 % y el segundo el 95 % del salario que corresponde al grupo profesional atinente a las tareas desarrolladas) en el art. 48 del CC sector del comercio de alimentación de la provincia de León que posteriormente se modificó para resultar ser de un 90 % el primer año y un 95 % en el segundo (ver BOP de León de 15 de mayo de 2023). Estos dos últimos porcentajes son los recogidos por el CC de comercio de Alimentación de Lugo,

Siguiendo la inercia de las previsiones normativas anteriores a la última reforma legal, existen convenios que han limitado el número de contrataciones de esta clase, a pesar de que en la actualidad el art. 11. 4. i) del Estatuto de los Trabajadores señala —con independencia de cuál sea la concreta modalidad formativa— que «reglamentariamente se establecerán... el número de contratos por...»²⁰⁹.

Resulta llamativo, de otro lado, la escasa atención que ha merecido la figura del tutor. Ciertamente, algunos convenios colectivos sí establecen el número máximo de alumnos por tutor y la necesidad de que ambos presten servicios en el mismo centro de trabajo o incluso enunciando someramente cuáles son sus funciones²¹⁰.

Destacar, por último, que en alguna norma paccionada se prevé que a la finalización de este contrato el trabajador perciba una indemnización²¹¹.

En lo que hace a la duración de este contrato, no es anómalo que los convenios no respeten las duraciones (tanto mínimas como máximas) legales. Esta circunstancia se ha observado también en los convenios de empresa, aunque en alguno de ellos se salva la legalidad al remitirse expresamente a lo que al efecto disponga la norma legal aplicable. Además, en alguna ocasión se ha apreciado cómo un convenio colectivo de ámbito provincial —sector mayorista y minorista de alimentación (Sevilla)— ha procedido a la limitación de la edad en el candidato a trabajador. Son vestigios, en todos y cada uno de estos supuestos, de la normativa imperante anterior a la última reforma laboral.

Otra circunstancia advertida ha sido la frecuencia en la que convenios de empresa y convenios provinciales han invadido la reserva reglamentaria al limitar ellos el número de contrataciones bajo esta modalidad.

Más allá de la heterogeneidad que presenta la materia salarial, se observa que tanto los convenios provinciales como los autonómicos son proclives a no establecer diferencias —o si existen, estas son nimias— entre el trabajador con contrato formativo en alternancia y el resto de la plantilla.

en su art. 25, así como en el art. 26 del CC sector del mueble (Pontevedra).

Si el tiempo destinado a la formación supera el 15 % de la jornada convencional, el salario sí experimenta reducción en el mismo porcentaje en que se incrementa: art. 4 del CC del comercio de la piel, cuero y calzado para la región de Cantabria, así como art. 8 del CC sector del comercio de detallistas de alimentación (Cantabria).

²⁰⁹ Entendemos que tal y como está redactado el precepto legal, los convenios colectivos no pueden regular este extremo. Se prevé esa limitación en el art. 18 del CC de sector comercio general de la provincia de Badajoz; art.8 del CC actividades diversas Comunidad Valenciana; art. 11 bis del CC empresa Dealz España, SLU; art. 51 del CC sector comercio textil (Madrid).

²¹⁰ Art. 24 del CC sector del comercio textil (Ourense).

²¹¹ Art. 36 del CC comercio para los grupos de importadores y vendedores de automóviles, camiones, motocicletas y sus accesorios, maquinaria industrial, agrícola, de oficina y de uso doméstico. Se prevé el 4,5 % sobre las percepciones salariales obtenidas durante la relación laboral. Esta indemnización (ni ninguna otra) se establece en el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

5.7.2. *El contrato formativo para la obtención de la práctica profesional*

Hemos observado que esta modalidad contractual está menos desarrollada que la anterior. De forma aislada, algunos convenios amplían la posibilidad de concertación del contrato hasta los cuatro años desde la obtención del título habilitante, lo cual está en abierta oposición a lo que permite el texto legal²¹².

En torno al salario, hemos encontrado un convenio —de dudoso encaje legal— que opta por encuadrar a todos los trabajadores que mantienen este tipo de relación laboral en un grupo profesional determinado, con independencia de las funciones que les han sido asignadas²¹³.

No es infrecuente que se sigan empleando parámetros porcentuales para señalar la retribución específica, olvidando que la duración de este contrato ha experimentado una alteración en torno al máximo que se puede convenir²¹⁴. Otros convenios optan por no diferenciar salarialmente al trabajador contratado bajo esta modalidad²¹⁵ o, incluso, alguno que elige determinar que el salario se establecerá en atención al nivel de estudios de la persona trabajadora²¹⁶.

Algunos convenios no atienden a las duraciones mínimas y máximas que indica la Ley, estableciendo periodos distintos a los legales²¹⁷.

²¹² Art. 32 del CC comercio de automóviles, accesorios y recambios (Tenerife); art. 39 del CC sector de comercio Málaga y hasta seis años en el supuesto de «minusválidos».

²¹³ Así, en el Art. 43 del CC del comercio textil de Álava se indica que el salario es el que corresponde al Grupo XII (Ayudante/a de dependiente/a, ayudante/a de jefe de taller, Auxiliar administrativo de 18 a 20 años, auxiliar de caja de 18 a 20 años, telefonistas, empaquetador/a, cobrador/a, vigilante).

²¹⁴ Recuérdese que el periodo máximo del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional era de 1 año. A pesar de ello, el art. 36 del CC provincial de trabajo del sector del comercio textil, indica el 60 % el primer año y 75 % el segundo año; algo similar en el art. 17 del CC del sector comercio general de la provincia de Badajoz (80 % y 90 %); art. 14.3 del Conveni Col·lectiu de Treball de comerç d'òptica al detall de la provincia de Barcelona; art. 20 del CC para el sector del comercio en general de la provincia de Cáceres; art. 16 del CC del sector del comercio en general Guadalajara; art. 31 del CC del sector comercio de la provincia de Teruel; art. 12 CC del sector de alimentación de la provincia de Toledo; art. 10 del CC interprovincial de treball per a oficines de farmàcia de Catalunya; art. 16 del CC de comercio de ópticas (Navarra).

²¹⁵ Aunque sí se distingue para el contrato de formación en alternancia, el art. 15 del CC del comercio de tocineros-charcuteros, carniceros, despojos comestibles y detallistas de volatería, huevos y caza de la provincia de Barcelona opta por establecer una retribución fijada en atención únicamente a las tareas desempeñadas; iguales consideraciones con relación al art. 15 del CC de almacenistas de materiales de construcción; art. 17 del CC sector comercio materiales de construcción de Tarragona; art. 12 del CC empresa BSH Electrodomésticos, S.A. (Centro de trabajo oficinas centrales PLA-ZA y red comercial) provincia de Zaragoza solo hace referencia a esta modalidad, dado que no contempla nada en relación al contrato de formación en alternancia; art. 35 del CC sector metalúrgico (Pontevedra); solo para el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, art. 5 del CC sector do comercio de materiales de construcción e saneamiento.

²¹⁶ Art.51 del CC sector de comercio textil que, no obstante, incluye reglas para proceder a la compensación con las retribuciones variables.

²¹⁷ 2 años es el plazo máximo y 6 meses el mínimo (las prórrogas habrán de respetar este lapso) en el art. 16 del CC comercio de ópticas (Navarra) para el «contrato de trabajo en prácticas»; igual previsión —aun cuando nada se indica sobre las prórrogas— en el art. 32 del CC comercio de automóviles, accesorios y recambios (Tenerife).

Así pues, las principales conclusiones que pudieran señalarse se refieren a que los convenios provinciales son proclives a fijar periodos más dilatados (coincidentes con el panorama normativo inmediatamente anterior al hoy vigente) para posibilitar la concertación de este tipo de contrato.

En lo que hace a la fijación del salario, también se observa que los convenios colectivos provinciales y autonómicos persisten en el empleo de parámetros porcentuales obsoletos, sin que hayan acomodado sus previsiones a los nuevos mandatos legales. Además, algunos convenios de empresa y provinciales optan por no diferenciar salarialmente a este tipo de trabajadores (v. *gr.*, de empresa BSH electrodomésticos), pero otros —tanto de ámbito provincial como autonómico— vinculan el salario con el nivel de estudios que tiene el trabajador.

5.8. Contrato de relevo y jubilación parcial

Muchos convenios se remiten a lo previsto en el régimen legal acerca de la jubilación parcial y el contrato de relevo, por lo que solo destacaremos las cuestiones novedosas, aunque son anteriores todas a entrada en vigor de la reforma legislativa más reciente.

En algún caso, se parte de la facultad de la empresa de decidir acerca de la jubilación parcial solicitada por el trabajador que cumpla los requisitos para acceder a ella²¹⁸, incluso supeditándolo a un análisis sobre el coste de esta medida de cara a la viabilidad de las solicitudes de jubilación parcial que se presenten²¹⁹. Se recuerda que la conversión de tiempo completo a tiempo parcial debe venir precedida del acuerdo entre empresario y trabajador, o, en otros términos, no se garantiza el derecho de conversión del contrato por haber alcanzado la edad de jubilación y la cotización necesaria para acceder a esta modalidad de jubilación, salvo que así se prevea en el convenio colectivo. De hecho, algunos de la muestra lo contemplan como un derecho del trabajador²²⁰, lo que obliga a la empresa a concertar un contrato de relevo, siempre que se cumplan los requisitos previstos en la norma legal²²¹, o los detallados en el convenio²²². En otros casos se remiten a un acuerdo entre la empresa y el trabajador

²¹⁸ Art. 23 CC comercio de ganadería de Navarra.

²¹⁹ Art. 15 CC empresa BSH Electrodomésticos, S.A. (Centro de trabajo oficinas centrales PLA-ZA y red comercial) provincia de Zaragoza.

²²⁰ Art. 25 CC de almacenes y almacenes mixtos de madera de Asturias; art. 20 CC sector comercio de materiales de construcción Cantabria; art. 26 CC sector mayoristas, asentadores y detallistas de pescado provincia de Zaragoza.

²²¹ Art. 24 CC del comercio textil de la provincia de Ciudad Real; art. 30 CC sector comercio provincia de Teruel.

²²² Se exige una solicitud anticipada de 3 meses; la empresa no está obligada si en los 6 meses anteriores se ha producido una jubilación en similares circunstancias; la retribución del trabajador relevista alcance el 65 % de la real del trabajador jubilado, art. 37 CC comercio de ópticas de Navarra. Solicitud con 6 meses de antelación; antigüedad de al menos 15 años en la empresa; y edad mínima de 63 años, art. 20 CC sector comercio textil de la Comunidad Valenciana. Solo se aceptan hasta 5 jubilaciones parciales para el personal de almacén del grupo profesional IV Área I y III Área I; 15 años de antigüedad; solicitud con 4 meses de antelación, que serán atendidas en caso de identidad en favor del trabajador de más edad. No obstante, se prevé que en ciertos casos se podrán atender otras solicitudes, art. 16 CC grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Dia Retail España, SAU.

que pretende jubilarse parcialmente²²³, o se insta a la empresa a facilitar la jubilación parcial de quienes la soliciten, cumpliendo las formalidades relativas a la contratación de un relevista²²⁴. Excepcionalmente se permite a la empresa diferir la celebración del contrato de relevo²²⁵, mientras que en otro convenio se prevé la suspensión del derecho a solicitar la jubilación parcial²²⁶. Finalmente, alguno prevé que en caso de discrepancia tras recibir la empresa la solicitud de pasar a jornada parcial por jubilación, se remitirá la cuestión a la Comisión Paritaria para su resolución²²⁷.

Sobre las condiciones de ejecución el contrato de trabajo del trabajador que pasa a jubilación parcial se aprecian algunas concreciones de la norma legal.

En cuanto a la jornada del trabajador jubilado parcial, algunos fijan el porcentaje de jornada a reducir, si bien se aprecia que se adecua a lo que establecía la regulación anterior y no a lo proclamado en la norma vigente que ha eliminado cualquier referencia al porcentaje de jornada a reducir²²⁸. En cuanto a la ejecución de dicha jornada, algún convenio prevé que la empresa fijará el momento en que se deba realizar²²⁹. Otros ya contemplan cuándo deberá realizarse, lo que será de aplicación subsidiaria al acuerdo entre las partes²³⁰. En otros se prevé únicamente su distribución de mutuo acuerdo²³¹.

Algunos preceptos convencionales regulan el salario resultante de la reducción de jornada del trabajador relevado, reducido en igual porcentaje de su jornada. Se contemplan diferentes sistemas de concreción. A modo de ejemplo, este será la parte proporcional de la media anual del salario fijo y del variable, cuya cuantía se abonará

²²³ Art. 36 CC comercio mayorista de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de Barcelona; art. 20 CC del comercio en general de la provincia de Cuenca.

²²⁴ Art. 15 CC Sector Comercio Vario de Madrid; art. 38 CC Sector de Comercio Málaga, art. 24 CC del comercio de tejidos en general, mercería, paquetería y quincalla de la provincia de Cádiz; art. 15 CC sector Almacenaje y Distribución de Alimentación provincia Zaragoza; art. 34 CC sector Comercio juguetes, artículos de deporte, instrumentos musicales, discos y bares Provincia de Zaragoza, art. 33 CC sector Detallistas y Autoservicios de Alimentación Provincia de Zaragoza.

²²⁵ Hasta 3 meses posteriores a la fecha en la que el trabajador/a tuviera derecho a la jubilación parcial, art. 34 CC sector Comercio Textil Provincia de Zaragoza.

²²⁶ Durante un plazo de seis meses, cuando se hubiera aceptado la jubilación parcial, con contrato de relevo, de un trabajador cuyas bases de cotización de los últimos 6 meses superen en un 35% las correspondientes al salario de convenio aplicable a una persona trabajadora, de nueva contratación, con la misma categoría profesional que tuviera la persona relevada, siempre que en la nueva jubilación parcial también se supere el 35 % de diferencia conforme al criterio expuesto, art. 10 CC Sector almacenistas de alimentación de Navarra.

²²⁷ Art. 29 CC comercio en general de Palencia.

²²⁸ Mínimo del 25 % y un máximo del 50 %, art. 49 CC sector del comercio de alimentación de la provincia de León y art. 23 CC empresa General Óptica, SA.

²²⁹ Art. 10 CC sector almacenistas de alimentación de Navarra.

²³⁰ En jornadas completas y en periodos determinados del año o años, art. 36 CC Comercio Mayorista de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de Barcelona.

²³¹ Art. 23 CC comercio ganadería de Navarra.

en 12 meses y con independencia de los tipos de trabajo y periodos en los que se preste servicio²³².

También se anuda alguna consecuencia negativa al paso a la jubilación parcial como sería la pérdida de cualquier ayuda a la jubilación establecida en el convenio colectivo²³³, cuestión de dudosa legalidad si consideramos que la diferencia de trato entre unos y otros trabajadores —que acceden a la jubilación— se fundamenta en la parcialidad de la jornada de unos y otros, constituyendo esta una causa de discriminación vedada en nuestro ordenamiento jurídico.

Se contempla, en algún caso, cuándo ha de producirse la jubilación plena del trabajador jubilado parcialmente que se producirá al cumplir la edad de jubilación ordinaria, al objeto de reforzar y mejorar las políticas de trabajo, entendiendo que se trata de un instrumento idóneo para la consecución del relevo generacional que mejora la calidad y estabilidad del trabajo²³⁴.

Finalmente, destaca una medida relativa al supuesto de despido, declarado improcedente por sentencia firme, de aquellas personas trabajadoras que hubiesen reducido su jornada por jubilación parcial, a quienes se otorga el derecho de opción entre la indemnización correspondiente o la readmisión²³⁵.

En lo que respecta al trabajador relevista, se prevé su concertación a tiempo indefinido o determinado, a tiempo completo o parcial²³⁶, previendo que pueda convertirse en indefinido a la jubilación total del trabajador relevado²³⁷, salvo que sea necesario amortizar el puesto²³⁸. Estas disposiciones casan mal con el régimen legal vigente que impone la contratación por tiempo indefinido y a jornada completa del trabajador relevado en el supuesto de acceso a la jubilación parcial anticipada, regulación a la que no se han adecuado tales normas convencionales, probablemente debido al carácter reciente de la reforma del art. 12 ET en este punto. En otros casos, se determina la extinción del contrato al alcanzar el trabajador relevado la edad de jubilación ordinaria²³⁹, lo que también contravendría el precepto legal en su versión actual por cuanto que ahora exige que el contrato de relevo sea indefinido y se mantenga vigente

²³² Se tomará, por una parte, el salario ordinario fijo del último mes, y, por otro, el salario ordinario variable que en promedio se haya percibido en los 12 meses anteriores al momento de acceder a la jubilación parcial, excluyendo importes extrasalariales, art. 36 CC comercio mayorista de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de Barcelona.

²³³ Art. 20 CC del comercio en general de la provincia de Cuenca.

²³⁴ Art. 36 CC comercio mayorista de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de Barcelona.

²³⁵ Art. sector comercio general provincia de Toledo.

²³⁶ Art. 49 CC sector del comercio de alimentación de la provincia de León.

²³⁷ Art. 23 CC comercio ganadería de Navarra.

²³⁸ Art. 10 CC sector almacenistas de alimentación de Navarra.

²³⁹ Art. 7 CC del sector para el comercio en general de Granada y provincia.

desde la fecha de efectos de la jubilación parcial hasta, al menos, los dos años posteriores a la extinción de la jubilación parcial.

Sobre la ejecución de la prestación objeto del contrato de relevo, la ley permite simultanear a los dos trabajadores o que ocupe el relevista un puesto diferente, así como complementar la jornada dejada de realizar por el jubilado parcialmente o que los horarios no coincidan, régimen legal al que muchos convenios se acogen²⁴⁰. En este punto se muestra algo innovador el convenio que permite que la actividad del relevista se realice en el mismo o distinto centro de trabajo al que pertenece el trabajador relevado²⁴¹.

En fin, algún convenio remite la regulación de las condiciones de ejecución de ambas relaciones laborales a lo previsto para los contratos a tiempo parcial, especialmente en materia de jornada continua o de horas complementarias²⁴².

Por último, un convenio otorga a la comisión paritaria funciones relativas a la adaptación de la regulación convencional a la legislación vigente en cada momento²⁴³.

A modo de reflexión general, los convenios de la muestra analizada en el sector comercio regulan, en menor medida que el contrato a tiempo parcial ordinario, el contrato de relevo y en general se remiten a lo previsto legalmente. Los que se ocupan del mismo se centran, fundamentalmente, en reconocer el paso de tiempo completo a tiempo parcial del trabajador que pretende jubilarse parcialmente o bien como un derecho subjetivo o bien como un derecho condicionado al acuerdo con el empresario.

En relación con las condiciones de contratación del relevista y la reducción del contrato del relevado se detectan cláusulas obsoletas debido a la reciente reforma del art. 12, apartados 6 y 7 del Estatuto de los Trabajadores, al que se deberán adecuar las cláusulas convencionales que limiten lo reconocido por en ellos. A modo de ejemplo, el contrato de relevo ha de ser indefinido y a tiempo completo cuando se trate de relevar a un trabajador que accede a la jubilación parcial anticipada. Como novedades destacar, en lo positivo, la opción de que el trabajador relevista preste sus servicios en un centro de trabajo diferente al relevado; en lo negativo, la eliminación de derechos económicos reconocidos a quienes se jubilan de forma completa cuando se alcance la edad ordinaria y se cumplan los requisitos de cotización, aspecto que consideramos discriminatorio para los trabajadores a tiempo parcial que acceden a una jubilación también parcial.

²⁴⁰ Por ejemplo, art. 30 CC sector comercio de la provincia de Teruel.

²⁴¹ Art. 36 CC comercio mayorista de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de Barcelona.

²⁴² Art. 20 CC sector detallistas de ultramarinos y similares, provincia de Valencia.

²⁴³ Art. 37 CC comercio de ópticas de Navarra.

5.9. Extinciones (preavisos, indemnizaciones, jubilaciones)

Los convenios observados suelen regular el momento extintivo, particularmente en lo relativo al cese voluntario y por expiración del tiempo convenido, contemplando para este último el derecho a recibir indemnización, si bien la cuantía de esta a veces se remite a lo previsto en la legislación vigente²⁴⁴, aunque algunos indican, en lugar de 12 días de salario por año trabajado, 1 día de salario por mes trabajado, fórmula que en realidad resulta equivalente a la prevista legalmente²⁴⁵. En otros se mejora el régimen de su reconocimiento y cuantía al otorgar también indemnización por término del contrato para aquellos contratos cuya normativa no contemple indemnización alguna como son los formativos y los de sustitución²⁴⁶.

Tampoco presentan grandes innovaciones en materia de plazo de preaviso previa extinción del contrato, generalmente fijándolo en 15 días²⁴⁷, aunque a veces se hace depender de la duración del contrato²⁴⁸, la titulación exigida para el puesto de trabajo²⁴⁹, o vinculándolo al grupo profesional²⁵⁰, cuyo incumplimiento por parte del trabajador, si es de este de quien parte la voluntad de rescindir el contrato, acarrearía el descuento de tantos días de salario como días de demora²⁵¹, aunque en un convenio se concreta un límite máximo de días a deducir aunque el preaviso se disponga en

²⁴⁴ Art. 26 CC comercio de alimentación de Lugo.

²⁴⁵ Art. 13 CC sector empresas de centros de jardinería estatal; art. 31 CC provincial para las actividades del comercio de ganadería de Salamanca; art. 11 CC empresa Cimodin, SL.

²⁴⁶ Art. 13 CC sector empresas de centros de jardinería estatal que no excluye los formativos; art. 20 CC sector del comercio del mueble de Madrid; art. 16 CC sector comercio vario de Madrid. Se prevé el pago de la indemnización de 12 días de salario por año trabajado para todos los contratos de duración determinada, art. 25 CC sector comercio subsectores y empresas sin convenio propio Cataluña.

²⁴⁷ Se contempla para el caso de dimisión del trabajador, art. 15 CC sector alimentación provincia de Toledo. Excepto para los contratos de sustitución, art. 20 CC sector comercio muebles comunidad Valenciana.

²⁴⁸ 15 días para los de duración superior a 6 meses y 7 para los de duración inferior; para el empresario, el preaviso será de 15 días en los contratos superiores a seis meses, art. 9 CC sector almacenaje y distribución de alimentación provincia de Zaragoza. 15 días si supera los 2 meses y 7 días si no los supera, art. 14 CC empresa Decathlon España, SA. 15 días salvo que el contrato sea inferior a 45 días en cuyo caso el preaviso será de un tercio de la duración del contrato, art. 17 CC Empresa Game Stores. Iberia, SLU.

²⁴⁹ 1 mes para personal técnico titulado y 15 días para el resto de personal, art. 16 CC sector comercio subsectores y empresas sin convenio propio Cataluña; art. 20 CC sector comercio mueble Cataluña.

²⁵⁰ 15 días con carácter general, excepto los mandos, que deberán preavisar con 25 días de antelación, art. 13 CC sector empresas de centros de jardinería estatal Grupos IV, V y VI, 15 días; Grupo III, 1 mes; Grupos I y II, 2 meses, art. 23 CC sector comercio metal provincia de Valencia. Grupos IV y V, 1 mes; Grupos I, II y III, 15 días, art. 9 CC comercio actividades diversas de la Comunidad Valenciana. Grupos III y IV, 15 días salvo pacto en contrario; grupos I y II, 15 días. Niveles 1 y 2, 60 días, Niveles 3 a 5, 30 días; resto de niveles, 15 días, art. 22 CC empresa General Óptica, SA. Grupos IV y III, 15 días; grupos I y II, 30 días, art. 11 CC empresa Grupo Supermercados Carrefour (Supermercados Champion, SA, Grup Supeco-Maxor, SL, Supersol Spain, SLU, y Superdistribución Ceuta, SLU). Grupos profesionales y personal base, 15 días; grupos y mandos, coordinadores y técnicos, 30 días, art. 10 CC Empresa Supercor, SA. Grupos I y II, 25 días; restantes grupos, 15 días, art. 11 CC empresa Cimodin, SL. Grupo I, 2 meses; resto de personal, 3 semanas, art. 28 CC empresa Bofrost*, SAU.

²⁵¹ Art. 40 CC comercio de alimentación de Lugo, art. 9 CC sector almacenaje y distribución de alimentación provincia Zaragoza, art. 22 CC empresa General Óptica, SA., art. 11 CC empresa Grupo Supermercados Carrefour (Supermercados Champion, SA, Grup Supeco-Maxor, SL, Supersol Spain, SLU, y Superdistribución Ceuta, SLU).

cuantía superior²⁵², o se supedita a la duración del contrato pactada²⁵³. En cambio, cuando es el empresario el que incumple el preaviso en caso de expiración de tiempo convenido, algún convenio le exige el abono del importe del salario de un día por cada uno de retraso, siempre que el contrato tenga una duración superior al año, de acuerdo a la normativa legal y con la excepción de los contratos de sustitución²⁵⁴, aunque en otros la exigencia de abono por el tiempo dejado de preavisar es idéntica con independencia de quién lo hubiera incumplido y la causa de la extinción —dimisión o expiración de tiempo convenido²⁵⁵—. Como aspectos destacables, un convenio contempla que únicamente podrá descontarse de la liquidación de partes proporcionales de pagas extra y vacaciones a favor de la persona trabajadora²⁵⁶, mientras que otro exime la responsabilidad frente a incumplimientos de preaviso a las trabajadoras víctimas de violencia de género o sexuales²⁵⁷.

Algún convenio prevé la posibilidad de que el empresario decida prescindir de la persona trabajadora que preavisa su dimisión desde ese mismo momento, debiendo en su caso abonar los días restantes de preaviso y también exime del cumplimiento de preaviso cuando se dimite por falta de pago o retraso continuado de 2 o más meses en el abono del salario pactado²⁵⁸, supuesto que, en realidad, motivaría una extinción indemnizada para la cual no se prevé preaviso legal alguno. En cambio, si el trabajador, una vez extinguido su contrato, no hubiese devuelto a la empresa los útiles y prendas de trabajo que pueda tener en su poder y sean propiedad de aquella, ésta queda autorizada para descontar de la liquidación el importe correspondiente al valor de dichos elementos²⁵⁹.

También se regula en algún convenio cuándo debe la empresa entregar la propuesta de liquidación o finiquito²⁶⁰, o el momento en que se percibirá su cuantía²⁶¹.

²⁵² Máximo de 15 días a pesar de que el preaviso se fija, según el grupo profesional, entre 2 meses y 3 semanas, art. 28 CC empresa Bofrost*, SAU.

²⁵³ Contempla que la disminución de la liquidación por incumplimiento del preaviso del trabajador ante dimisiones se producirá si el contrato es igual o superior a tres meses el art. 24 CC sector comercio textil Comunidad Valenciana.

²⁵⁴ Art. 17 CC sector supermercados y autoservicios provincia de Valencia. También prevé que solo está obligado a pagar los días dejados de preavisar el empleador cuando el contrato sea superior al año, pero sin límite relativo a la duración del contrato en el caso del trabajador el art. 17 CC sector comercio menor carnicerías Comunidad Valenciana.

²⁵⁵ Art. 14 CC sector cadenas de tiendas de conveniencia estatal, art. 20 CC sector comercio muebles Comunidad Valenciana, art. 14 CC Empresa Decathlon España, SA., art. 14 CC grupo de empresas Distribuidora Internacional de Alimentación, SA, y Dia Retail España, SAU., art. 11 CC empresa Cimodin, SL.

²⁵⁶ Art. 9 CC comercio actividades diversas Comunidad Valenciana.

²⁵⁷ Art. 13 CC sector empresas de centros de jardinería estatal. En relación con las víctimas de violencia de género únicamente, art. 14 CC sector cadenas de tiendas de conveniencia estatal.

²⁵⁸ Art. 16 CC sector comercio subsectores y empresas sin convenio propio Cataluña.

²⁵⁹ Art. 17 CC empresa Game Stores. Iberia, SLU.

²⁶⁰ Como mínimo, la liquidación se entregará 7 días antes de la terminación del contrato, art. 40 CC comercio de alimentación de la provincia de Lugo. Junto con la comunicación del cese, art. 15 CC sector alimentación provincia de Toledo o art. 15 sector comercio general provincia de Toledo.

²⁶¹ En la fecha en que cause baja, salvo que incumpla el plazo de preaviso, en cuyo caso percibirá la liquidación correspondiente a la fecha de baja en el momento habitual de cobro de todas las personas trabajadoras, art. 15 CC sector alimentación provincia de Toledo.

Algunos contemplan el derecho del trabajador a solicitar la asistencia de un representante de los trabajadores, como así dispone la norma estatutaria, pero ahonda en los efectos del ejercicio de este derecho. Se contempla que, con el visto bueno de estos últimos y la conformidad del trabajador, el finiquito tendrá carácter liberatorio inmediato y con carácter irrevocable, sin que ello suponga merma alguna del ejercicio de la acción de reclamación por parte del trabajador, en el caso de que concurra algún vicio de consentimiento. No puede afirmarse que estas previsiones «secuestren» el derecho de asistencia sindical, en la medida en que dicho derecho se mantiene intacto y disponible para el trabajador en los términos previstos en la normativa estatutaria. Lo que hacen los convenios es, más bien, modular los efectos jurídicos del finiquito en función de si dicha asistencia se ha ejercido o no. Así, cuando el trabajador firma con la asistencia y visto bueno de un representante, se refuerza la presunción de validez del finiquito atribuyéndole un carácter liberatorio inmediato, sin perjuicio de su posible impugnación si concurre vicio del consentimiento. Por el contrario, la ausencia de asistencia no elimina derechos, sino que introduce un plazo de cautela antes de atribuir eficacia liberatoria al finiquito, con la finalidad de reforzar la protección del trabajador. En consecuencia, no se trata de una restricción del derecho sindical, sino de una regulación convencional de los efectos del finiquito, que puede ser más o menos discutible desde el punto de vista técnico, pero que no supone en sí misma la privación del derecho de asistencia. En cambio, si no se encuentra asistido por ningún representante de los trabajadores, el carácter liberatorio no se producirá hasta tanto hayan transcurrido 30 días naturales desde la fecha de finalización de la relación laboral, sin que ello suponga merma alguna del ejercicio de la acción de reclamación por parte del trabajador, en el caso de que concurra algún vicio de consentimiento²⁶². En otro caso, se excluye de la condición liberatoria la cantidad devengada en virtud del carácter retroactivo de los incrementos retributivos y la revisión salarial pactada para el convenio²⁶³.

Para acabar este punto, nos fijaremos en el régimen de jubilaciones de la muestra de convenios seleccionada para el sector de comercio, destacando en primer lugar, la escasez de contenidos referidos a este asunto. De nuevo, encontramos desfases entre convenios y la legislación actual, por ejemplo, al regular las jubilaciones obligatorias, supeditando las mismas tanto al objetivo del relevo generacional, como al cumplimiento de la edad ordinaria de jubilación fijada en la legislación vigente, mientras que en la actualidad y con carácter general se impone a los convenios fijar este tipo de cláusulas para quienes cumplan, al menos, 68 años y tengan derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación en su modalidad contributiva. Algún convenio permite a la empresa optar por una nueva contratación o la reconversión de un contrato temporal en indefinido, cuando la norma legal exige la contratación de un nuevo tra-

²⁶² Art. 22 CC sector comercio metal provincia de Valencia.

²⁶³ Art. 9 CC sector almacenaje y distribución de alimentación provincia Zaragoza.

bajador²⁶⁴. En cambio, otros convenios contemplan el régimen actualmente vigente, sin bien sin innovar o concretar nada al respecto²⁶⁵, o dicha novedad es de tono menor, como concretar el preaviso de la comunicación escrita tanto al trabajador como al comité intercentros de la fecha en la que se producirá la jubilación obligatoria²⁶⁶. En otros casos, únicamente se limitan a fomentar la jubilación, en forma de recomendación a los trabajadores, en cuyo caso, los puestos de trabajo se cubrirán por nuevo personal, salvo transformación de contratos a tiempo parcial a jornada completa²⁶⁷.

Para cerrar este apartado y en lo relativo a la jubilación anticipada, al margen de lo previsto para la parcial, algunos se remiten a la legislación vigente²⁶⁸. Solo en un caso se exige al trabajador comunicarlo a la empresa, quien estará obligada a atenderlo y a sustituir al trabajador por otro que se encuentre inscrito como desempleado por un período mínimo de un año²⁶⁹.

También se regula en algún convenio cuándo debe la empresa entregar la propuesta de liquidación o finiquito²⁷⁰, o el momento en que se percibirá su cuantía²⁷¹.

Algunos convenios reconocen expresamente el derecho del trabajador a solicitar la asistencia de un representante legal en el momento de la entrega del finiquito, en línea con lo previsto en la normativa estatutaria, pero añaden matices relevantes sobre los efectos de dicha intervención. Así, en determinados casos se establece que, con el visto bueno del representante y la conformidad del trabajador, el finiquito adquiere carácter liberatorio inmediato e irrevocable, sin perjuicio de que pueda impugnarse si concurre algún vicio del consentimiento. Por el contrario, cuando el trabajador no está asistido por representación legal, se prevé que el efecto liberatorio quede diferido hasta transcurridos 30 días naturales desde la extinción de la relación laboral, manteniéndose igualmente la posibilidad de reclamación en caso de defectos en el consentimiento. En otros supuestos, se excluyen de dicho efecto liberatorio determinadas cantidades, como las derivadas de incrementos salariales retroactivos o revisiones retributivas pactadas en convenio²⁷².

²⁶⁴ Art. 30 CC comercio mayorista de frutas, verduras, hortalizas, plátanos y patatas de Barcelona.

²⁶⁵ Art. 58 CC sector almacenaje y distribución de alimentación provincia Zaragoza, art. 21 CC sector comercio textil Comunidad Valenciana, art. 57 CC Empresa General Óptica, SA.

²⁶⁶ 15 días, art. 50 CC empresa Grupo Supermercados Carrefour (Supermercados Champion, SA, Grup Supeco-Maxor, SL, Supersol Spain, SLU, y Superdistribución Ceuta, SLU).

²⁶⁷ Art. 31 sector comercio general provincia de Toledo.

²⁶⁸ Art. 40 CC sector comercio provincia de Zamora.

²⁶⁹ Art. 58 CC sector almacenaje y distribución de alimentación provincia Zaragoza.

²⁷⁰ Como mínimo, la liquidación se entregará 7 días antes de la terminación del contrato, art. 40 CC Comercio de Alimentación. Junto con la comunicación del cese, art. 15 CC sector Alimentación Provincia de Toledo o art. 15 Sector Comercio General Provincia de Toledo.

²⁷¹ En la fecha en que cause baja, salvo que incumpla el plazo de preaviso, en cuyo caso percibirá la liquidación correspondiente a la fecha de baja en el momento habitual de cobro de todas las personas trabajadoras, art. 15 CC sector Alimentación Provincia de Toledo.

²⁷² Art. 9 CC sector Almacenaje y Distribución de Alimentación provincia Zaragoza.

En materia de jubilación, se observa una regulación escasa y heterogénea en los convenios del sector comercio, con importantes desajustes respecto de la normativa vigente. Algunos mantienen cláusulas de jubilación obligatoria condicionadas al relevo generacional y al cumplimiento de la edad ordinaria, si bien el marco actual exige, con carácter general, que estas cláusulas se vinculen a la edad de 68 años y al acceso al 100 % de la pensión, además de garantizar la contratación de un nuevo trabajador en sustitución. Otros convenios se limitan a reproducir el régimen legal sin apenas desarrollo, o introducen previsiones accesorias como la obligación de preaviso o la comunicación a la representación de los trabajadores, mientras que en ciertos casos únicamente se formulan recomendaciones de jubilación, vinculando la cobertura de los puestos a nuevas contrataciones o transformaciones de contratos temporales en indefinidos²⁷³.

Finalmente, en lo relativo a la jubilación anticipada, la mayoría de convenios se remite a la legislación vigente, siendo excepcionales aquellos que introducen obligaciones adicionales, como la comunicación previa por parte del trabajador y el compromiso empresarial de sustitución mediante la contratación de personas desempleadas durante un periodo mínimo determinado. En conjunto, se aprecia una regulación convencional fragmentada y de intensidad desigual, con escasa innovación y cierta desactualización respecto del marco legal vigente²⁷⁴.

En conclusión, por lo que respecta al momento extintivo de la relación laboral, regulados por la negociación colectiva del sector comercio cabe hacer las siguientes reflexiones finales. Algunos centran su atención en el cese voluntario fijando el preaviso a cumplir por el trabajador. Otros vinculan a ambos sujetos al cumplimiento del preaviso de extinción del contrato temporal, cuya duración difiere de unos convenios a otros y, en su caso, contemplan el derecho a indemnización a la finalización del mismo mejorando lo previsto legalmente cuando se contempla de forma generalizada en relación con todo tipo de contrato temporal. Finalmente, en lo que respecta al régimen de jubilación, la negociación colectiva en este sector es especialmente parca. Algunos convenios reconocen el régimen de la jubilación forzosa de acuerdo con la legislación previa a la última modificación de la DA décima del Estatuto de los Trabajadores, quedando así desfasada e inoperativa. Para el resto de aspectos, con carácter general, se remiten a la legislación vigente.

5.10. Resumen y cuestiones principales

La regulación convencional de la contratación en el sector del comercio se ha visto notablemente transformada tras la aprobación del Real Decreto Ley 32/2021, que ha

²⁷³ Art. 31 Sector Comercio General Provincia de Toledo.

²⁷⁴ Art. 58 CC sector Almacenaje y Distribución de Alimentación provincia Zaragoza.

reducido de forma significativa el margen de intervención de la negociación colectiva en la tipología contractual. Este repliegue competencial, sin embargo, no ha supuesto la irrelevancia del convenio colectivo, sino su reorientación hacia una función principalmente promocional y de acompañamiento de la política normativa, especialmente en lo relativo al fomento de la estabilidad en el empleo. Así se desprende tanto del nuevo marco legal, y en particular del artículo 15.8 del Estatuto de los Trabajadores, como de las directrices emanadas del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, que llaman expresamente a los agentes sociales a impulsar la contratación indefinida y el uso adecuado de las modalidades temporales.

En este contexto, los convenios colectivos del sector del comercio desarrollan, con desigual intensidad, dos grandes líneas de actuación. De una parte, la extensión del principio de estabilidad en el empleo, que se manifiesta a través de declaraciones de preferencia por la contratación indefinida y de compromisos más o menos exigentes para reducir la temporalidad; de otra, la asunción de determinadas estrategias de política de empleo, especialmente orientadas a la inserción laboral de colectivos vulnerables y a la promoción de la igualdad de género en el acceso al empleo. No obstante, aunque es frecuente la fijación de porcentajes mínimos de empleo indefinido o máximos de contratación temporal, estos compromisos presentan una notable disparidad entre convenios, oscilando desde umbrales muy modestos hasta objetivos ambiciosos, y en ocasiones se ven limitados por condicionantes ligados al tamaño de la plantilla, lo que reduce de forma apreciable su eficacia práctica.

Asimismo, los pactos de conversión de contratos temporales en indefinidos, que deberían constituir un instrumento central de estabilización, adolecen a menudo de una formulación deficiente. No es infrecuente la presencia de referencias normativas obsoletas o la simple remisión genérica a la legislación vigente, sin concreción de criterios objetivos ni mención a incentivos reales que hagan efectiva la conversión. Frente a estas carencias, resulta destacable el papel atribuido en algunos convenios a las comisiones paritarias, a las que se encomiendan funciones de seguimiento de la evolución de la contratación y del cumplimiento de los compromisos asumidos, con ejemplos particularmente elaborados en ciertos ámbitos provinciales. En materia de igualdad, los convenios suelen limitarse a declaraciones genéricas de no discriminación, si bien existen algunas cláusulas más avanzadas que fijan objetivos cuantificados de equilibrio de género en plantilla. Del mismo modo, se detectan medidas de política de empleo dirigidas a personas con discapacidad, jóvenes, mayores de 45 años o desempleados de larga duración, así como referencias a la erradicación del pluriempleo, aunque muchas de estas previsiones tienen un valor más programático que normativo.

Junto a estos principios generales, la negociación colectiva conserva un papel relevante en la regulación del período de prueba, que es objeto de desarrollo en la mayoría de los convenios, especialmente en el ámbito provincial. En este punto se

observan prácticas discutibles, como la admisión de la denominada «reprueba» cuando la persona trabajadora ya ha prestado servicios en la empresa, siempre que no hubiera agotado el período máximo convencional, así como la fijación de duraciones superiores a las previstas con carácter supletorio en el Estatuto de los Trabajadores. Con todo, también aparecen cláusulas garantistas, como el cómputo exclusivo de los días efectivamente trabajados o, de forma más excepcional, el reconocimiento de una indemnización cuando la extinción se produce por no superación de la prueba.

En materia de trabajo a distancia y teletrabajo, los convenios coinciden de forma generalizada en afirmar su carácter voluntario y reversible, fijando normalmente un plazo de preaviso de treinta días para la reversión. Sin embargo, la concreción del régimen jurídico es desigual, especialmente en lo relativo a la compensación de gastos, que presenta una notable dispersión cuantitativa, y al derecho a la desconexión digital, que apenas se desarrolla de forma explícita. Los convenios estatales y de empresa son los que muestran una mayor sensibilidad hacia los riesgos psicosociales asociados al aislamiento, insistiendo en la necesidad de mantener cierta presencialidad, mientras que solo de forma muy excepcional se configura el teletrabajo como instrumento específico de conciliación.

Una de las materias en las que más claramente se evidencia la insuficiencia del desarrollo convencional es la contratación fija discontinua, figura reforzada por la reforma laboral y respecto de la cual la ley confiere un papel clave a la negociación colectiva. Aunque algunos convenios comienzan a regular aspectos esenciales como los criterios y procedimientos de llamamiento, los plazos de preaviso, las prioridades por antigüedad o categoría profesional y los períodos mínimos de actividad garantizada, la tónica general es la ausencia de una regulación completa y sistemática. Son escasas las previsiones sobre censos anuales, bolsas sectoriales de empleo o indemnizaciones por fin de llamamiento, a pesar de tratarse de instrumentos fundamentales para garantizar la seguridad jurídica y la estabilidad de este colectivo. La tendencia a permitir la modalidad a tiempo parcial sin una justificación clara y la falta de coordinación entre convenios sectoriales y empresariales acentúan esta debilidad regulatoria, si bien pueden destacarse algunas buenas prácticas en convenios autonómicos y de empresa que establecen reglas supletorias en defecto de acuerdo empresarial.

La contratación a tiempo parcial, por el contrario, es ampliamente tratada en los convenios del sector, con una atención especialmente intensa a la distribución de la jornada, al régimen de horas complementarias y a los derechos de conversión a tiempo completo. Los textos analizados muestran un elevado grado de detalle en la regulación de las horas complementarias, fijando porcentajes máximos, preavisos y, en numerosos casos, mecanismos de consolidación parcial de las horas realizadas en jornada ordinaria. Sin embargo, algunas de estas cláusulas plantean problemas desde la perspectiva de la igualdad y la no discriminación, especialmente cuando condicionan la consolidación de jornada a la ausencia de situaciones de incapacidad temporal. De

forma general, se reconoce el derecho preferente de las personas trabajadoras a tiempo parcial a ampliar su jornada o a acceder a vacantes a tiempo completo frente a nuevas contrataciones, aunque los criterios para hacer efectivo este derecho varía considerablemente entre convenios.

La ordenación de la contratación temporal presenta un margen de actuación mucho más estrecho tras la reforma laboral. En este ámbito, la principal intervención de la negociación colectiva se centra en la ampliación de la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción, habilitación que muchos convenios del comercio utilizan para fijar el límite anual permitido por la ley. Resulta mucho menos frecuente el desarrollo de las prioridades de conversión a indefinido o de los mecanismos de información sobre vacantes, y persisten, de manera residual, referencias a modalidades contractuales ya derogadas, lo que genera problemas de coherencia normativa. En este escenario, el convenio sectorial adquiere un papel central como norma de referencia, si bien la falta de un desarrollo decidido de esta competencia provoca que algunos convenios de empresa regulen de forma aislada aspectos como la duración contractual, con el consiguiente riesgo de fragmentación.

Los contratos formativos constituyen otro ámbito en el que se detecta una adaptación deficiente de los convenios al régimen legal vigente. Aunque muchos textos han asumido la nueva terminología, persisten referencias a límites de edad, duraciones y parámetros salariales propios de la normativa anterior, especialmente en los convenios provinciales. La regulación del salario es heterogénea, oscilando entre porcentajes, cantidades fijas o la equiparación plena con el resto de la plantilla, mientras que la figura del tutor apenas recibe atención. Estas deficiencias se acentúan en el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, que suele estar peor desarrollado y presenta mayores desajustes con los límites legales actuales.

En relación con la jubilación parcial y el contrato de relevo, la regulación convencional es escasa y, en muchos casos, claramente desfasada tras la reciente reforma del artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores. Subsisten cláusulas que conciben la jubilación parcial como una facultad empresarial o que permiten contratos de relevo temporales o a tiempo parcial en supuestos en los que la ley exige ahora la contratación indefinida y a tiempo completo. Junto a estas previsiones obsoletas, se observan algunas innovaciones puntuales, como la posibilidad de que el relevista preste servicios en un centro distinto al del trabajador relevado, pero también cláusulas que eliminan derechos económicos a quienes acceden a la jubilación parcial, con potenciales efectos discriminatorios.

Finalmente, en materia de extinción del contrato de trabajo, los convenios del comercio se centran fundamentalmente en regular los preavisos y las indemnizaciones por finalización de contratos temporales, en algunos casos mejorando el régimen legal al extender la indemnización a modalidades que carecen de ella. Resulta espe-

cialmente interesante la regulación de los efectos del finiquito, modulando su carácter liberatorio en función de la existencia o no de asistencia sindical en el momento de la firma, así como la previsión de cautelas adicionales en supuestos de vulnerabilidad. Por el contrario, la regulación de las jubilaciones obligatorias y anticipadas es escasa y frecuentemente desajustada al marco legal vigente, limitándose en muchos casos a reproducir una normativa ya superada.

En conjunto, la negociación colectiva en el sector del comercio muestra una clara alineación formal con los objetivos de la reforma laboral en materia de estabilidad del empleo, pero adolece de una ejecución desigual, fragmentada y, en algunos ámbitos clave, claramente insuficiente. Todo ello pone de manifiesto la necesidad de reforzar el papel del convenio sectorial como instrumento de ordenación coherente de la contratación, así como de avanzar hacia una mayor coordinación entre niveles convencionales que permita convertir los principios legales en garantías efectivas de empleo estable y de calidad.

6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS DE MEJORA

A la luz del análisis sistemático de la negociación colectiva en el sector del comercio, tanto en su dimensión salarial, tiempo de trabajo, jornada, contratos, como en su articulación multinivel, puede afirmarse que la estructura convencional vigente combina una notable riqueza regulatoria con una acusada dispersión territorial y funcional. Esta heterogeneidad, si bien refleja la autonomía colectiva y la adaptación a realidades productivas diversas, plantea problemas de coherencia, seguridad jurídica y equidad interterritorial que aconsejan una reflexión propositiva orientada a reforzar la racionalidad sistémica del modelo.

En primer término, se constata la **necesidad de avanzar hacia una mayor coherencia interterritorial**. El estudio comparado de convenios provinciales y autonómicos evidencia divergencias significativas en salarios, complementos, jornada, vacaciones y estructura retributiva que no siempre encuentran justificación en diferencias objetivas de productividad o coste de vida. Desde una perspectiva de igualdad sustantiva y seguridad jurídica, sería deseable fijar criterios mínimos comunes en el ámbito sectorial estatal —especialmente en materia salarial, complementos estructurales y duración de jornada— que actúen como marco armonizador, dejando a los ámbitos inferiores la concreción organizativa. Ello permitiría reducir desigualdades injustificadas entre personas trabajadoras del mismo sector en distintas provincias y reforzaría la función ordenadora del convenio sectorial.

En estrecha conexión con lo anterior, resulta imprescindible **reforzar la articulación entre niveles de negociación**. El modelo actual de prohibición de concurrencia con excepciones (art. 84 ET) genera tensiones prácticas cuando coexisten convenios sectoriales actualizados con convenios de empresa desfasados o escasamente des-

arrollados. En sectores atomizados como el comercio, donde proliferan convenios de empresa en grandes cadenas junto a un denso entramado de convenios provinciales, sería conveniente introducir mecanismos formales de coordinación obligatoria —por ejemplo, informes preceptivos de las comisiones paritarias sectoriales o cláusulas de compatibilidad expresa— que eviten contradicciones normativas y refuercen la coherencia interna del sistema.

Asimismo, persiste la necesidad de **clarificar el alcance jurídico del art. 84 ET tras la reforma de 2021**. La jurisprudencia reciente ha puesto de relieve la complejidad interpretativa de conceptos como vigencia, eficacia normativa y reglas transitorias, especialmente en relación con la prioridad aplicativa y la publicación oficial. Sería aconsejable que los propios convenios incorporasen cláusulas interpretativas elaboradas en el marco del diálogo social, precisando expresamente cómo debe aplicarse la prioridad temporal y cómo se coordinan los distintos ámbitos, con el fin de prevenir conflictos de concurrencia y litigiosidad innecesaria.

En el plano estrictamente retributivo, una de las prioridades debe ser la **homogeneización y clarificación de la paga de beneficios**. La diversidad de denominaciones y sistemas de cálculo detectada en los convenios analizados genera opacidad y dificulta la comparación salarial. Resulta aconsejable definir con claridad su naturaleza como retribución variable, establecer criterios objetivos y verificables de devengo vinculados a resultados empresariales o a indicadores previamente fijados, y precisar reglas de prorrateo o no prorrateo. Esta delimitación impediría la instrumentalización de la paga como complemento ambiguo o arbitrario y reforzaría la transparencia retributiva.

En materia de tiempo de trabajo, se impone la **fijación de mínimos comunes para las horas extraordinarias**. La dispersión actual de recargos —que oscila entre porcentajes muy dispares— revela una desigualdad excesiva entre sectores y territorios. Sería coherente que los convenios sectoriales de ámbito estatal estableciesen un recargo mínimo uniforme para las horas extraordinarias ordinarias y uno superior para las realizadas en festivos o descansos semanales, manteniendo la preferencia por el descanso compensatorio retribuido salvo opción expresa de la persona trabajadora por la compensación económica. Esta medida reforzaría la protección de las plantillas de pequeñas empresas con menor poder negociador y contribuiría a racionalizar el recurso a la prolongación de jornada.

Igualmente necesaria es una **revisión integral de los conceptos extrasalariales**. El sector mantiene pluses de distancia, transporte, dietas, quebranto o compensaciones análogas con criterios muy heterogéneos. Sería conveniente articular una tipología uniforme que distinga claramente entre gasto real justificado (dietas y kilometraje en desplazamientos esporádicos), compensación fija estructural por desplazamiento habitual y pluses vinculados a condiciones especiales de trabajo (penosidad, peligro-

sidad, toxicidad). Esta clarificación reduciría litigiosidad, evitaría la utilización impropia de conceptos extrasalariales como retribución encubierta y mejoraría la comparabilidad salarial interterritorial.

Desde una perspectiva constitucional y de igualdad sustantiva, debe incorporarse de forma transversal la **evaluación de impacto de género** en la regulación de salarios y jornada. Las diferencias territoriales en distribución irregular, nocturnidad, descansos y parcialidad afectan de manera desproporcionada a mujeres, sobrerrepresentadas en el comercio y en el empleo a tiempo parcial. Resultaría recomendable que todos los convenios incluyeran evaluaciones obligatorias de impacto de género en tablas salariales, sistemas de flexibilidad y distribución del tiempo de trabajo, reforzando la dimensión material del principio de igualdad.

En el ámbito de la organización del tiempo de trabajo, es igualmente preciso **reforzar normativamente el derecho a la desconexión digital**. La mayoría de los convenios lo reconocen de forma declarativa, pero carecen de mecanismos operativos. Sería aconsejable establecer límites claros a las comunicaciones fuera de jornada, sistemas automáticos de bloqueo o envío diferido de correos electrónicos, formación obligatoria en el uso responsable de las TIC y garantías frente a represalias. Solo así el derecho dejaría de ser programático para convertirse en una garantía efectiva.

La **regulación de las vacaciones** constituye otro ámbito necesitado de armonización. La disparidad entre días naturales y hábiles, los sistemas de fraccionamiento y los criterios de elección generan desigualdades relevantes. Una regulación sectorial estatal que fijara principios comunes sobre duración mínima, disfrute efectivo y compensación económica permitiría reducir divergencias, reservando a los ámbitos inferiores la concreción organizativa.

También se impone una **revisión profunda de la antigüedad y premios de constancia**. La coexistencia de complementos de antigüedad, pluses de vinculación o fidelidad y premios de permanencia genera confusión conceptual. Una posible mejora consistiría en unificar estas figuras en un sistema de carrera salarial estructurado por tramos claros y homogéneos, evitando la proliferación de complementos nominalmente distintos pero funcionalmente equivalentes.

En materia de empleo, muchos convenios requieren una **adecuación urgente a la reforma laboral**, eliminando referencias a modalidades contractuales derogadas y estableciendo cláusulas de actualización automática que obliguen a la comisión paritaria a revisar periódicamente la conformidad del texto convencional con la legislación vigente. Particular atención merece el **contrato fijo-discontinuo**, cuya regulación convencional resulta aún insuficiente. Sería deseable establecer protocolos sectoriales obligatorios de llamamiento, bolsas supraprovinciales de empleo y criterios estandarizados de compensación al finalizar cada período de actividad, reduciendo la inseguridad jurídica.

Del mismo modo, debe mejorarse la **transparencia en las horas complementarias del trabajo a tiempo parcial**, mediante modelos normalizados de pacto, límites claros y obligaciones empresariales de información periódica a la persona trabajadora. La complejidad actual dificulta el control y puede propiciar abusos.

Por último, resulta imprescindible **profundizar en políticas de empleo inclusivas** dentro del sector, desarrollando protocolos sectoriales con seguimiento y auditorías que garanticen la efectividad de las medidas dirigidas a personas con discapacidad, víctimas de violencia o desempleados de larga duración. Todo ello debería enmarcarse en una **cultura de negociación colectiva basada en datos y evaluación ex post**, incorporando cláusulas de evaluación anual del impacto económico, de empleo, de igualdad y de salud laboral de las medidas pactadas, con intervención activa de las comisiones paritarias.

En suma, el sector del comercio muestra un alto grado de sofisticación normativa, pero también una fragmentación que exige mecanismos de armonización, coordinación y evaluación. Las propuestas formuladas no persiguen uniformizar de manera rígida la negociación colectiva, sino reforzar su coherencia interna, su transparencia y su función ordenadora en un sector caracterizado por profundas asimetrías empresariales y territoriales.

VI. EL SECTOR DEL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS Y DE VIAJEROS

VI.1. EL SECTOR DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS

RAFAEL MOLL NOGUERA (COORDINADOR)

AMPARO ESTEVE SEGARRA

MARÍA DESAMPARADOS BOHIGUES ESPARZA

SUMARIO

1. Introducción

2. Análisis de las reglas generales y específicas sobre materias concretas en la negociación colectiva sectorial

2.1. Marco normativo y reglas generales de articulación

2.2. Reglas en materia de salario y estructura salarial

2.3. Reglas en materia de jornada

2.4. Reglas en materia de contratación

3. Análisis de las reglas generales y específicas sobre materias concretas en la negociación colectiva de empresa

3.1. El subsector de la mensajería

3.2. La articulación de los convenios de empresas de transporte de mercancías por carretera con los convenios sectoriales

4. Conclusiones

1. INTRODUCCIÓN

El transporte de mercancías por carretera es un sector particular donde la mayor parte de la plantilla desarrolla un trabajo que nada tiene que ver con el trabajo arquetípico, presencial en un centro de trabajo, ni con el trabajo a distancia o desarrollado en el domicilio al trabajador, sino con un trabajo móvil. Se trata además de un sector

heterogéneo con empresas de estructura y actividad muy diversa que abarca empresas transportistas clásicas, plataformas logísticas¹ o empresas vinculadas al sector del reparto de la última milla, de paquetería o mensajería, cuya inclusión en los convenios del sector es problemática y se instrumenta para prácticas de *dumping* social al eludir las previsiones en materia de tiempo de trabajo y retribución². En todo caso, dicha heterogeneidad se plasma en la muestra de convenios de empresa analizados.

Así, dentro de esta muestra existen empresas que se autodefinen como plataformas de logística que trabajan para empresas clientes y cuyos convenios, aunque calificados de empresa, son de centro de trabajo y están claramente instrumentados a las necesidades de las empresas clientes y se remiten en cuanto a sus condiciones, en particular, de horario, jornada y, en general, de distribución de tiempo de trabajo, a lo regulado por la empresa a la que destinan sus servicios³. Otras empresas de logística se remiten, seguramente por necesidades de sus empresas clientes, en cuanto a la regulación supletoria a convenios que no son del sector de transporte, sino de otros sectores, como el siderometalúrgico⁴.

A su vez, en virtud de lo previsto en el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la Confederación Española de Operadores de Transporte (CEOT), en representación de las empresas del sector, y las organizaciones sindicales CC. OO. y UGT, en representación de los trabajadores del sector, han venido acordando desde el año 1998, un marco normativo común de condiciones laborales gracias el Acuerdo general para las empresas de transporte de mercancías por carretera.

¹ Dentro del sector se admitió como ámbito funcional por constituir una unidad razonable y adecuada, un convenio del subsector de actividades de logística, paquetería y anexas al transporte de mercancías (STS 19-7-18, rec. 169/17).

² DE LA VEGA GARCÍA, F. L., «Situaciones de distribución dual, competencia ex post y reglamentos de exención (A propósito de la resolución CNMC de 8 de marzo de 2018, Expte. S/DC/0578/16, Mensajería y Paquetería Empresarial)», *Revista General de Derecho de los Sectores Regulados*: RSR, 3, 2019, Iustel.

³ Convenio colectivo para la empresa Ceva Logistics, SL (Boletín Oficial del Territorio Histórico de Álava de 31 de julio de 2024) que es un convenio que tiene como ámbito territorial el centro de trabajo de la empresa que atiende a la mercantil Mercedes Benz en Vitoria-Gasteiz (Álava). Por esta razón, se remite en punto a la jornada laboral, a los descansos e incluso a las vacaciones, a lo elaborado por la empresa cliente, estableciendo también un sistema de distribución de jornada que se basa en el sistema de bolsa colectiva de días establecido por la factoría automovilística para la que se presta servicios (arts. 10 y ss. del Convenio de la empresa Ceva Logistics, SL). Igualmente, ello acaece también en el convenio colectivo de la empresa DHL Exel Supply Chain, SLU, que se aplica exclusivamente en el centro de Mercedes Benz Vitoria.

También el convenio colectivo de la empresa Vigon Oeste, S. A. extiende su aplicación a varios centros de trabajo en la Comunidad de Madrid y a aquellas personas trabajadoras ubicadas como «Implant» que prestan sus servicios desplazados en el centro de trabajo del cliente, cuya actividad principal sea la Logística, Paquetería (o carga fraccionada), mensajería y actividades anexas al transporte de mercancías. (art. 1).

⁴ *Vid.*, por ejemplo, el III Convenio colectivo de la empresa Id Logistic Iberia CENTRO ARAZURI-ORCOYEN, art. 5 y disposición final, que se remite al Convenio sectorial de Navarra de la industria Siderometalúrgica.

2. ANÁLISIS DE LAS REGLAS GENERALES Y ESPECÍFICAS SOBRE MATERIAS CONCRETAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA SECTORIAL

2.1. Marco normativo y reglas generales de articulación

La estructura de la negociación colectiva para el subsector del transporte de mercancías por carretera está compuesta en su mayoría por convenios de ámbito autonómico y provincial, además del Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera (BOE 29 enero 1998) que sustituyó íntegramente a la Ordenanza Laboral de Transporte por Carretera (Orden de 20 de marzo de 1971, BOE 31 marzo 1971). En términos generales, el Acuerdo General regula el empleo, la estructura y conceptualización de la jornada, los grupos y categorías profesionales, la movilidad geográfica, la estructura salarial, el régimen disciplinario, la resolución de conflictos, la salud y seguridad en el trabajo y la Comisión Paritaria.

A través del diálogo social se complementa la norma y la reglamentación reguladora de los transportes por carretera para adaptarla mediante acuerdos y convenios. Todo ello, finalmente, provocó la publicación del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte terrestre que entró en vigor el 29 de marzo de 2012 y, extiende su vigencia inicial hasta el 31 de diciembre del año 2014, si bien se encuentra a día de hoy prorrogada.

En efecto, el II Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera constituye un Acuerdo Marco de naturaleza mixta, de manera que por un lado establece la estructura de la negociación colectiva en el sector, y por otro, contiene disposiciones de contenido normativo y de aplicación directa a las relaciones laborales afectadas por el mismo, sin perjuicio de su negociación en unidades inferiores. Así, su artículo 1 establece que, *«el presente Acuerdo constituye un Acuerdo Marco de naturaleza mixta, de manera que por un lado establece la estructura de la negociación colectiva en el sector, y por otro, contiene disposiciones de contenido normativo y de aplicación directa a las relaciones laborales afectadas por el mismo, sin perjuicio de su negociación en unidades inferiores, de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, y del reenvío de materias a ámbitos inferiores que realiza el propio Acuerdo a lo largo de su articulado»*.

Al amparo de los arts. 82 ET y siguientes, además, el art. 1 del II acuerdo recoge expresamente su carácter obligatorio para *«todas las entidades, empresas y trabajadores comprendidos dentro de su ámbito de aplicación y durante todo el tiempo de su vigencia»*. El art. 2 fija su ámbito territorial en todo el territorio nacional. El art. 3 delimita su ámbito funcional a las empresas que realicen actividades de transporte público de mercancías por carretera. El art. 4 recoge la obligada observancia para todas las empresas y trabajadores de su ámbito funcional.

En atención a la importancia del mismo, resulta significativo resaltar, como ya se ha señalado, que este II Acuerdo General actuará como referencia para las negociaciones sectoriales de ámbito inferior, y como norma supletoria en caso de inexistencia de pacto en los distintos convenios colectivos sectoriales o de empresa, respetando siempre la voluntad de los negociadores de dichos ámbitos en todas las materias objeto de negociación. Así, en su artículo 6. «Negociación colectiva en ámbitos inferiores» se prevé que, *«lo establecido en este II Acuerdo general no podrá afectar en ningún caso a lo dispuesto en los convenios colectivos estatutarios vigentes; la nueva negociación colectiva habrá de ajustarse a lo establecido en este II Acuerdo general, que será de directo cumplimiento y obligada observancia en todas las negociaciones colectivas sectoriales que durante su vigencia se lleven a cabo dentro de su ámbito funcional»*. El mismo precepto reconoce su carácter supletorio frente a convenios colectivos inferiores, con excepción de las materias recogidas en el art. 84.4 ET, que éste considera no negociables en el ámbito autonómico o inferior⁵.

Por último, la disposición transitoria segunda establece lo siguiente: *«Teniendo en cuenta que el presente II Acuerdo general remite a la negociación colectiva sectorial de ámbito territorial inferior materias de gran importancia, como por ejemplo la concreción de todos los conceptos económicos, las partes firmantes de este II Acuerdo general estiman conveniente que exista cobertura de negociación colectiva sectorial en todos los ámbitos territoriales inferiores. A tal efecto, la Comisión Paritaria podrá instar a los interlocutores sociales del ámbito correspondiente a iniciar la negociación colectiva y, en caso de que no se cubra el vacío, podrá solicitar de la Administración laboral competente la tramitación del expediente de extensión de convenios colectivos»*.

Pues bien, de la muestra analizada, una multitud significativa de convenios sectoriales se remiten expresamente, en todo lo no previsto, al II Acuerdo General⁶, mien-

⁵ «Dado el carácter de norma supletoria que tiene el presente II Acuerdo general, la regulación contenida en convenios colectivos estatutarios de cualquier ámbito territorial inferior será siempre de aplicación preferente, excepción hecha de las materias recogidas en el artículo 84.4 del Estatuto de los Trabajadores, pudiendo regular materias no incluidas en este II Acuerdo general. En las materias o aspectos no regulados en los convenios colectivos de ámbito inferior, tanto preexistentes como posteriores a este II Acuerdo general, así como en los casos en que no exista convenio colectivo, los preceptos del II Acuerdo General serán directamente aplicables a las empresas y trabajadores incluidos en su ámbito funcional. Allí donde sea posible y exista acuerdo de las partes representativas en dicho ámbito, se podrán establecer convenios sectoriales autonómicos en sustitución de los actuales convenios sectoriales provinciales».

⁶ Artículo 8 del Convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial para la industria del transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava; Artículo 50 del convenio colectivo de transportes de mercancías por carretera y logística de la provincia de Albacete; Cláusula Final del Convenio Colectivo de Transporte de mercancías por carretera de la provincia de Ávila; Disposición Final del Convenio Colectivo de transporte de mercancías por carretera de la provincia de Cáceres; Disposición Final Primera del Convenio Colectivo de trabajo para el sector de transporte de mercancías por carretera de Palencia; Artículo 40 del Convenio Colectivo de trabajo para o transporte público de mercaderías por estrada da provincia de Pontevedra; Disposición Final I del Convenio Colectivo para el sector de Transporte de Mercancías por carretera de Soria; Artículo 7 del Convenio colectivo sec-

tras que alguno lo hace al Convenio Colectivo Estatal⁷, e incluso a la Ordenanza Laboral sustituida en su integridad por el II Acuerdo General⁸ o, sin más, a la «legislación general»⁹.

Por otro lado, es también frecuente que los convenios sectoriales recojan alguna referencia al principio de «unidad de empresa», con el objetivo de pactar que cualquier empresa cuya actividad principal esté incluida en el ámbito funcional se rijan por el mismo, pero descartando a aquellas otras que la desarrollan como negocio independiente o accesorio, que se regirán por el convenio colectivo correspondiente¹⁰. En esta línea, algún convenio colectivo incluye la previsión de que, en estos casos, «no les será de aplicación si así se pacta expresamente por los representantes de la empresa y de los trabajadores afectados»¹¹, mientras que otros lo formulan en sentido inverso «no les resultará aplicable a menos de que se pacte expresamente por los representantes de la empresa y de las personas afectadas»¹².

Del mismo modo, es común encontrarse con cláusulas de salvaguarda de situaciones personales, con el objetivo de brindar las condiciones más beneficiosas que los trabajadores tuvieran reconocidas con anterioridad a la entrada en vigor del convenio¹³, si bien algunos añaden el matiz relevante «sin perjuicio de la posibilidad de

torial del transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías de la provincia de Valencia; Artículo 31 del Convenio Colectivo provincial del Transporte de Mercancías por Carretera de Zamora; Artículo 6 del Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por carretera de la provincia de Alicante; Artículo 6 del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial para la actividad de cargas fraccionadas de la provincia de Burgos; Artículo 4 del Convenio colectivo para empresas de transporte de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas distribuidores y operadores logísticos de la provincia de Córdoba para los años 2024 y 2025; artículo 2 del Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por carretera de la provincia de Huesca 2024, 2025, 2026; Artículo 6 del Convenio Colectivo de transporte de mercancías por carretera de la provincia de León 2022-2025.

⁷ Artículo 53 del Convenio Colectivo para empresas de transportes de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas distribuidores y operadores logísticos de la provincia de Granada para los años 2024-2025 y 2026.

⁸ Artículo 8 del Convenio Colectivo para las empresas de transporte por carretera del Principado de Asturias 2024-2028, que fija que: «las partes firmantes del Convenio Colectivo, acuerdan que el texto de la derogada Ordenanza Laboral para las empresas del transporte por carretera de 20-03-71, seguirá siendo de aplicación a los trabajadores y empresarios afectados por el presente Convenio, con carácter subsidiario y supletorio, en lo no regulado por el Convenio, y aunque tal ordenanza haya sido derogada o suprimida por los poderes del estado, y en tanto su contenido no sea negociado o modificado en su totalidad por las partes firmantes de este Convenio, o se llegue a acuerdos de sustitución a nivel estatal entre los sindicatos mayoritarios y la representación empresarial».

⁹ Artículo 7 del Convenio Colectivo de empaquetado de plátanos de la provincia de Las Palmas 2024-2027.

¹⁰ Artículo 3 del Convenio de transportes de mercancías por carretera y logística de la provincia de Albacete; Artículo 1 del Convenio Colectivo provincial de transporte de mercancías de Guadalajara.

¹¹ Artículo 2 del Convenio colectivo provincial de transportes de mercancías por carretera de Cuenca.

¹² Artículo 2 del Convenio colectivo de tracción mecánica de mercaderías de la provincia de Lleida.

¹³ Artículo 8 del Convenio Colectivo de transportes de mercancías por carretera de la provincia de Ávila: «Todas las condiciones económicas pactadas en este Convenio y de otra índole, lo son con carácter de mínimas, por lo que las cláusulas, pactos, o situaciones actualmente vigentes en las distintas Empresas, subsistirán para aquellas personas trabajadoras que vienen disfrutándolas; Artículo 5 del Convenio Colectivo del transporte de mercancías por carretera

absorción y compensación»¹⁴ y otros aclaran que «siempre que excedan, con carácter global, del pacto»¹⁵. Por último, algunos precisan que dichas condiciones se respetarán incluso «cuando estén reconocidas en convenios colectivos o acuerdo de ámbito inferior»¹⁶.

Otros convenios fijan cláusulas que pretenden disciplinar y ordenar la estructura de negociación colectiva en el sector. Así, algunos se imponen bajo la idea de que *«no podrá ser afectado, durante su vigencia, por lo dispuesto en ningún otro, cualquiera que sea su ámbito o las partes que lo negocien, sin perjuicio de lo establecido en el artículo 84.2 y 3 del vigente Estatuto de los trabajadores»*¹⁷. En este contrario, algunos recogen la posibilidad de que sean desplazados si la regulación de otro convenio superior resulta más beneficiosa: *«lo recogido en el presente Convenio Colectivo se entiende sin perjuicio de las mejoras introducidas con posterioridad por pacto, acuerdo o disposición normativa de ámbito superior que sea más favorable. En tal caso, prevalecerán estas mejoras sobre la regulación contenida en el presente Convenio»*¹⁸.

Desde el máximo recelo, algún convenio cierra la posibilidad a que se negocien convenios colectivos de ámbito funcionales más reducidos, salvo que haya acuerdo por la comisión paritaria¹⁹. En esta línea, las partes a veces se comprometen a no negociar ni firmar ningún otro convenio, salvo los de empresa²⁰. De forma más laxa, es

de la provincia de Alicante; Artículo 2 del Convenio Colectivo para empresas de transportes de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas distribuidores y operadores logísticos de la provincia de Granada para los años 2024-2025 y 2026; Artículo 9 del Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por carretera de la provincia de Huesca; Artículo 10 del Convenio Colectivo provincial para el sector de agencias de transporte-operadores de transportes de Sevilla.

¹⁴ Artículo 7 del Convenio Colectivo provincial de transportes de mercancías por carretera de Cuenca; Artículo 3 del Convenio Colectivo convenio colectivo para empresas de transporte de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas distribuidores y operadores logísticos de la provincia de Córdoba para los años 2024 y 2025; artículo 7 del Convenio Colectivo para las empresas de transporte por carretera del Principado de Asturias 2024-2028; Artículo 6 del Convenio Colectivo provincial de transporte de mercancías por carretera de Toledo 2024-2026.

¹⁵ Artículo 6 del Convenio Colectivo de trabajo de ámbito provincial para la actividad de cargas fraccionadas de la provincia de Burgos; artículo 5 del Convenio Colectivo de transporte de mercancías por carretera de la provincia de León 2022-2025; artículo 9 del Convenio Colectivo del sector de transportes de mercancías, mudanzas, guardamuebles y logística de Zaragoza para los años 2022-2024; Artículo 5 del Convenio Colectivo provincial para las empresas y los/as trabajadores/as, dedicados/as al transporte de mercancías de Ceuta, para el periodo 2024-2026.

¹⁶ Artículo 5 del Convenio Colectivo de empaquetado de plátanos de la provincia de Las Palmas 2024-2027.

¹⁷ Artículo 36 del Convenio Colectivo de transportes de mercancías por carretera de la provincia de Ávila.

¹⁸ Disposición Adicional del Convenio Colectivo de transporte de mercancías por carretera de Cuenca.

¹⁹ Artículo 2 del Convenio Colectivo de tracción mecánica de mercaderías de la provincia de Lleida: «D'aquest àmbit funcional no podrà disgregar-se cap altre àmbit funcional menor que no tingui com norma subsidiària aquest conveni, a menys que hi hagi acord per part de la Comissió Paritària».

²⁰ Artículo 6 del Convenio Colectivo del transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías de la provincia de Valencia: «La Asociación Patronal y Centrales Sindicales firmantes del presente Convenio se reconocen mutuamente su capacidad y representatividad suficiente para la firma del mismo, así como su eficacia general. Comprometiéndose las Centrales Sindicales y la asociación patronal a no firmar o negociar otro convenio, salvo los de empresa, con otra entidad empresarial que no sea la que reconocen en este acto como representativa del sector».

posible identificar cláusulas que imponen el deber de comunicar a la Comisión Paritaria la apertura de negociaciones en el ámbito de empresa cuando la empresa esté afectada por el sectorial²¹.

Para terminar, nos encontramos con un total de cuatro convenios colectivos que recogen una regulación compleja y detallada respecto a la articulación de la negociación colectiva que merecen una atención especial.

En primer lugar, el Convenio Colectivo provincial de transporte de mercancías de Guadalajara que pactan en la Disposición Adicional Primera, el sometimiento y subordinación de lo negociado a cuantas disposiciones pudieran producirse en acuerdos sectoriales de ámbito superior, atendiendo a los principios de jerarquía, complementariedad y subsidiaridad, que vienen a informar de este principio. Según el primero de ellos, *«la concurrencia entre convenios de diferente ámbito se resolverá con sujeción a lo acordado en el de ámbito superior, respetándose las condiciones más beneficiosas para los trabajadores»*; Según el segundo, *«se reconoce el principio de complementariedad del presente convenio respecto a los convenios de ámbito superior. La adecuación de las disposiciones del presente convenio a las establecidas en ámbitos»*; y, en tercer lugar, *«en todo lo no recogido en el presente convenio, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera, o norma que lo sustituya, y demás legislación vigente»*.

En segundo lugar, aparece el Convenio Colectivo de transporte de mercancías de Valladolid y la provincia, cuyo artículo 5 se destina a regular la concurrencia entre convenios, haciendo uso de la potestad reconocida del artículo 84.2 y 83.2 del ET: *«las partes signatarias del presente convenio acuerdan en relación con la negociación del ámbito inferior al presente convenio incluida la de empresa, que ésta no puede contradecir los mínimos dispuestos en la negociación de carácter sectorial»*. Asimismo, se desplaza el principio prior tempore en favor de la aplicación del sectorial: *«la concurrencia de normas con convenios colectivos de ámbito inferior se resolverá, salvo disposición expresa en este convenio, aplicándose el contenido del convenio de ámbito inferior hasta la finalización de su vigencia natural en cuyo momento será de aplicación el presente convenio colectivo»*.

En tercer lugar, el Convenio Colectivo provincial para el sector de agencias de transportes-operadores de transportes de Sevilla contempla, en su artículo 11, reglas sobre articulación de la negociación colectiva y prioridad aplicativa sobre la base normativa del artículo 83.2 ET. Así, se fija que en el momento que los convenios de

²¹ Disposición Final Primera del Convenio Colectivo de trabajo para las empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo de León; artículo 33 del Convenio Colectivo de tracción mecánica de mercaderías de la provincia de Lleida; artículo 7 del Convenio Colectivo provincial del Transporte de Mercancías por Carretera de Zamora.

ámbito inferior pierdan su «vigencia natural» será de aplicación el convenio provincial. Además, en la búsqueda de «una competencia legal e igualitaria», las partes se comprometen a que, en las unidades inferiores, incluido el nivel de empresa, se respete lo acordado en el provincial. Por último, se remiten a unos principios, inexistentes, para resolver los supuestos de concurrencia conflictiva entre diferentes ámbitos.

Por último, aparece en Convenio colectivo del Sector de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías de Madrid, en cuyo ámbito de aplicación se encarga de especificar qué actividades están incluidas y cuáles no, en concreto, quedan excluidas las que tengan como actividad principal el transporte de mercancías. De nuevo, aprovechando la facultad organizativa del artículo 83.2 ET, se fijan reglas para estructurar la negociación colectiva. La primera regla en favor del convenio inferior: *«la concurrencia de Convenios Colectivos de ámbito inferior se resolverá, salvo disposición expresa de este Convenio, aplicándose el contenido del Convenio de ámbito inferior»*. En segundo lugar, dicha preferencia se mantendrá solo hasta la finalización de su vigencia natural, en cuyo momento *«la nueva negociación colectiva habrá de ajustarse a lo establecido en este convenio, que será de directo cumplimiento»*. En tercer lugar, se fija el deber de que, en las negociaciones de ámbito inferior, se observe obligatoriamente *«los términos fijados en su articulado, condiciones mínimas, y respetando lo señalado en el Art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a los Convenios de Empresa y respecto de las materias relacionadas en el mismo»*. En cuarto lugar, se fija que *«no podrá ser afectado por otro de ámbito distinto en tanto esté en vigor. En cambio, durante su vigencia, podrá ser afectado en cualquier materia por lo dispuesto en convenio de empresa respetando como condiciones mínimas las reguladas por el presente Convenio con excepción de aquellas en las que el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa y siempre que la ley así lo mantenga»*. En quinto lugar, se pacta que *«los convenios colectivos de empresa o grupos de empresa únicamente tendrán prioridad aplicativa respecto del presente Convenio en las materias contempladas por el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores. En las demás materias, serán consideradas como condiciones mínimas lo regulado en el presente Convenio para su ámbito territorial»*. En sexto lugar, se contempla que *«el presente Convenio tendrá carácter de derecho mínimo necesario para todas las empresas de la Comunidad de Madrid dentro de su ámbito funcional, que no cuenten con ningún acuerdo o convenio colectivo que les resulte aplicable y también para aquellos cuyo contenido normativo no regule alguna o algunas de las materias que constituyen su objeto»*.

2.2. Reglas en materia de salario y estructura salarial

De entrada, conviene contextualizar nuevamente esta materia en relación con las previsiones recogidas en el II Acuerdo General. Así, la Disposición transitoria primera establece que *«la aplicación de este II Acuerdo general a los convenios colectivos*

y/o relaciones individuales de trabajo no supondrá por sí misma disminución ni aumento alguno de percepciones en su conjunto y cómputo anual, sin perjuicio de que se efectúen en las estructuras retributivas de dichos convenios y/o relaciones individuales los ajustes necesarios para adaptarlas a lo dispuesto en el capítulo VI del presente II Acuerdo general».

Por otro lado, en el artículo 36 referido a los complementos salariales establece la necesidad de que los complementos que pudieran pactarse sea entre los previstos en el Acuerdo: *«Los complementos salariales que pudieran establecer los convenios colectivos habrán de estar incluidos, necesariamente, en alguna de las modalidades que se reflejan en los números siguientes (complementos personales, de antigüedad; de puesto de trabajo; por cantidad o calidad de trabajo; de vencimiento superior al mes; Plus Convenio).*

Igualmente interesante es el precepto 38 destinado a la regulación de las dietas, al señalar que *«Las empresas, a menos que en convenio colectivo se disponga lo contrario, quedarán exoneradas de la obligación de pagar la parte correspondiente a la pernoctación si facilitaran a los trabajadores alojamiento; tampoco tendrán obligación de pagar cantidad alguna en concepto de dieta por desayuno, almuerzo y/o cena si la manutención del trabajador desplazado no supusiera costo para el mismo por realizarse a cargo de la empresa. Los convenios colectivos de ámbito inferior podrán fijar las circunstancias concretas que darán derecho al percibo de dietas. Salvo que los convenios colectivos dispongan otra cosa, el almuerzo representará un 35 por 100 del importe de la dieta; la cena un 25 por 100; la pernoctación un 30 por 100; y el desayuno un 10 por 100».*

De entrada, llama la atención que la inmensa mayoría de convenios colectivos no recoge ninguna regla específica que atienda a la articulación entre diferentes ámbitos en materia retributiva, sino que por el contrario reproducen la regulación del II Acuerdo, dotando de contenido a todos o algunos pluses²². Excepcionalmente podemos identificar algunas cláusulas que se limitan a reiterar el II Acuerdo General bajo referencias del estilo «tendiendo a desarrollar las categorías del Acuerdo General»²³. Con el mismo carácter extraordinario, algún convenio crea un componente nuevo no previsto en el Acuerdo general²⁴. En esta línea, solo un convenio contempla lo que

²² Ejemplo de ello es el Convenio Colectivo convenio colectivo para empresas de transporte de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas distribuidores y operadores logísticos de la provincia de Córdoba para los años 2024 y 2025 (artículos 27, 28 y 29).

²³ Artículo 6 del Convenio Colectivo de trabajo del sector de Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Badajoz.

²⁴ Artículo 22 del Convenio colectivo para empresas de transportes de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas distribuidores y operadores logísticos de la provincia de Granada para los años 2024-2025 y 2026, que crea un complemento específico para conductores de vehículos pesados, vehículos de largo recorrido y vehículos de carga completa.

denominan «compensaciones voluntarias», en virtud de las cuales, *«las empresas podrán asignar a sus personas trabajadoras cantidades en metálico o en especie de forma voluntaria, libre y diferenciada, a criterio estimativo, sin requerir aceptación ni contraprestación, siempre que esta retribución voluntaria, cotizable a todos los efectos en Seguridad Social, sea totalmente independiente de los demás conceptos retributivos que al trabajador y trabajadora le corresponda percibir por disposición legal, por el presente Acuerdo general, por Convenio colectivo o por pacto individual. Su concesión o modificación no supondrá discriminación por las causas especificadas en el artículo 4.2.c) del Estatuto de los Trabajadores. Por el carácter no consolidable con el que se pacta este concepto retributivo, las asignaciones voluntarias concedidas en el Acuerdo General, no dan derecho a reclamación si se reducen o suprimen por el presente Convenio, salvo en los supuestos de discriminación contemplados en el párrafo anterior»*²⁵.

2.3. Reglas en materia de jornada

Como se ha dicho, mediante el RD 1635/2011 se ha cumplido la condición suspensiva a la que se encontraba supeditada la entrada en vigor del II Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera a que según su D.F. *«(...) por el Gobierno se modifique el RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en el sentido de que se faculte expresamente a los interlocutores sociales para que, en convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal, puedan adoptar válidamente acuerdos sobre jornada de trabajo de los trabajadores móviles del transporte por carretera que adecuen y flexibilicen las prescripciones del citado Real Decreto, siempre que no contradigan lo dispuesto en la Directiva 2002/15/CE, sin extrapolar a la norma los contenidos de dichos acuerdos»*.

Así pues, con la reforma operada por el RD 1635/2011, se incrementaron las posibilidades de adaptar y flexibilizar el tiempo de presencia en el sector del transporte por carretera, a través de los convenios colectivos sectoriales de ámbito estatal.

En concreto, la norma legitima exclusivamente a estos convenios, en primer lugar, a pactar distintos criterios de cómputo de los periodos considerados como tiempo de presencia, es decir, aquéllos en los que el trabajador se encuentra a disposición del empresario sin prestar trabajo efectivo, por razones de espera, expectativas, servicios de guardia, viajes sin servicio, averías, comidas en ruta u otros similares, aunque con excepción del periodo de tiempo de presencia considerado en el apartado c) 6 del art. 10.4 del RD. 1561/1995 y, además, en segundo lugar; en todo caso, sin perjuicio de lo anterior, añade la posibilidad de ampliar hasta un máximo de dos meses el periodo de un mes tomado como referencia en el art. 8.3 del RD. 1561/1995, para el límite de

²⁵ Artículo 41 del Convenio Colectivo para el sector de Transportes de Mercancías por Carretera de Soria.

veinte horas semanales consideradas como de tiempos de presencia, siempre que dicha ampliación se fundamente en la existencia de razones objetivas o técnicas de organización del trabajo, como es el caso del carácter internacional de los servicios de transporte²⁶.

Por su parte, el II Acuerdo General recoge en su capítulo quinto (arts. 27 y 28) las prescripciones a estos efectos de los trabajadores móviles del sector, al amparo de un lado de la duración máxima de la jornada ordinaria de trabajo efectivo prevista en el art. 34 ET y a los períodos mínimos de descanso diario y semanal y de la transcripción literal de los arts. 8 a 12 del RD 1561/1995, de 21 de septiembre tras las modificaciones sufridas por el mismo conforme al RD 902/2007, de 6 de julio y al RD 1635/2011, de 14 de noviembre.

Más concretamente, en su art. 28.2 señala que, *«en el supuesto de que en los convenios colectivos sectoriales de ámbito territorial inferior o en los convenios o acuerdos colectivos de empresa, se adopten acuerdos específicos sobre la jornada de trabajo de los trabajadores móviles, prevalecerá lo dispuesto en éstos sobre lo previsto en el presente artículo»*.

Sin embargo, incluso en estos casos, deberá observarse los criterios y límites fijados en el RD 1561/1995 sobre distinción entre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia; computo máximo semanal de trabajo efectivo; y gestión de tiempos de presencia y descansos. Por tanto, los convenios inferiores no pueden desvincularse de lo previsto en el RD 1561/1995, y aunque pueden modular o mejorar ciertas reglas, deben coordinarse con los preceptos del RD 1561/1995 al computar y organizar la jornada.

El RD 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas fue modificado por los RR.DD 902/2007, de 6 de julio y 1635/2011, de 14 de noviembre, para el transporte por carretera. El primero añadió la posibilidad que mediante convenio colectivo o, en su defecto, acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores, se hubiera establecido la distribución irregular de la jornada a lo largo del año, en cuyo caso, la duración del tiempo de trabajo efectivo de los trabajadores móviles no puede superar las 48 horas semanales de promedio en cómputo cuatrimestral ni exceder en ningún caso de las sesenta horas semanales. Sin embargo, este período de referencia de cuatro meses puede ser ampliado hasta un máximo de seis meses mediante convenio colectivo sectorial de ámbito estatal, siempre que dicha ampliación se fundamente en la existencia de razones objetivas o técnicas o de organización del trabajo.

²⁶ TRUJILLO PONS, F., «Un ejemplo peculiar de relaciones norma heterónoma y convenio colectivo. el real decreto 1635/2011, de 14 de noviembre y el II acuerdo general sobre transporte de mercancías: el cumplimiento de una condición suspensiva», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social* 31, (2012), p. 393.

En todo caso, sobre este particular hay que tener en cuenta la reforma del art. 34 ET llevada a cabo por la Ley 3/2012, de 6 de julio, por la que se concede al empresario la disponibilidad de un margen de distribución irregular de la jornada a lo largo del año del 10 %, a falta de otra previsión en el convenio colectivo, siempre respetando los períodos mínimos de descanso diario y semanal²⁷. Por otra parte, las reglas adicionales sobre el tiempo de trabajo de los llamados trabajadores móviles establecidas en la Directiva 2002/15/CE, de 11 de marzo de 2002, han sido incorporadas al ordenamiento interno a través del RD 902/2007, de 6 de junio, cuya validez ha sido reconocida implícitamente por STS (cont.-adm) de 10-2-2010 (RJ 2010, 3326), por el que se modifican los arts. 10, 11 y 12 y se añade el artículo 10 bis al RD 1561/1995, de 21 de septiembre.

Cabe resaltar, que las reglas sobre tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia establecidas con carácter general para todo el transporte, son aplicables en el transporte por carretera, no sólo a los conductores, sino también a los trabajadores móviles, es decir a cualquier trabajador que forme parte del personal que se desplaza y que esté al servicio de una empresa que efectúa servicio de transporte, comprendiendo a *«ayudantes, cobradores y demás personal auxiliar de viaje en el vehículo que realice trabajos en relación con el mismo, sus pasajeros y su carga»* (art. 10.2 RD 1561/1995).

También se extiende la aplicación de tales reglas a los trabajadores que prestan sus servicios en la estación de autobuses y han de estar a disposición de la empresa, sin prestar trabajo efectivo, en espera de la llegada y salida de los vehículos (STS 31-5-1988 [RJ 1988, 4224]; STS 26-10-1988 [RJ 1988, 7877]).

Por último, en cuanto a la ordenación de las jornadas especiales, el RD 1561/1995 utiliza dos criterios, por un lado, el de la ampliación y, por otro lado, el de la limitación.

En el primer caso, se pretende la flexibilización en la distribución y el uso de los tiempos de trabajo de una serie de tareas o sectores de actividad en los que se supera los límites ordinarios de la jornada de trabajo dispuesta en el ET, o bien se debe organizar el tiempo de trabajo con arreglo a una serie de pautas muy peculiares. En el segundo caso, limitación de la jornada, se pretende limitar el tiempo de trabajo para aquellos sectores o actividades que la jornada ordinaria pudiera resultar excesiva al exigir a la persona trabajadora una prestación demasiado esforzada o que pudiera entrañar peligro para su salud o seguridad²⁸.

²⁷ TRUJILLO PONS, F. (2014), «Tiempo de trabajo en el sector del transporte de mercancías por carretera. una especial referencia a los trabajadores autónomos», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 38, p. 253.

²⁸ MARTÍN RODRÍGUEZ, M. O. (2023), «Reducciones y ampliaciones de jornada por razones sanitarias establecidas por el reglamento de jornadas especiales para determinadas actividades especiales, penosas o nocivas», en MARTÍN RODRÍGUEZ, M. O. (Dir.), *Reducciones y limitaciones del tiempo de trabajo*, Tirant lo Blanch, pp. 169-192.

Pues bien, la mayoría de los convenios analizados no contienen regulación expresa en cuanto a las reglas de articulación de la negociación colectiva en materia de jornada de trabajo²⁹, o se limitan a determinar el cómputo anual de la jornada, distinguiendo tiempo de trabajo efectivo y tiempo de presencia³⁰.

En cambio, otros, remiten directamente a lo establecido en el RD 1561/95 sobre jornadas especiales³¹, o reproducen el tenor literal de parte los preceptos contenidos en el II Acuerdo general respecto de los trabajadores móviles³², o remiten a lo previsto en este³³.

Un claro ejemplo de esto se contiene en la redacción del artículo 25.1 y 25.2 del Convenio colectivo para empresas de transportes de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas distribuidores y operadores logísticos de la provincia de Granada que reproduce en parte el artículo 28.3 de II Acuerdo General en cuanto a la jornada de los trabajadores móviles, y el artículo 25.5 del mismo convenio reproduce literalmente lo establecido en el artículo 28.5 del II Acuerdo General³⁴.

En efecto, el artículo 38 del convenio colectivo del transporte de mercancías por carretera de la provincia de Alicante dispone lo siguiente: *«La regulación de la jornada para los servicios de conducción o trabajos auxiliares que se efectúen en relación con el vehículo o medio de transporte, o su carga, se efectuará en base a lo dispuesto en los artículos 8, 9, 10 y 11 del Real Decreto 1561/95 sobre jornadas especiales de trabajo en el Transporte»*. Y el artículo 39 del mismo convenio reproduce literalmente lo regulado en el apartado 5 del artículo 28 del II Acuerdo General.

²⁹ Convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada sectorial para la industria del transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte de Álava; Convenio colectivo de transportes de mercancías por carretera y logística de la provincia de Albacete; Convenio colectivo de transportes de mercancías por carretera de la provincia de Ávila; Convenio Colectivo de transporte de mercancías por carretera de la provincia de Cáceres; Convenio Colectivo de trabajo para las empresas distribuidoras de gases licuados del petróleo de León; Conveni col·lectiu de tracció mecànica de mercaderies de la provincia de Lleida; Convenio colectivo del Sector de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías de Madrid; Convenio colectivo de trabajo para o transporte público de mercaderías por estrada da provincia de Pontevedra; Convenio colectivo provincial del Transporte de Mercancías por Carretera de Zamora.

³⁰ Convenio Colectivo para el sector de Transportes de Mercancías por Carretera Soria; Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial para la actividad de cargas fraccionadas de la provincia de Burgos.

³¹ Convenio colectivo de trabajo del sector Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Badajoz; Convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera de la provincia de León; VIII Convenio colectivo provincial para las empresas y los/as trabajadores/as, dedicados/as al transporte de mercancías de Ceuta, para el periodo 2024-2026.

³² Convenio colectivo del transporte de mercancías por carretera de la provincia de Alicante.

³³ Convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera de Valladolid y provincia para los años 2023 y 2024.

³⁴ Véase art. 25.5 «Ajustándose a la realidad productiva y en fomento de la seguridad, se establece lo siguiente... letras de la a) a la h)».

Otro ejemplo de utilización de cláusulas de remisión típicas lo encontramos en el Convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera de la provincia de Huesca³⁵, que en su artículo 23.º establece que, *«en todo lo no regulado en este artículo, se estará a lo dispuesto en el Acuerdo General para las empresas del transporte de mercancías por carretera, BOE n.º 76 de 29 de marzo de 2012 y en el RD 1561, de 21 de septiembre sobre jornadas especiales de trabajo»*.

En cambio, otros³⁶, como el Convenio colectivo sectorial del transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías de la provincia de Valencia prevé en su artículo 16 la aplicación supletoria de lo dispuesto en el artículo 28.3 f) del II Acuerdo General Estatal para el Sector del Transporte de mercancías por carretera, respetando en todo caso las condiciones más beneficiosas que en materia de distribución de la jornada vinieran disfrutando a la entrada en vigor del convenio, o remitiendo a lo establecido en el II Acuerdo General salvo aquellos aspectos específicos previstos en el propio convenio, esto es, también de manera supletoria³⁷.

En el mismo sentido, se prevé expresamente la prevalencia de la regulación de los convenios colectivos de ámbito inferior en materia de jornada de los trabajadores móviles³⁸.

En efecto, el artículo 25.4 del Convenio colectivo para empresas de transportes de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas distribuidores y operadores logísticos de la provincia de Granada sobre tiempos de presencia, acorde con lo regulado en el artículo 28.2 del II Acuerdo General, establece la prevalencia de la regulación de los convenios colectivos de ámbito inferior en materia de jornada de los trabajadores móviles³⁹.

³⁵ Convenio colectivo de transporte de mercancías por carretera de la provincia de Huesca 2024- 2025 y 2026.

³⁶ Convenio colectivo sectorial del transporte de mercancías por carretera, logística y mensajerías de la provincia de Valencia; Convenio colectivo para empresas de transportes de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas distribuidores y operadores logísticos de la provincia de **Granada** para los años 2024-2025 y 2026.

³⁷ Convenio colectivo para empresas de transporte de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas distribuidores y operadores logísticos de la provincia de **Córdoba** para los años 2024 y 2025. Véase artículo 22 *in fine* «En todo caso, en relación con la jornada de trabajo de los conductores, resultará de aplicación lo establecido en el Acuerdo General para las Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera, salvo aquellos aspectos específicos regulados en el presente artículo».

³⁸ Convenio colectivo para empresas de transportes de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas distribuidores y operadores logísticos de la provincia de Granada para los años 2024-2025 y 2026.

³⁹ Véase art. 25.5 «Ajustándose a la realidad productiva y en fomento de la seguridad, se establece lo siguiente... letras de la a) a la h)».

2.4. Reglas en materia de contratación

En materia de contratación, también resulta conveniente fijarse en las coordenadas generales que el II Acuerdo General establece al respecto, si es el caso, teniendo en cuenta, eso sí, que se encuentra desfasado respecto a la reforma laboral del 2021. En este sentido, se contemplan dos reglas generales de articulación en el II Acuerdo: la primera, relativa a la duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción, al permitirse, en su artículo 21.1 que los convenios colectivos de ámbito inferior puedan modificar la duración máxima, tanto al alza como a la baja, de los 12 meses en un prior de referencia de 18 meses contemplados en el II Acuerdo. La segunda regla de ordenación tiene que ver con el preaviso de las horas complementarias de los trabajadores a tiempo parcial, al permitirse que los convenios colectivos de ámbito inferior puedan establecer una duración inferior a la prevista en el Estatuto de los Trabajadores.

Ahora bien, si en el resto de las materias constatábamos poca coordinación entre niveles de negociación colectiva, en el terreno de la contratación la evidencia encontrada es prácticamente nula. La inmensa mayoría no contempla regla específica alguna, ni siquiera por remisión.

3. ANÁLISIS DE LAS REGLAS GENERALES Y ESPECÍFICAS SOBRE MATERIAS CONCRETAS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE EMPRESA

3.1. El subsector de la mensajería

En algún convenio de la muestra analizada se hace referencia expresa a que el Convenio de la empresa pertenece expresamente al sector del transporte⁴⁰. También se alude a la inclusión de la actividad de mensajería dentro de los convenios de transporte⁴¹. Ello pudiera parecer redundante en un sector donde existen tres niveles de negociación muy claros:

- el II Acuerdo General de Transporte de Mercancías por Carretera, que incluye en su artículo 3 a la mensajería,
- los convenios sectoriales, normalmente de ámbito provincial o regional, y
- los convenios de empresa.

⁴⁰ Art. preliminar convenio colectivo de la empresa DHL Express Spain, S. L. U. para la Comunidad de Madrid.

⁴¹ Art. 1 convenio colectivo de la empresa Vigon Oeste, S. A., que en particular incluye la mensajería bajo ámbito del II Acuerdo General para la Empresas de Transporte de Mercancías por Carretera «tal y como consta en acta de conciliación con avenencia de la Audiencia Nacional de fecha veintiuno de marzo de dos mil trece atendiendo a demanda 52/2013».

Esta cuestión autorreferencial en los propios convenios de empresa no es casual puesto que existen convenios sectoriales cuyo deslinde no es claro respecto al de transporte de mercancías por carretera (a) y, además, en el ámbito especial de la paquetería o mensajería se han planteado, particulares problemas en cuanto a la determinación de los convenios colectivos aplicables a las empresas dedicadas al reparto de la última milla (b). En ambos casos, como ha advertido la doctrina⁴² se trata de cuestiones de gran trascendencia práctica por la competencia desleal y la fuga desde los convenios sectoriales de transporte hacia sectores con inferiores condiciones laborales y menores costes para las empresas, agravado el problema con el incremento exponencial de las necesidades de servicios de paquetería por la digitalización y la actividad de empresas de plataforma.

El deslinde con otros convenios sectoriales de transporte se ha planteado con especial crudeza en el caso del reparto de la última milla, es decir, el reparto a domicilio o en puntos de recogida, donde se ha suscitado si debía aplicarse la aplicación del convenio estatal de entrega a domicilio de 2013 o los convenios de mensajería, sobre los que se hará alusión en el siguiente apartado.

Existe un convenio estatutario estatal de mensajería de 2006, cuya vigencia, por previsión expresa del propio convenio habría finalizado en el 2007 (art. 3.2 del Convenio de Mensajería y en su art. 4 se estableció expresamente pacto en contra de prorrogar su vigencia). Sin embargo, en la actualidad en muchas empresas de paquetería se aplica un convenio extraestatutario que tiene la misma denominación que el anterior, con sucesivas ediciones y cuya validez es más que discutible por motivos de legalidad negocial y de contenido. En punto a la legalidad negocial una de las doctrinas claramente fijadas por el Tribunal Supremo es que los convenios colectivos extraestatutarios no pueden tener regulaciones con proyección de generalidad, pues este tipo de condiciones con eficacia general o *erga omnes*, sólo son propias de los convenios estatutarios⁴³. Sin embargo, el mencionado convenio extraestatutario regula todos los aspectos de las relaciones laborales. Además, sólo está negociado con un sindicato, lo que resulta contrario a una praxis negocial correcta. Así se ha señalado que: *«cabe defender la validez de aquellos convenios extraestatutarios celebrados por no existir en el ámbito de negociación sujetos con la legitimación requerida por el ET, y también la de aquellos pactos en que la retirada voluntaria y de buena fe de alguno de los componentes de la comisión negociadora hace imposible para el resto alcanzar las mayorías exigidas por la norma estatutaria. Por contra, procede calificar como nulos aquellos otros convenios extraestatutarios alcanzados bien por falta de llama-*

⁴² CASAS BAAMONDE, M.^a E. y PÉREZ DEL PRADO, D., *Negociación colectiva y competitividad en el sector postal y de paquetería*, Fundación Alternativas, Documento de trabajo, n.º 221/2023, p. 7. ESTEVE SEGARRA, A., «El convenio colectivo aplicable a empresas de mensajería, paquetería o reparto de la última milla en vehículos de cuatro ruedas», *Revista de Derecho Social*, n.º 101, p. 204.

⁴³ STS 30-5-1991 (RJ 1991, 5233), 1-7-1999 (RJ 1999, 5272) y 11-7-2012 (RJ 2012, 9968).

miento a la comisión negociadora»⁴⁴. Para la aplicación de este convenio extraestatutario y la no aplicación de los convenios de transporte de mercancías, cuyas condiciones laborales son mucho más onerosas para las empresas, en particular, en tiempo de trabajo⁴⁵, es praxis habitual en el sector la de rebajar la masa máxima autorizada de las furgonetas por debajo de las dos toneladas⁴⁶, prácticas de petición de adhesión en masa a dicho convenio cuando se formaliza la relación laboral y la instrumentación del registro de operadores postales⁴⁷.

3.2. La articulación de los convenios de empresas de transporte de mercancías por carretera con los convenios sectoriales

En los convenios de la muestra, la mayoría de las referencias a los convenios sectoriales se contiene en materias concretas (2.1), aunque también aparecen referencias en las cláusulas relativas al derecho supletorio (2.2) y algún convenio de empresa contiene regulaciones particulares en cuanto a cambios de la unidad de negociación o aplicación de la regulación más favorable (2.3).

Dentro de los convenios de la muestra se han localizado algunas materias donde los convenios de empresa se remiten a los sectoriales. Ello acaece en materia de clasificación profesional, con remisión a los grupos profesionales previstos en el convenio sectorial⁴⁸ o al II Acuerdo General de empresas de transporte de mercancías por carretera⁴⁹. También en materia de régimen disciplinario existe un reenvío a dicho Acuerdo General⁵⁰. Sin embargo, es preciso descender al análisis de los tres ejes de análisis en materia de retribución, tiempo de trabajo y contratación.

⁴⁴ GARCÍA RUBIO, M. A. y GOERLICH PESET, J. M.^a, «Fundamento y naturaleza de los convenios extraestatutarios», en AA. VV. (coord. F. Pérez de los Cobos y J. M.^a Goerlich), *El régimen jurídico de la negociación colectiva*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2006.

⁴⁵ El convenio estatal de mensajería (extraestatutario) contiene cláusulas que rozan el trabajo a llamada, como un preaviso por horas y no por días para realizar horas complementarias. El artículo 15 del convenio prevé que: «*el preaviso de la empresa al trabajador, para la realización de horas complementarias adicionales a la jornada parcial habitual, será de un mínimo de dos horas en el caso de que se deban prestar tras la finalización de la jornada prevista, y de cuatro horas si se deben prestar de forma adelantada al inicio de esta*». También se establece una peculiarísima distribución irregular de la jornada: «*El horario será flexible, de mañana y tarde, a pactar con una antelación de siete días naturales entre empresa y trabajadores de acuerdo con las necesidades del servicio*» (art. 12). Por si ello no fuera suficiente, se establece en el art. 20 un régimen de compensación de los excesos de jornada para acabar el trabajo encomendado y que «*la dirección de la empresa podrá efectuar los cambios de horarios que estime precisos*».

⁴⁶ Para la aplicación del II el Acuerdo General de Transporte de Mercancías establece como requisito adicional para que esta actividad pueda situarse dentro de su ámbito funcional que los servicios de transporte que se presten requieran de una autorización administrativa habilitante. CCNCC, Consultas Expedientes 107/2015, 10-5-2016;15/2014, 8-4-2014 y 20/2021, 15-7-2021 y Decreto 45/2013, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional sobre el art. 3 del II Acuerdo General para las empresas de Transporte de Mercancías por Carretera.

⁴⁷ ESTEVE SEGARRA, A., *op. cit.*, p. 203 y ss.

⁴⁸ Art. 36 Convenio colectivo de la empresa Vigon Oeste, S. A., que se remite al el Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades anexas al Transporte de la Comunidad de Madrid, que es un convenio incluido dentro de los del sector de transporte en dicha comunidad.

⁴⁹ Art. 14 Convenio colectivo de la empresa DHL Express Spain, S. L. U. para la Comunidad de Madrid.

⁵⁰ Art. 60 Convenio colectivo de la empresa DHL Express Spain, S. L. U. para la Comunidad de Madrid.

3.2.1. Las cuestiones retributivas

La mayor parte de convenios de empresa se plantean como un todo cerrado, regulando ampliamente diversos aspectos de las relaciones laborales, incluso más allá del listado de materias donde los convenios de empresa pueden tener preferencia aplicativa (art. 84.2 ET). Recuérdesse que, aunque normativamente se ha eliminado de la preferencia aplicativa de estos convenios la cuantía del salario base y complementos salariales, el Tribunal Supremo ha incidido en la materia, permitiendo que, si los convenios de empresa son anteriores en el tiempo a los sectoriales, puedan regir en esta materia y en otras, aunque tengan salarios por debajo del sectorial sobre la base del artículo 84.1 ET (STS 59/2025, del Pleno de 29-1-2025, recurso de casación ordinaria 202/2024, precisamente en un caso de un convenio de varios centros de trabajo de una empresa de paquetería que contenía salarios por debajo del convenio sectorial provincial⁵¹). Sin embargo, posteriormente el Tribunal Supremo ha matizado esta postura estableciendo que la prioridad aplicativa de los convenios de empresa preexistentes a 31 de diciembre de 2021 no puede implicar la aplicación de cuantías salariales inferiores a las del convenio sectorial, cuando en dicha materia se ha eliminado la prioridad aplicativa del convenio de empresa y el legislador ha fijado la obligación de que los convenios de empresa adapten su contenido al nuevo tenor del art. 84.2 ET, que ya no contempla la prioridad aplicativa de los convenios de empresa en materia de cuantía retributiva (DT 6 RDL 32/2021) (STS 18-12-2025, rec. 158/2024).

Los convenios de empresa examinados no entran a determinar si dichos convenios son o no concurrentes con los sectoriales, pero en materia de retribuciones algunos convenios de empresa de la muestra se remiten a los convenios sectoriales de transporte de la provincia o de la comunidad autónoma en la cuantía de algunas percepciones, por ejemplo, en materia de salario base y complementos de antigüedad o actualización salarial⁵², mejoras voluntarias de seguridad social⁵³ o importe de las vacaciones⁵⁴. También existen previsiones de aplicar el salario bruto del convenio sectorial para una concreta categoría⁵⁵. Por otra parte, en sentido contrario, el II Acuerdo General del Sector se remite a lo dispuesto en los convenios o acuerdos de empresa

⁵¹ El Tribunal Supremo realizó una afirmación importante que se proyecta hacia el futuro como una clara apuesta de la Sala de lo Social por los convenios de empresa frente a los sectoriales: *«el art. 84.2 del ET no impide que, cuando no haya un convenio colectivo sectorial o cuando no se mantenga viva la unidad de negociación sectorial, pueda negociarse un convenio colectivo de empresa, en cuyo caso el salario previsto en dicha norma colectiva se aplicará a los trabajadores aunque posteriormente se acuerde un convenio colectivo sectorial porque debe aplicarse la regla prior in tempore potior in iure»*.

⁵² Art. 29 y disposición sexta convenio colectivo de la empresa Vigon Oeste, S. A.

⁵³ Art. 16 Convenio colectivo para la empresa Ceva Logistics, SL, se remite al convenio sectorial de transporte de la provincia en cuanto a la mejora voluntaria prevista en dicho convenio para los casos de incapacidad temporal por enfermedad común o accidente no laboral.

⁵⁴ Art. 12 Convenio colectivo para la empresa Ceva Logistics, SL.

⁵⁵ Art. 21.2 Convenio colectivo de la empresa DHL Exel Supply Chain, SLU, que se aplica exclusivamente en el centro de Mercedes Benz Vitoria, para la categoría de mozo especialista.

en punto a la ayuda por comida en plaza (art. 39 del II Acuerdo), pero estableciendo que si estos nada señalan será el 75 % de la dieta correspondiente al almuerzo.

3.2.2. *Las cuestiones de contratación*

Los convenios de empresa tienen, como es sabido, preferencia aplicativa en la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación (art. 84.2.e) ET), que se supedita a que esté atribuida legalmente a los convenios de empresa, lo que remite a las menciones que el ET realiza a lo largo de su articulado, concretamente en los artículos 11.3 e) e i) (duración del período de prueba en el contrato formativo de práctica profesional; retribución de los trabajadores en prácticas), 11.6 (criterios sobre igualdad de sexo en materia de contratos formativos; compromisos de conversión de contratos formativos en contratos ordinarios), 12.4 (distribución de las horas ordinarias en el trabajo a tiempo parcial; interrupciones en la jornada diaria en el trabajo a tiempo parcial; proporcionalidad de derechos en trabajo a tiempo parcial; movilidad entre el trabajo a tiempo parcial y el trabajo a tiempo completo); 12.5 (número de horas complementarias en el trabajo a tiempo parcial⁵⁶) y 16.3 (criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de las personas fijas-discontinuas). En cambio, no se aplica en otras materias que corresponden a los convenios sectoriales, por lo que resulta lógico que los convenios de empresa se remitan a los del sector, por ejemplo, se prevé que en punto a la duración del contrato eventual se estará al convenio sectorial de aplicación⁵⁷. También acaece en los contratos de relevo y a la jubilación parcial según lo previsto también en el convenio sectorial⁵⁸.

3.2.3. *La cuestión del tiempo de trabajo*

Las condiciones de trabajo de los trabajadores móviles del sector que en muchos casos no abandonan su vehículo durante largas jornadas de trabajo justifica la gran atención de los convenios de empresa del sector a las cuestiones de tiempo de trabajo, regulando tiempos de presencia, límites de tiempo de trabajo, descansos diarios y semanales y otras materias propias del sector (*vid.* arts. 8 y ss. del Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo y Reglamento (UE) 165/2014, de 4 de febrero, relativo a los tacógrafos en el transporte por carretera). Ha de tenerse en cuenta que el art. 28.2 del II Acuerdo General de Transporte de Mercancías por carretera contiene una expresa remisión a los convenios colectivos de empresa o de ámbito inferior en punto a la jornada de los trabajadores móviles⁵⁹,

⁵⁶ Se regula su número, por ejemplo, en el art. 17 Convenio colectivo de la empresa DHL Express Spain, S. L. U.

⁵⁷ Ap. 1.1. Art. 16 Convenio colectivo de la empresa DHL Express Spain, S. L. U. para la Comunidad de Madrid.

⁵⁸ Art. 9 Convenio colectivo para la empresa Ceva Logistics, SL.

⁵⁹ Se señala expresamente: «En el supuesto de que en los convenios colectivos sectoriales de ámbito territorial inferior o en los convenios o acuerdos colectivos de empresa, se adopten acuerdos específicos sobre la jornada de trabajo de los trabajadores móviles, prevalecerá lo dispuesto en éstos sobre lo previsto en el presente artículo. Los convenios y acuerdos citados podrán establecer contrapartidas salariales específicas, fijadas según criterios objetivos, como retribución de posibles prolongaciones de la jornada ordinaria y/o de la realización de horas de presencia».

horas extraordinarias y vacaciones (vid. respectivamente los arts. 29 y 30 del Acuerdo)⁶⁰. En los convenios de empresa de la muestra se regulan estas cuestiones, y en concreto, ello cohonesta con la preferencia aplicativa de los convenios de empresa en materia de horario y distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones (art. 84.2.c) ET). También en materia de abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos (art. 84.2.b ET). Pues bien, algún convenio se remite a un acuerdo que se proyecta sobre todas las empresas del grupo en punto al régimen de las horas extraordinarias, recogiendo dicho acuerdo en el convenio de empresa⁶¹. Ha de tenerse en cuenta que, en materia de tiempo de trabajo, además de en punto a la compensación de las horas extras, los acuerdos de empresa pueden ser fuente de regulación en defecto de convenio, tanto para concretar la distribución irregular a lo largo del año, como para alterar los límites de la prestación diaria, la determinación del carácter retribuido o no del descanso intrajornada.

Por otra parte, ha de señalarse que aunque la determinación de la jornada anual no ha estado nunca entre las materias donde los convenios de empresa tendrían preferencia aplicativa incondicionada, en los convenios de empresas de la muestra se suele recoger una jornada máxima sin referencia al convenio sectorial⁶² y ello pese que «la determinación de la jornada anual no se halla entre las materias del listado del art. 84.2 ET, por lo que, respecto de ella, no existiría en ningún caso prioridad aplicativa del convenio de empresa mientras la vigencia del convenio sectorial provocara la concurrencia de ambos convenios» (STS 10-11-2016, Rec. núm. 290/2015). Ahora bien, de estimarse el convenio de empresa como *prior in tempore* conforme al art. 84.1 ET, sí sería admisible la regulación convencional en materia de fijación de la jornada anual.

Por otra parte, llama la atención que algunos derechos no estén apenas regulados en los convenios de empresa, como los de desconexión digital, que, en este sector,

⁶⁰ Sobre la regulación del tiempo en el Acuerdo vigente, TRUJILLO PONS, F., «Tiempo de trabajo en el sector de transporte de mercancías por carretera. Una especial referencia a los trabajadores autónomos», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 38, 2014. Y con anterioridad, sobre la conflictividad en esta materia, FOTINOPOULOU BASURKO, O., «La ordenación del tiempo de trabajo de los transportistas por carretera. “Seguridad” versus competencia desleal», *Revista de Derecho Social*, n.º 29, 2005.

⁶¹ Es ilustrativo el artículo 30 del convenio colectivo de la empresa Vigon Oeste, S. A., que en punto a las horas extraordinarias prevé: «El valor de la hora extraordinaria es el recogido en el protocolo de aplicación del grupo MRW, que se aprobó en su día por la Empresa y los Representantes de los trabajadores de todas las empresas del grupo MRW en España, y se ratifica en este Convenio con carácter indefinido hasta que sea sustituido por otro acuerdo entre las partes Empresa y parte Social. Esta normativa es aplicable a todas las empresas del grupo MRW y atendiendo a la realidad funcional de todos los trabajadores con independencia del área donde se encuentren ubicados los mismos».

⁶² Vid. por ejemplo, art. 33 Convenio DHL Express Spain, S. L. U. para la Comunidad de Madrid, que señala: Se establece para todas y todos los trabajadores presentes y futuros afectados por el presente Convenio la siguiente jornada. 1) La jornada máxima anual queda fijada en 1.742 horas de trabajo efectivo, distribuidas del modo siguiente: a. 1 de enero al 14 de junio, y del 16 de septiembre al 31 de diciembre: 40 horas semanales de trabajo efectivo. b. Jornada de verano: Del 15 de junio al 15 de septiembre: 35 horas semanales de trabajo efectivo...».

tiene mayor obstáculo que en otros, por las particulares condiciones de trabajo, como ya advirtiera la doctrina en el análisis de convenios sectoriales provinciales que no mencionaban tal derecho⁶³.

3.2.4. En materia de Derecho supletorio algunos convenios de empresa aplican los convenios del sector y otros se autolimitan a los mínimos legales

Como normas de derecho supletorio de los convenios de empresas de transporte de la muestra, se suele establecer que se estará a lo dispuesto en el acuerdo general de transportes de mercancías por carretera y en el convenio colectivo provincial o autonómico del sector del transporte de mercancías por carretera y agencias de transporte⁶⁴. Sin embargo, en otros convenios de empresa se evita aplicar como derecho supletorio los convenios sectoriales, y se establece —innecesariamente— que como normas supletorias se estará al Estatuto de los Trabajadores o la legislación vigente⁶⁵, remitiéndose en buena parte de las materias a lo establecido en dichas normas, en punto a contratación⁶⁶, específicamente en materia de contratos formativos para la obtención de una práctica profesional o contrato de relevo⁶⁷. En algunos casos se produce una combinación de ambas estrategias. Así, en algún convenio de empresa se prevé como fuente supletoria, el convenio sectorial de referencia, pero en concretas materias (permisos, excedencias, etc.) se establece una aplicación estricta de la legislación vigente⁶⁸.

3.2.5. Regulaciones particulares en cuanto a cambios de la unidad de negociación o aplicación de la regulación más favorable

En algunos convenios se utiliza el convenio de empresa para mejorar lo previsto en el convenio sectorial, por ejemplo, en materia de permisos y licencias⁶⁹. O bien,

⁶³ LARRAZABAL ASTIGARRAGA, E., «El derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva. Especial referencia a los convenios del transporte de mercancías por carretera», AA. VV., *Estatuto de trabajadores, 40 años después: XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Comunicaciones, 2020, p. 250.

⁶⁴ Art. 21 Convenio colectivo para la empresa Ceva Logistics, SL. También art. 6 Convenio colectivo de la empresa DHL Express Spain, S. L. U. para la Comunidad de Madrid. Una remisión similar, si bien invirtiendo el orden, esto primero remitiéndose al convenio sectorial de transporte (en concreto, el Convenio Colectivo de Logística, Paquetería y Actividades anexas al Transporte de la Comunidad de Madrid) y luego al Acuerdo General puede verse en la disposición tercera del convenio colectivo de la empresa Vigon Oeste, S. A. En el convenio colectivo de la empresa DHL Exel Supply Chain, SLU, que se aplica exclusivamente en el centro de Mercedes Benz Vitoria, se prevé la aplicación supletoria del convenio colectivo sectorial de transporte de Álava (epígrafe prelación normativa).

⁶⁵ Cláusula adicional novena Convenio Colectivo de la empresa Rhenus Logistics Barcelona SAU años 2023 a 2026.

⁶⁶ Art. 16 Convenio colectivo de la empresa DHL Express Spain, S. L. U. para la Comunidad de Madrid.

⁶⁷ Arts. 24 y 27 Convenio Colectivo de la empresa Rhenus Logistics Barcelona SAU años 2023 a 2026.

⁶⁸ Así ocurre en el convenio colectivo de la empresa Vigon Oeste, S. A. en materia de excedencias y reducciones de jornada (art. 16), permisos retribuidos (art. 17) y contratación (art. 10).

⁶⁹ Art. 17 Convenio colectivo para la empresa Ceva Logistics, SL.

se señala que un concreto aspecto regulado en el convenio de empresa, si es objeto de mejora en «el marco sectorial de referencia», esto es, en el convenio sectorial de transporte territorialmente aplicable, prevalecerá la aplicación del convenio más favorable en dicha materia⁷⁰.

Algunos convenios de empresa se autocalifican como de derecho necesario mínimo respecto a los convenios o pactos de ámbito inferior, siempre que estos superen lo establecido en el convenio de empresa, y señalan que se mantendrá en vigor los acuerdos de empresas de materias no reguladas en el convenio de empresa⁷¹. Respecto a la articulación con los convenios sectoriales, algún convenio de empresa se limita a hacer una mención general señalando que «se estará a lo que disponga la legislación vigente, respetando siempre las condiciones más beneficiosas»⁷². A estos efectos, ha de tenerse en cuenta que la referencia a las condiciones más beneficiosas no es correcta pues las mismas no se generan por mor de convenios colectivos, sino por disposiciones contractuales.

Un caso particular es el del convenio colectivo de la empresa Vigon Oeste, S. A., donde se acuerda plantearse entre las partes firmantes del convenio de empresa si se mantiene el actual convenio y negociarlo de nuevo, o si se decide adherirse al convenio provincial sectorial correspondiente, fijando una fecha concreta. Se señala que: «*En caso de no llegar a un acuerdo entre las partes, prevalecerá la decisión de la representación de las personas trabajadoras sobre la de la empresa*» (art. 5).

Otro caso especial es el del Convenio colectivo de la empresa DHL Express Spain, S. L. U. para la Comunidad de Madrid, que en su artículo 7, bajo el título «MEJORAS FUTURAS», establece: «*En caso de fijarse, durante la vigencia del presente Acuerdo, a través de disposiciones legales o convencionales obligatorias, condiciones económicas que en su conjunto y cómputo anual fuesen superiores a las pactadas en el presente Acuerdo, se aplicarán aquellas*». Esta disposición que tiene la evidente intención de que el convenio de empresa sea un suelo mínimo puede, no obstante, plantear problemas de aplicación práctica. De entrada, una norma legal de derecho necesario es de directa aplicación y no puede quedar condicionada a una valoración conjunta. En segundo lugar, respecto a las mejoras establecidas en los convenios colectivos ha de estarse a las reglas legales de concurrencia del art. 84 ET y más en concreto, en el sector a lo dispuesto en el Acuerdo General que regula específicas materias⁷³ y establece una articulación de la negociación en los ámbitos correspon-

⁷⁰ Art. 52 del Convenio colectivo de la empresa DHL Express Spain, S. L. U. para la Comunidad de Madrid, sobre multas de tráfico y pérdida de puntos del personal de reparto.

⁷¹ Art. 6 Convenio Colectivo de la empresa Rhenus Logistics Barcelona SAU años 2023 a 2026.

⁷² Disposición Final Convenio Colectivo de la empresa Rhenus Logistics Barcelona SAU años 2023 a 2026.

⁷³ Como señala Trujillo, el Acuerdo regula materias de empleo, la estructura y conceptualización de la jornada, los grupos y categorías profesionales, la movilidad geográfica, la estructura salarial, el régimen disciplinario, la resolución

dientes. Y en punto a la articulación territorial ha de tenerse en cuenta que el artículo 84 ET, tras la modificación operada por el RDL 2/2024, permite deslizamientos hacia niveles de negociación autonómicos y provinciales sobre la base de un criterio de favorabilidad.

4. CONCLUSIONES

A la vista de las características singulares de este sector y de la articulación existente entre diferentes niveles de negociación, sería deseable, de entrada, un nuevo marco normativo global por parte de los agentes más representativos para renovar y actualizar el Acuerdo General para las empresas de transporte de mercancías por carretera. Cabe recordar, en este sentido, que el vigente Acuerdo entró en vigor en 2012 y se encuentra prorrogado desde hace más de una década. Esta necesidad responde, por un lado, a las novedades introducidas por el legislador con posterioridad y, por otro lado, al hecho de que muchos convenios colectivos, como se ha visto en el análisis efectuado, se remiten a este Acuerdo, bien expresamente, bien como fuente supletoria, convirtiéndolo, de este modo, en la auténtica fuente reguladora de las condiciones laborales que van a aplicarse en última instancia. No obstante, desde el punto de vista de una sana actividad negociadora, dado el margen de actuación y negociación en las unidades inferiores, el protagonismo a la hora de determinar condiciones laborales no debería concentrarse en este Acuerdo, sino que los convenios inferiores, con respeto al suelo fijado por este, deberían aprovechar la oportunidad para atender a la realidad concreta del territorio o de la empresa.

Llama la atención el papel que juega en multitud de convenios el principio de origen jurisprudencial denominado «unidad de empresa», pues es aprovechado para descartar la aplicación del régimen convencional, a través de las fórmulas vistas, a empresas que realizan, de forma complementaria o accesorio, tareas propias del transporte. Entendemos que esta posibilidad de escapar del convenio colectivo tan fácilmente no resulta adecuada desde el punto de vista de la seguridad jurídica y la protección pretendida hacia las personas que prestan servicios como transportistas, máxima teniendo en cuenta el alto y complejo grado de redes empresariales en el sector.

Por otro lado, no han sido pocos los convenios que recogen alguna previsión de «mayor favorabilidad» en beneficio de otro convenio concurrente. Estas cláusulas, si bien pueden conducir a un escenario indeseado de inseguridad al tener que com-

de conflictos, la salud y seguridad en el trabajo. En «Un ejemplo peculiar de relaciones norma heterónoma y convenio colectivo: el Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre y el II Acuerdo general sobre transporte de mercancías: el cumplimiento de una condición suspensiva», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 31, 2012, p. 2.

parar convenios y determinar cuál es el más favorable, pudiendo dar lugar a otro escenario menos deseado aún como el del espiguelo normativo, lo cierto es que, en última instancia, permiten orientar la negociación hacia mayores estándares de protección que redunden en la lucha contra la precariedad que puedan estar sufriendo las personas trabajadoras.

Bajo esta óptica, las cláusulas de algunos convenios que tratan de conseguir este resultado cerrando o bloqueando la negociación en niveles inferiores, además de situarse en un terreno de dudosa legalidad, muestran el recelo y la desconfianza entre negociadores de diferentes ámbitos, olvidándose que siempre cabe la negociación al alza y en positivo. Por el contrario, es positivo que los convenios de empresa incorporen cláusulas de mayor favorabilidad por materias concretas para tratar de sortear los problemas prácticos y dotar de seguridad jurídica al entramado convencional aplicable.

Por lo demás, tampoco compartimos la previsión negociadora en virtud de la cual se trata de romper el efecto impermeabilizante de origen jurisprudencial, que permite que un convenio, aunque pierda su vigencia, pueda seguir siendo el de aplicación si existen negociaciones para su aprobación. La desconfianza hacia un modelo descentralizado no está justificada hasta el extremo de concentrar en niveles superiores la fijación de condiciones, incluso contrariando la doctrina del Tribunal Supremo sobre la impermeabilización de la unidad negociadora.

En cuanto a las materias concretas que han sido analizadas en la muestra, la conclusión general es común: a nivel sectorial, no existe una auténtica articulación entre diferentes ámbitos, desaprovechando la oportunidad por parte de los negociadores de atender a cada materia singularmente considerada. En su lugar, hay una remisión generalizada al Acuerdo General, lo que refuerza la conveniencia de alzar el suelo mínimo de protección que este representa. En este sentido, sería deseable modificar su artículo 28.2 que permite pactos en contrario en materia de jornada, siempre dentro del respeto al RD 1561/1995.

Por el contrario, a nivel empresarial sí encontramos referencias a niveles superiores. Así, respecto a cuestiones retributivas, hay remisiones en lo que a la cuantía de algunas percepciones se refiere, las mejoras de seguridad social o el importe de las vacaciones. Algunos convenios adaptan las modalidades de contratación, por ejemplo, regulando el número de horas complementarias de los trabajadores a tiempo parcial. Por último, por la remisión del II Acuerdo a los convenios de empresa en materia de jornada, sumada a la preferencia aplicativa legal en materia de horarios y distribución de tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y planificación de las vacaciones, así como abono o compensación de horas extraordinarias, se explica la intensa actividad negociadora sobre estas materias a nivel empresarial, aunque desconectado de niveles superiores.

VI.2. EL SECTOR DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA

MIGUEL ÁNGEL ALMENDROS GONZÁLEZ (COORDINADOR)

STEFANO BINI

YOLANDA FERNÁNDEZ LÓPEZ

VICTORIA RODRÍGUEZ-RICO ROLDÁN

MARÍA ROSA VALDECILLO GÁMEZ

SUMARIO

1. Introducción

2. Reglas de articulación y concurrencia en el sector de transportes de viajeros por carretera

2.1. Reglas de concurrencia: remisión a la legislación vigente y al Acuerdo Marco Estatal

2.2. Cláusulas de regulación supletoria

2.3. Cláusulas de inaplicación en los convenios colectivos: las cláusulas de descuelgue

3. Modalidades de contratación

3.1. La importancia del VAENC respecto del análisis de la contratación en la negociación colectiva

3.2. El período de prueba

3.3. Modalidades contractuales contempladas en la muestra de convenios colectivos

3.4. Subrogación

4. Jornada y distribución del tiempo de trabajo

4.1. Previsiones del Acuerdo Marco Estatal

4.2. Análisis de la muestra de convenios colectivos

5. Régimen salarial y estructura del salario

6. Conclusiones y propuestas

1. INTRODUCCIÓN

El presente análisis de las reglas de articulación y concurrencia entre los distintos niveles de negociación colectiva en el sector de transporte de viajeros por carretera se divide en dos grandes bloques. El primero, consiste en un análisis de las reglas generales de articulación y concurrencia que disciplinan y definen la estructura negocial del sector, las reglas de inaplicación de convenios colectivos, las remisiones a normas o a otros acuerdos negociales, y las reglas previstas sobre derecho supletorio. El segundo, más extenso, presenta los resultados del análisis específico de la regulación de determinadas materias: (1) modalidades de contratación, (2) tiempo de trabajo y (3) cuantía y estructura salarial. Tales materias son objeto de estudio particular por su relevancia intrínseca y por la necesidad de una regulación uniforme y homogénea en el sector, que tenga en cuenta tanto las particularidades y necesidades adaptativas de los ámbitos inferiores de negociación como la necesidad de respetar los mínimos de derecho necesario, tanto legales como convencionales. Este enfoque metodológico permite presentar los resultados de nuestro análisis de la muestra de convenios colectivos del sector del transporte de viajeros por carretera con la necesaria sistematización, coherencia interna y tratamiento unitario por parte de los miembros del equipo de trabajo.

Aunque las tres materias que van a ser objeto de análisis son relevantes y significativas dentro de una relación de trabajo, las particularidades y singularidades que presenta el sector del transporte de viajeros por carretera, con sus distintos subsectores (transporte urbano, interurbano, internacional, discrecional, regular, etcétera), hacen de la regulación del tiempo de trabajo, de la jornada laboral, de la distribución horaria, de las pausas y tiempos de descanso, un elemento crucial para la consecución de unos *estándares mínimos de trabajo decente*¹, siendo, para ello, determinante el estudio de las reglas de concurrencia de regulaciones convencionales del tiempo de trabajo.

¹ Vid. ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.: «Los retos de sostenibilidad económica, social y medioambiental en el sector del transporte por carretera», en VV. AA., Institut de Recerca Transjus (dir. M. Navarro-Michel): *El transporte en el siglo XXI: un cambio de paradigma*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2026 (ISBN 979-13-7040-182-5). En dicho estudio se destaca cómo la sostenibilidad social es también un objetivo en el sector del transporte de viajeros por carretera, esto es, la consecución de unos estándares mínimos de trabajo decente, unas condiciones de trabajo justas. Sin embargo, respecto del personal de conducción del sector del transporte de viajeros por carretera se constatan unas condiciones de trabajo que precarizan la relación laboral (pausas y descansos insuficientes, jornadas extenuantes, escasa remuneración, deficiente conciliación de la vida familiar y laboral, prestación de servicios que pueden incorporar otras tareas o funciones adicionales a la conducción, como la carga y descarga de equipaje de los pasajeros, tiempos muertos de espera, etcétera) que además de configurar unas condiciones laborales insuficientes desde la perspectiva del trabajo decente, desincentiva la ocupación de estos puestos de trabajo relacionados con el transporte (considerándose como una de las causas del envejecimiento de plantillas y de la escasez en este sector de profesionales cualificados para la conducción). La prestación de servicios del personal de conducción consiste en la circulación por carretera de vehículos que transportan pasajeros, lo que, *per se*, conlleva una continua movilidad y desplazamiento (y alejamiento) de su domicilio. Sobre esta actividad de conducción inciden además factores que la convierten en una prestación muy exigente, penosa y con un elevado margen de incertidumbre, factores como el estado del tráfico, la climatología, el mantenimiento del vehículo, repostajes y averías, el estado de las infraestructuras, los horarios y

2. REGLAS DE ARTICULACIÓN Y CONCURRENCIA EN EL SECTOR DE TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA

El presente estudio realiza un análisis exhaustivo y comparado de las reglas de concurrencia y articulación de la regulación convencional respecto de una muestra seleccionada de 41 convenios colectivos, provinciales, autonómicos y de empresa del sector de transporte de viajeros por carretera en relación con el Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor (BOE de 26 de febrero de 2015).

Partiendo de lo prevenido en el artículo 7 del Acuerdo Marco Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera que establece específicamente las reglas de concurrencia de convenios colectivos del sector en consonancia con lo dispuesto en los artículos 83.2 y 84 ET, según el cual, la concurrencia de convenios colectivos de ámbito inferior se resolverá aplicándose el contenido del convenio de ámbito inferior hasta la finalización de su vigencia natural, en cuyo momento será de aplicación el Acuerdo en los términos fijados en su articulado, y respetando en todo caso, lo establecido en el artículo 84 ET, relativo a los convenios de empresa y respecto de las materias relacionadas en el mismo.

Por tanto, existe una remisión genérica al Estatuto de los Trabajadores (ET). La concurrencia y articulación de convenios colectivos en el sector del transporte de viajeros por carretera se encuentra regulada principalmente por el artículo 84 ET, que establece las reglas de aplicación cuando concurren convenios de diferentes ámbitos.

La reforma operada por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo ha modificado este régimen por cuanto se ha eliminado la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial, pero

recogidas a cumplir, las gestiones administrativas derivadas de la movilidad transnacional, etcétera. Todo ello, al mismo tiempo que provoca problemas específicos relacionados con la seguridad y salud laboral (siniestralidad vial y riesgos propios del tráfico por carretera, aislamiento social y sedentarismo propio de la prestación de servicios consistente en la conducción, estrés por cumplimiento de horarios, etcétera), también obliga a realizar los descansos en ruta y dificulta gravemente las posibilidades de conciliar vida laboral, personal y familiar. Todas estas apreciaciones convierten al sector del transporte por carretera en un sector fuertemente masculinizado, donde la presencia de la mujer es mínima. En este contexto son necesarias medidas de sostenibilidad social (laboral), en definitiva, una mejora de las condiciones de trabajo, especialmente, del personal de conducción. La normativa reguladora del control de tiempos de conducción, periodos de descanso de los conductores, regulación del uso obligatorio de tacógrafo, etcétera, aun reconociendo su eficacia protectora, no son suficientes para conseguir una mejora sustantiva de las condiciones de trabajo del personal de conducción... y la negociación colectiva es una fuente reguladora idónea y adecuada para conseguir esa mejora en la jornada de trabajo, en la distribución horaria y en el régimen de descansos.

manteniéndola en aspectos como la distribución de jornada, sistema de turnos y adaptación de aspectos de contratación.

2.1. Reglas de concurrencia: remisión a la legislación vigente y al Acuerdo Marco Estatal

La mayoría de los convenios colectivos del sector analizados, un 54 por 100 (22 convenios colectivos de los 41 que componen la muestra, sin contar el Acuerdo Marco Estatal), no contienen disposición alguna sobre las reglas de concurrencia de convenios colectivos ni sobre la aplicación supletoria de la legislación vigente, ni tan siquiera mención o remisión expresa al articulado del Estatuto y/o al Acuerdo Marco². En este sentido cabe destacar que el Acuerdo Marco resulta de aplicación a todo el territorio español, sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 ET sobre concurrencia, estableciendo que en todo caso la concurrencia con convenios de ámbito inferior se resuelve aplicando el convenio inferior hasta su vigencia natural, luego rige el Acuerdo Marco³.

Del total de convenios analizados, tan solo 5 (un 12 por 100) dedican un artículo a la regulación de las reglas de concurrencia mediante remisión expresa a la legislación vigente, en particular al artículo 84 ET y/o al Acuerdo Marco Estatal sobre ma-

² Convenio colectivo del Transporte Urbanos de Viajeros de Cádiz (BOP de Cádiz de 14 de septiembre de 2023), Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Ciudad Real (BOP de Ciudad Real de 8 de febrero de 2023), Convenio colectivo de Transportes Urbanos e Interurbanos de Cuenca (BOP de Cuenca de 13 de octubre de 2023), Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Girona (BOP de Girona de 25 de octubre de 2023), Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Gipuzkoa (BO de Gipuzkoa de 21 de junio de 2024), Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera y Garajes de Huesca (BOP de Huesca de 8 de octubre de 2024), Convenio colectivo del Transporte Interurbano de Viajeros por Carretera de León (BOP de León de 16 de marzo de 2023), Convenio colectivo del Transporte Interurbano de Viajeros en Autobús de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOR de 4 de septiembre de 2023), Convenio colectivo del Transportes de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Especiales, Regulares Temporales de la Comunidad de Madrid (BOCM de 17 de abril de 2023), Convenio colectivo del Sector de Transportes Urbanos y Regulares de Cercanías de Viajeros de la Región de Murcia (BORM de 22 de noviembre de 2024), Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de la Comunidad Foral de Navarra (BON de 3 de octubre de 2023), Convenio colectivo del Transporte de Personas por Carretera de Palencia (BOP de Palencia de 19 de julio de 2024), Convenio colectivo del Transporte Discrecional de Viajeros por Carretera de Las Palmas (BOP de Las Palmas de 9 de septiembre de 2024), Convenio colectivo de la empresa Salcai Utinsa S.A. (BOP de Las Palmas de 27 de febrero de 2023), Convenio colectivo de Transporte Discrecional de Viajeros por Carretera de Santa Cruz de Tenerife (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 20 de mayo de 2024), Convenio colectivo de Transportes Urbanos de Personas por Carretera de Segovia (BOP de Segovia de 10 de mayo de 2023), Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Toledo (BOP de Toledo de 25 de agosto de 2023), Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera Regulares y Discrecionales de Bizkaia (BO de Bizkaia de 7 de junio de 2023), Convenio colectivo de la empresa Exkerraldea Meatzaldea Bus S.A. (BO de Bizkaia de 30 de junio de 2023), Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Zaragoza (BOP de Zaragoza de 10 de agosto de 2023), Convenio colectivo de la empresa Avanza Zaragoza S.A.U. (BOP de Zaragoza de 15 de abril de 2023), Convenio colectivo de la empresa Avanza Movilidad Integral S.L.U. (Málaga y Cádiz) (BOJA, sin dato sobre fecha).

³ Arts. 1, 5, 7, 12, 16, 18 Acuerdo Marco Estatal del Transporte de Viajeros por Carretera (BOE de 26 de febrero de 2015).

terias del transporte de viajeros por carretera para resolver los supuestos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito.

En esta línea se pronuncia el convenio colectivo de la empresa Marco Sánchez Transportes Urbanos S.A. en cuyo artículo 4 establece que el convenio regirá en sus propios términos durante el período de 1 de enero 2023 a 31 de diciembre de 2028. En consecuencia, y durante su vigencia, no podrá aplicarse otro concurrente total o parcialmente, en cualquiera de sus ámbitos personal, funcional, territorial y temporal, sin perjuicio de las reglas de prioridad aplicativa establecidas por el R.D. Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en los artículos 84.1 y 84.2 ET⁴.

De forma similar, el artículo 7 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Salamanca dispone que la concurrencia de convenios colectivos de ámbito inferior se resolverá, salvo disposición expresa, aplicándose el contenido del convenio de ámbito inferior hasta la finalización de su vigencia natural, en cuyo momento será de aplicación el presente Acuerdo, en los términos fijados en su articulado, y respetando lo señalado en el artículo 84 ET, relativo a los convenios de Empresa y respecto de las materias relacionadas en el mismo⁵.

⁴ Art. 4 del Convenio colectivo de la empresa Marco Sánchez Transportes Urbanos S.A. (BOP de Alicante de 13 de febrero de 2024).

⁵ EL art. 7 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Salamanca (BOP de Salamanca de 19 de enero de 2023) establece que al amparo de lo previsto en el artículo 84, en relación con el 83.2 ET, la concurrencia de Convenios Colectivos de ámbito inferior se resolverá, salvo disposición expresa de este Acuerdo, aplicándose el contenido del convenio de ámbito inferior hasta la finalización de su vigencia natural, en cuyo momento será de aplicación el presente Acuerdo, en los términos fijados en su articulado, y respetando lo señalado en el artículo 84 ET, relativo a los Convenios de Empresa y respecto de las materias relacionadas en el mismo. El Título IV relativo a sucesión convencional y subrogación, al tratarse de materia reservada al presente Acuerdo Marco, será de aplicación obligatoria, sin necesidad de su incorporación a los Convenios Colectivos de ámbito inferior, desde el momento de su firma, con independencia de su publicación en el BOCYL, y si algún Convenio Colectivo de ámbito inferior tuviera regulación sobre esta materia, desde el momento de la finalización de su vigencia pactada. Si un Convenio Colectivo de ámbito territorial inferior vigente a la firma del presente Acuerdo Marco, contemplara o regulara la institución de la subrogación o sucesión empresarial en los contratos de trabajo o relaciones laborales, para otro tipo de servicios diferentes al del regular permanente de uso general, urbanos, interurbanos, metropolitanos, servicios a la demanda, servicios de prestación conjunta y regular de uso especial o temporal de viajeros por carretera (estando incluido el transporte escolar, tanto si es en la modalidad de contrato como si es en líneas compartidas), prestados en régimen de concesión administrativa o por cualquiera de las fórmulas de gestión indirecta de servicios públicos contempladas en la Ley de contratos del sector público salvo que las partes legitimadas para su negociación pacten otra cosa, mantendrá su vigencia no obstante la existencia del presente Acuerdo Marco, en la medida que el Acuerdo Marco, en su Título IV, regula dicha institución exclusivamente para los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbanos, interurbanos, metropolitanos, servicios a la demanda, servicios de prestación conjunta y regular de uso especial o temporal de viajeros por carretera (estando incluido el transporte escolar tanto si es en la modalidad de contrato como si es en líneas compartidas), prestados en régimen de concesión administrativa o por cualquiera de las fórmulas de gestión indirecta de servicios públicos contempladas en la Ley de contratos del sector público y no se produce, en consecuencia, concurrencia en esta materia. Los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo Marco, respetando el contenido del artículo 3º ET, se regularán, en primer lugar y en relación con las materias que después se señalarán por lo previsto en el presente Acuerdo Marco, como elemento homogeneizador de las condiciones de trabajo en el sector dentro de su ámbito territorial.

Por su parte el Convenio colectivo de Transportes de Personas por Carretera (Interurbano, Regular y Discrecional) de Segovia y el Convenio colectivo de Transportes de Viajeros por Carretera de Zamora reproducen el artículo 7 del Acuerdo Marco Estatal en lo concerniente a las reglas de concurrencia de convenios⁶.

Como peculiaridad se ha de resaltar lo dispuesto en el Convenio colectivo de la empresa Irubus, que establece la prioridad aplicativa del convenio colectivo del sector sobre el de empresa, al señalar en sus artículos 13 y 14, relativos a la regulación de la jornada anual de trabajo del personal, que en caso de que debido a las reglas de la concurrencia y prioridad aplicativa de los convenios del artículo 84 ET resultara de aplicación el Convenio colectivo del sector del transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera de las Illes Balears (BOIB de 7 de junio de 2014), se estará en cuanto a la jornada anual total a lo que éste establezca. En idéntico sentido se pronuncia el artículo 17 respecto de las vacaciones anuales del personal incluido en su ámbito de aplicación⁷.

Como decíamos, la reforma laboral de 2021 ha eliminado la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia salarial. Esta modificación ha supuesto un cambio sustancial en la articulación de la negociación colectiva en el sector, reforzando el protagonismo del convenio de sector como eje vertebrador de la estructura negocial y delimitando de forma más clara el reparto de materias entre los niveles sectoriales y empresariales.

⁶ El art. 7 del Convenio colectivo de Transportes de Personas por Carretera (Interurbano, Regular y Discrecional) de Segovia (BOP de Segovia de 19 de julio de 2023) y el art. 7 Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Zamora (BOP de Zamora de 18 de diciembre de 2023).

⁷ El art. 13 del Convenio colectivo de la empresa Irubus S.A.U. (BOIB de 5 de septiembre de 2023) dispone que la jornada del personal de no movimiento será de 80 horas bisemanales, equivalentes a 1.826 horas y 27 minutos anuales. En el caso de que debido a las reglas de la concurrencia y prioridad aplicativa de los convenios del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores/as resultara de aplicación el Convenio colectivo del sector del transporte discrecional y turístico de viajeros/as por carretera de las Illes Balears (BOIB de 7 de junio de 2014), se estará en cuanto a la jornada anual total a lo que éste establezca. El art. 14 señala que, para el personal de conducción en los meses de abril a octubre, inclusive, el cómputo será diario de 7,45 horas aplicándose también este modo de cómputo al mes de marzo en el caso de que, la empresa tenga en vigor contrato de aplicación, en tal mes, con Mundiplan. El resto de los meses la jornada ordinaria efectiva de trabajo será de 171 horas mensual efectivas con un cómputo mensual. En el caso de que debido a las reglas de la concurrencia y prioridad aplicativa de los convenios del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores/as resultara de aplicación el Convenio colectivo del sector del transporte discrecional y turístico de viajeros por carretera de las Illes Balears (BOIB de 7 de junio de 2014), se estará en cuanto a la jornada anual total a lo que éste establezca. Por su parte el art. 17 establece que las vacaciones serán de treinta días naturales anuales para todo el personal, independientemente del tiempo de antigüedad en la empresa, excepto para los trabajadores/as que no lleven un año en la misma, en cuyo caso se calcularán proporcionalmente al tiempo trabajado. En el caso de que debido a las reglas de la concurrencia y prioridad aplicativa de los convenios del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores/as resultara de aplicación el Convenio colectivo del sector del transporte discrecional y turístico de viajeros/as por carretera de las Illes Balears (BOIB de 7 de junio de 2014), se estará a lo que éste establezca en cuanto al número total de días de vacaciones.

2.2. Cláusulas de regulación supletoria

El artículo 7 del Acuerdo Marco Estatal dispone que en lo relativo a sucesión convencional y subrogación será de aplicación obligatoria, sin necesidad de su incorporación a los convenios colectivos de ámbito inferior. Así mismo el Acuerdo Marco del sector de transporte de viajeros por carretera será de preceptiva y obligatoria aplicación en las siguientes materias, que se consideran propias y exclusivas de su ámbito de conformidad con lo dispuesto en el artículo 84.4 ET, estando pues reservadas en todo caso a esta unidad de negociación: contratación (modalidades contractuales, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa), sucesión de empresas y subrogación (en relación con los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbano e interurbano, de viajeros por carretera), períodos de prueba, clasificación profesional, régimen disciplinario, normas mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo y movilidad geográfica.

En correspondencia con tal objetivo, de conformidad con lo previsto en el artículo 83.2 ET, los supuestos de concurrencia entre el Acuerdo Marco y cualquier otro tipo de acuerdo colectivo se regirán en primer lugar por el Laudo Arbitral Sustitutorio de la Ordenanza Laboral y el Acuerdo Marco señalando que en tanto el Acuerdo no proceda a la regulación de las materias anteriormente referidas, será de aplicación el Laudo Arbitral Sustitutorio de la Ordenanza Laboral de 24 de noviembre de 2000 (BOE de 24 de febrero de 2001).

De igual forma, se articula en 14 convenios colectivos del total de la muestra objeto de estudio (un 34 por 100), disponiendo cláusulas de regulación supletoria en algunos casos utilizando *fórmulas genéricas de remisión* a la «legislación vigente y disposiciones generales o especiales vigentes», como sucede con el Convenio colectivo de la empresa Transportes Rober⁸, el Convenio colectivo del Transporte Interurbano de Viajeros por Carretera de Granada⁹, el Convenio colectivo de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de Jaén¹⁰, el Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Valladolid¹¹ y el Convenio colectivo de la empresa Vectalia Lujua Txorierri Mungialdea S.A.¹².

⁸ Art. 8 del Convenio colectivo de la empresa Transportes Rober S.A. (BOP de Granada de 29 de mayo de 2023) dispone que En lo no previsto en este convenio se estará a lo establecido en las disposiciones generales o especiales que estén vigentes.

⁹ Art. 6 del Convenio colectivo del Transporte Interurbano de Viajeros por Carretera de Granada (BOP de Granada de 9 de enero de 2023) al señalar que en todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

¹⁰ Art. 7 del Convenio colectivo de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de Jaén (BOP de Jaén de 22 de diciembre de 2023) establece que en todo lo no previsto en este convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación vigente.

¹¹ Art. 7 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Valladolid (BOP de Valladolid de 21 de marzo de 2024) establece que para todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en las Leyes vigentes y en la normativa sectorial aplicable.

¹² Art. 9 del Convenio colectivo de la empresa Vectalia Lujua Txorierri Mungialdea S.A. (BO de Bizkaia de 7 de julio de 2023) según el cual en todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general y en la normativa general del sector o convenio marco.

Y en otros casos, como por ejemplo el Convenio colectivo de la empresa Cía. de Tranvías de La Coruña S.A.¹³, el Convenio colectivo del Sector de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de la Región de Murcia¹⁴ y el Convenio colectivo del Transporte de Pasajeros de la Comunidad de Madrid en Vehículo de Turismo mediante arrendamiento con licencia VTC¹⁵, que *citan expresamente el Estatuto de los Trabajadores y demás legislación vigente como de aplicación supletoria*.

Así mismo, algunos convenios colectivos *se remiten directamente al Acuerdo Marco* como norma de aplicación supletoria además del Estatuto de los Trabajadores como ocurre en el caso del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Alicante¹⁶ y el Convenio colectivo de Empresas de Transporte de Viajeros por Carretera y Urbanos de Castellón¹⁷.

Siguiendo esta misma línea, del total de convenios colectivos revisados, solo 4 de ellos (un 10 por 100), además de la remisión como normativa de aplicación supletoria al Estatuto de los Trabajadores, Acuerdo Marco y resto de legislación vigente, *incorpora intencionadamente el Laudo Arbitral sobre el Transporte de Viajeros por Carretera* como acontece en el Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Albacete¹⁸, el Convenio colectivo del Transporte Discrecional y Turístico

¹³ Convenio colectivo de la empresa Cía. de Tranvías de La Coruña S.A. (BOP de A Coruña de 19 de enero de 2024) Para todo lo que no esté regulado en el presente Convenio, regirá, como Legislación supletoria, lo dispuesto en el «Estatuto de los trabajadores» y demás disposiciones legales concordantes y vigentes en cada momento.

¹⁴ Art. 10 del Convenio colectivo del Sector de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de la Región de Murcia (BORM de 23 de julio de 2024) señala que en todo lo no previsto en el presente convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, Real Decreto 1.561/1995, en su redacción dada por el R.D. 902/2007, y Legislación General aplicable.

¹⁵ Art. 8 del Convenio colectivo del Transporte de Pasajeros de la Comunidad de Madrid en Vehículo de Turismo mediante arrendamiento con licencia VTC (BOCM de 24 de agosto de 2024) indica que en todo aquello no previsto en este Convenio, habrá que atenerse a lo que disponga el Estatuto de los Trabajadores y el resto de normativa vigente.

¹⁶ Art. 9 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Alicante (BOP de Alicante de 19 de julio de 2023) señala que en todo lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, así como lo recogido en el Acuerdo Marco Estatal de 26 de febrero de 2015, y demás normativa vigente de aplicación.

¹⁷ Art. 8 del Convenio colectivo de Empresas de Transporte de Viajeros por Carretera y Urbanos de Castellón (BOP de Castellón de 23 de marzo de 2023) que dispone que todos los trabajadores y trabajadoras sujetos al ámbito de aplicación de este Convenio, en lo no regulado en el mismo, se estará a lo dispuesto en la Legislación Laboral vigente y concretamente en el Laudo Arbitral de fecha 24 de noviembre de 2000, publicado en el BOE 24-02-01. Así como a lo dispuesto en el Acuerdo General Estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor, publicado en el BOE de 26 de febrero de 2015.

¹⁸ Art. 49 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Albacete (BOP de Albacete de 16 de octubre de 2024) según el cual en lo no previsto en el convenio, será de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo General Estatal de Transporte de Viajeros así como a la resolución de la Dirección General de Trabajo de 19 de enero de 2001 por el que se publica el Laudo Arbitral sobre el Transporte de Viajeros por Carretera, o normas que los sustituyan, así como al Estatuto de los Trabajadores, Ley 31/95 de Prevención de Riesgos Laborales, Ley 3/2007 de Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres y resto de normativa de aplicación en vigor.

de Viajeros por Carretera de las Islas Baleares¹⁹, Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Salamanca²⁰ y el Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Zamora²¹, siendo en todo caso el más completo de ellos el Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Albacete toda vez que en el mismo se hace referencia con carácter general y como legislación de aplicación supletoria en su artículo 49, a toda la legislación existente sobre la materia incluida la Ley de Prevención de Riesgos Laborales y la Ley Orgánica para la Igualdad Efectiva de Mujeres y Hombres además de los consabidos ET, Acuerdo Marco y Laudo Arbitral.

Destacar en lo relativo a las cláusulas sobre legislación supletoria, el contenido del artículo 8 del Convenio colectivo del Sector del Transporte por Carretera del Principado de Asturias²² pues en el mismo las partes negociadoras acuerdan deliberadamente, que *la derogada Ordenanza Laboral para las empresas del transporte por carretera de 20 de marzo de 1971, seguirá siendo de aplicación* a los trabajadores y empresarios afectados por el convenio, con carácter subsidiario y supletorio, en todo lo no regulado.

2.3. Cláusulas de inaplicación en los convenios colectivos: las cláusulas de descuelgue

La inaplicación de los convenios colectivos, también conocida como *descuelgue*, es una figura regulada en el artículo 82.3 ET, que permite a las empresas que por acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores y ante la concurrencia de causas económicas, técnicas, organizativas o de producción se proceda a la no aplicación de determinadas condiciones del convenio colectivo lo que garantiza una homogeneidad básica en la regulación. Este precepto ha sido desarrollado y concretado en la mayoría de los convenios analizados, aunque con matices y particularidades en cada uno.

¹⁹ Disposición adicional 2.ª del Convenio colectivo del Transporte Discrecional y Turístico de Viajeros por Carretera de las Islas Baleares (BOIB de 13 de abril de 2024) establece que en tanto el Acuerdo marco no regule las materias enumeradas en éste (artículo 7 «concurrentia», regla 2, párrafo quinto), será de aplicación, con el alcance que establece y en relación con las materias que regula, salvo las reguladas en este Convenio colectivo, el Laudo Arbitral Sustitutorio de la Ordenanza Laboral.

²⁰ Art. 7 Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Salamanca (BOP de Salamanca de 19 de enero de 2023) señala que en lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la Legislación Vigente en cada momento, así como al Laudo Arbitral Estatal, Convenio Regional o Estatal del Transporte de Viajeros por Carretera si estuvieran firmados.

²¹ Art. 33 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Zamora (BOP de Zamora de 18 de diciembre de 2023) según el cual en lo no previsto en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores y en el Laudo Arbitral de fecha 24 de noviembre de 2000, que sustituyó a la Ordenanza Laboral de las Empresas de Transporte por Carretera, en lo que se refiere al Subsector de Transporte de Viajeros por Carretera y demás legislación laboral al respecto.

²² Art. 8 del Convenio colectivo del Sector del Transporte por Carretera del Principado de Asturias (BOPA de 27 de mayo de 2024).

De tal forma, del total de la muestra, tan solo 8 convenios colectivos (un 20 por 100) no contienen referencia alguna en su articulado a una posible inaplicación o desvinculación de las condiciones del convenio colectivo ni tan siquiera remiten de forma expresa al ET²³.

La mayoría de los convenios analizados, esto es, un total de 33 convenios colectivos (un 80 por 100), contienen cláusulas relativas a la no aplicación de condiciones del convenio colectivo, desvinculación o descuelgue como terminología utilizada con carácter general, reproduciendo en mayor o menor medida el listado de materias susceptibles de inaplicación que establece el artículo 82.3 del ET. En este aspecto cabe mencionar el Convenio colectivo de la empresa Marco Sánchez Transportes Urbanos S.A. en cuya disposición adicional primera regula de manera expresa las materias que pueden ser objeto de inaplicación²⁴. De forma similar, se pronuncia el Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera y Garajes de Huesca al reproducir el listado de materias incluidas en el artículo 82.3 ET en su artículo 31.2, considerando así como materias susceptibles de desvinculación de las condiciones pactadas en el convenio: a) jornada de trabajo; b) horario y la distribución del tiempo de trabajo; c) régimen de trabajo a turnos; d) sistema de remuneración y cuantía salarial; e) sistema de trabajo y rendimiento; f) funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del ET; y g) mejoras voluntarias de la acción protectora de la seguridad social²⁵. En términos similares se pronuncian el artículo 51 del Convenio colectivo del Sector de Transportes Urbanos y Regulares de Cerca-

²³ Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Ciudad Real (BOP de Ciudad Real de 8 de febrero de 2023), Convenio colectivo del Transporte Interurbano de Viajeros por Carretera de León (BOP de León de 16 de marzo de 2023), Convenio colectivo del Sector del Transporte por Carretera del Principado de Asturias (BOPA de 27 de mayo de 2024), Convenio colectivo del Transporte Discrecional de Viajeros por Carretera de Las Palmas (BOP de Las Palmas de 9 de septiembre de 2024), Convenio colectivo de Transporte Discrecional de Viajeros por Carretera de Santa Cruz de Tenerife (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 20 de mayo de 2024), Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Valladolid a (BOP de Valladolid de 21 de marzo de 2024), Convenio colectivo de la empresa Avanza Zaragoza S.A.U. (BOP de Zaragoza de 15 de abril de 2023) y el Convenio colectivo de la empresa Avanza Movilidad Integral S.L.U. (Málaga y Cádiz) (BOJA, sin dato sobre fecha).

²⁴ Disposición adicional primera del Convenio colectivo de la empresa Marco Sánchez Transportes Urbanos S.A. (BOP de Alicante de 13 de febrero de 2024) según la cual durante la vigencia del presente convenio colectivo así como en el periodo de ultraactividad que pueda tener lugar tras la misma, las partes acuerdan la inaplicación de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en lo referente a medidas tendentes a modificar aspectos que afecten a la jornada de trabajo, horario y la distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones siempre y cuando se excedan los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 ET, así como las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

²⁵ Art. 31.2 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera y Garajes de Huesca (BOP de Huesca de 8 de octubre de 2024), que señala que cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, por acuerdo entre la empresa y los/as representantes de los/as trabajadores/as legitimados/as para negociar un convenio colectivo, conforme a lo previsto en el artículo 87.1 se podrá proceder, previo desarrollo de consultas en los términos del artículo 41.4, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en este convenio colectivo que afecten a las mencionadas materias.

nías de Viajeros de la Región de Murcia y el artículo 37 del Convenio colectivo del Sector de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de la Región de Murcia²⁶.

El establecimiento de un concreto procedimiento por el que las partes pueden acordar la desvinculación de las condiciones establecidas en el convenio colectivo de aplicación, es un elemento común en 19 convenios colectivos de los 41 de objeto de estudio (un 46 por 100) y en los que por lo general, se prevé la apertura de periodos de consultas con la representación legal de los trabajadores así como la entrega de determinada documentación a fin de acreditar en su caso, las causas económicas, técnicas, organizativas o de producción sobrevenidas que justifican en su caso la medida objeto de consulta²⁷.

A sensu contrario, algunos convenios colectivos, los menos (8 en total), se limitan a una *remisión genérica a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores*, como, por ejemplo, sucede con la Disposición Adicional 8.^a del Convenio colectivo del Trans-

²⁶ Cuando disponen, en términos prácticamente idénticos, que de conformidad con lo establecido en el artículo 82.3 ET, cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, se podrá proceder, previo desarrollo de un periodo de consultas, a inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el presente convenio, que afecten a las siguientes materias: a) Jornada de trabajo. b) Horario y la distribución del tiempo de trabajo. c) Régimen de trabajo a turnos. d) Sistema de remuneración y cuantía salarial. e) Sistema de trabajo y rendimiento. f) Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 del Estatuto de los Trabajadores. g) Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social. Cuando el periodo de consultas finalice con acuerdo deberá ser notificado a la comisión paritaria.

²⁷ Art. 11 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Albacete (BOP de Albacete de 16 de octubre de 2024), art. 26 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Alicante (BOP de Alicante de 19 de julio de 2023), art. 41 del Convenio colectivo del Transporte Urbanos de Viajeros de Cádiz (BOP de Cádiz de 14 de septiembre de 2023), disposición adicional segunda del Convenio colectivo de Empresas de Transporte de Viajeros por Carretera y Urbanos de Castellón (BOP de Castellón de 23 de marzo de 2023), art. 42 del Convenio colectivo de Transportes Urbanos e Interurbanos de Cuenca (BOP de Cuenca de 13 de octubre de 2023), art. 12 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Girona (BOP de Girona de 25 de octubre de 2023), art. 52 del Convenio colectivo de la empresa Transportes Rober S.A. (BOP de Granada de 29 de mayo de 2023), disposición adicional cuarta del Convenio colectivo del Transporte Interurbano de Viajeros por Carretera de Granada (BOP de Granada de 9 de enero de 2023), art. 38 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Gipuzkoa (BO de Gipuzkoa de 21 de junio de 2024), art. 31 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera y Garajes de Huesca (BOP de Huesca de 8 de octubre de 2024), art. 28 del Convenio colectivo del Transporte Interurbano de Viajeros en Autobús de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOR de 4 de septiembre de 2023), art. 51 del Convenio colectivo del Sector de Transportes Urbanos y Regulares de Cercanías de Viajeros de la Región de Murcia (BORM de 22 de noviembre de 2024), art. 37 del Convenio colectivo del Sector de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de la Región de Murcia (BORM de 23 de julio de 2024), art. 38 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de la Comunidad Foral de Navarra (BON de 3 de octubre de 2023), art. 40 del Convenio colectivo de Transportes Urbanos de Personas por Carretera de Segovia (BOP de Segovia de 10 de mayo de 2023), art. 9 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Valencia (BOP de Valencia de 9 de enero de 2023), art. 64 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera Regulares y Discrecionales de Bizkaia (BO de Bizkaia de 7 de junio de 2023), art. 43 del Convenio colectivo de la empresa Exkerraldea Meatzaldea Bus S.A. (BO de Bizkaia de 30 de junio de 2023), art. 6 del Convenio colectivo de la empresa Vectalia Lujua Txorierri Mungialdea S.A. (BO de Bizkaia de 7 de julio de 2023).

porte Discrecional y Turístico de Viajeros por Carretera de las Islas Baleares (BOIB de 13 de abril de 2024), relativa a la inaplicación de las condiciones de trabajo, según la cual, en virtud de lo que se prevé en el artículo 85.3 c) del Estatuto de los Trabajadores, para el supuesto en que se produzca una discrepancia en el marco del procedimiento establecido en el artículo 82.3 del mismo texto legal, las partes se someten a lo que se establece en el Decreto 5/2013, de 29 de noviembre, por el que se crea y regula, sin añadir nada más ni indicar qué regula exactamente el citado decreto y el motivo de su mención.

En esta misma línea se encuentra la disposición transitoria primera del Convenio colectivo de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de Jaén que trata el régimen de descuelgue al establecer ambas partes se remiten a la regulación contenida en el artículo 82. 3) ET en materia de descuelgue de las condiciones de trabajo reguladas en el convenio²⁸, repitiendo idéntica redacción la Disposición Adicional 9.^a del Convenio colectivo del Transportes de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Especiales, Regulares Temporales de la Comunidad de Madrid, el artículo 43 del Convenio colectivo del Transporte de Pasajeros de la Comunidad de Madrid en Vehículo de Turismo mediante arrendamiento con licencia VTC, la disposición adicional tercera del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Salamanca, artículo 41 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Toledo, artículo 12 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Zaragoza y el artículo 5 del Convenio colectivo de la empresa Avanza Zaragoza S.A.U.²⁹.

La intervención de la Comisión Paritaria es un elemento central en la mayoría de los convenios objeto de estudio (24 convenios de la muestra, un 59 por 100), en los que se evidencia la atribución de funciones de resolución de las discrepancias que pudieran surgir bien durante el proceso mismo de negociación de los acuerdos o bien en un momento posterior en caso de desacuerdo y antes de acudir a algún proceso de mediación y/o arbitraje todo ello en línea con la tendencia a la desjudicialización de los conflictos colectivos, reforzando así el papel de la negociación colectiva sectorial³⁰.

²⁸ Convenio colectivo de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de Jaén (BOP de Jaén de 22 de diciembre de 2023).

²⁹ Convenio colectivo del Transportes de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Especiales, Regulares Temporales de la Comunidad de Madrid (BOCM de 17 de abril de 2023), Convenio colectivo del Transporte de Pasajeros de la Comunidad de Madrid en Vehículo de Turismo mediante arrendamiento con licencia VTC (BOCM de 24 de agosto de 2024), Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Salamanca (BOP de Salamanca de 19 de enero de 2023), Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Toledo (BOP de Toledo de 25 de agosto de 2023), Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Zaragoza (BOP de Zaragoza de 10 de agosto de 2023), Convenio colectivo de la empresa Avanza Zaragoza S.A.U. (BOP de Zaragoza de 15 de abril de 2023).

³⁰ Art. 11 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Albacete (BOP de Albacete de 16 de octubre de 2024), art. 26 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Alicante (BOP de Ali-

3. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

3.1. La importancia del V AENC respecto del análisis de la contratación en la negociación colectiva

El capítulo III del V AENC «Empleo y contratación», realiza una expresa mención a la necesidad de intervención de la negociación colectiva en esta materia tras la aprobación de la reforma laboral de 2021, aunque las partes firmantes han adoptado un acuerdo esquemático indicativo de las diferentes vías legales que admite la intervención de la negociación colectivas. En el caso de la contratación temporal, los fijos discontinuos, los contratos a tiempo parcial o los contratos formativos, el acuerdo no hace más que un recordatorio de lo que, punto por punto, se establece en el precepto legal³¹. Analizamos pues las modalidades de contratación, el fomento del empleo, el período de prueba, las cláusulas de subrogación... y todas aquellas materias que entendemos vinculadas a la contratación en las disposiciones convencionales.

El análisis de la concurrencia de convenios en el sector del transporte de viajeros tras el Real Decreto Ley 2/2024 supone un cambio de paradigma en la jerarquía nor-

cante de 19 de julio de 2023), art. 30 del Convenio colectivo de la empresa Irubus S.A.U. (BOIB de 5 de septiembre de 2023), art. 41 del Convenio colectivo del Transporte Urbanos de Viajeros de Cádiz (BOP de Cádiz de 14 de septiembre de 2023), disposición adicional segunda del Convenio colectivo de Empresas de Transporte de Viajeros por Carretera y Urbanos de Castellón (BOP de Castellón de 23 de marzo de 2023), cláusula adicional primera del Convenio colectivo de la empresa Cía. de Tranvías de La Coruña S.A. (BOP de A Coruña de 19 de enero de 2024), art. 42 del Convenio colectivo de Transportes Urbanos e Interurbanos de Cuenca (BOP de Cuenca de 13 de octubre de 2023), art. 12 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Girona (BOP de Girona de 25 de octubre de 2023), art. 52 del Convenio colectivo de la empresa Transportes Rober S.A. (BOP de Granada de 29 de mayo de 2023), disposición final cuarta del Convenio colectivo del Transporte Interurbano de Viajeros por Carretera de Granada (BOP de Granada de 9 de enero de 2023), art. 38 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Gipuzkoa (BO de Gipuzkoa de 21 de junio de 2024), art. 31 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera y Garajes de Huesca (BOP de Huesca de 8 de octubre de 2024), art. 28 del Convenio colectivo del Transporte Interurbano de Viajeros en Autobús de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOR de 4 de septiembre de 2023), art. 51 del Convenio colectivo del Sector de Transportes Urbanos y Regulares de Cercanías de Viajeros de la Región de Murcia (BORM de 22 de noviembre de 2024), art. 37 del Convenio colectivo del Sector de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de la Región de Murcia (BORM de 23 de julio de 2024), art. 38 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de la Comunidad Foral de Navarra (BON de 3 de octubre de 2023), art. 50 del Convenio colectivo del Transporte de Personas por Carretera de Palencia (BOP de Palencia de 19 de julio de 2024), art. 56 bis del Convenio colectivo de la empresa Salcai Utinsa S.A. (BOP de Las Palmas de 27 de febrero de 2023), art. 12 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Salamanca (BOP de Salamanca de 19 de enero de 2023), art. 40 del Convenio colectivo de Transportes Urbanos de Personas por Carretera de Segovia (BOP de Segovia de 10 de mayo de 2023), art. 8 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Valencia (BOP de Valencia de 9 de enero de 2023), art. 64 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera Regulares y Discrecionales de Bizkaia (BO de Bizkaia de 7 de junio de 2023), art. 7 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Zamora (BOP de Zamora de 18 de diciembre de 2023), art. 5 del) Convenio colectivo de la empresa Avanza Zaragoza S.A.U. (BOP de Zaragoza de 15 de abril de 2023).

³¹ OLARTE ENCABO, S., «V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC): entre la necesidad social, la oportunidad política y la reivindicación», en AA. VV., *Los Briefs de la AEDTSS. Las claves de 2023*, Cinca, 2023, p. 178.

mativa, especialmente en lo que respecta a las modalidades de contratación³². Las consecuencias técnicas de esta reforma pueden concretarse en las siguientes:

1. Ruptura del Monopolio Estatal y de Empresa. Hasta ahora, la regulación de las modalidades de contratación solía estar blindada a favor del convenio sectorial estatal (para dar homogeneidad al sector) o del convenio de empresa (por su prioridad aplicativa previa). Con la modificación del Art. 84.3 y 84.4 del Estatuto de los Trabajadores, el centro de gravedad se desplaza hacia el ámbito autonómico y provincial. En un sector con fuertes particularidades regionales (concesiones administrativas locales, transporte escolar o urbano), los sindicatos y patronales autonómicas ahora tienen «luz verde» para negociar adaptaciones de los contratos (duración de contratos eventuales, periodos de prueba o contratos de formación) que se ajusten mejor a la realidad de su territorio, siempre que mejoren lo estatal.

2. El Doble Filtro de la Prioridad Provincial (Art. 84.4). La novedad más disruptiva es la equiparación del convenio sectorial provincial al de empresa en términos de prioridad, siempre que se cumplan dos condiciones que afectan directamente a la estrategia de recursos humanos: (1) por un lado, la «habilitación autonómica», esto es, la existencia de un acuerdo interprofesional en la Comunidad Autónoma que permita esta prioridad; y (2) por otro lado, el «principio de favorabilidad» que dispone que la regulación provincial sobre modalidades de contratación debe ser más favorable para el trabajador que la estatal.

Esta nueva regulación implica un análisis triangular de la regulación susceptible de las siguientes consecuencias:

- Complejidad en la Gestión de Plantillas: Una empresa de transporte que opere en varias provincias (p. ej., Castilla y León) podría tener que aplicar reglas de contratación distintas en cada base operativa si los convenios provinciales han hecho uso de esta nueva prioridad aplicativa.
- Fomento de la Negociación Territorial: Se prevé un refuerzo de los convenios provinciales de transporte (tradicionalmente muy potentes), que ahora pueden «blindarse» frente a las condiciones mínimas estatales si logran pactar mejores condiciones de estabilidad en el empleo o limitación de la temporalidad.
- Seguridad Jurídica en Cuestión: El concepto de «más favorable» es indeterminado. Determinar si un contrato de formación en el convenio provincial de Madrid

³² LAHERA FORTEZA, J. Blog. <https://www.asnala.com/blog/nuevas-reglas-de-concurrencia-entre-convenios-colectivos-tras-el-decreto-ley-22024>

es «mejor» que el estatal requerirá un análisis cualitativo y global que podría derivar en una mayor litigiosidad.

Otra cuestión a tener en cuenta es el anteriormente citado artículo 7 del Acuerdo Marco Estatal del Sector del Transporte de Viajeros por Carretera, que, en relación con las reglas de articulación y concurrencia de convenios colectivos, considera que el mismo será de «preceptiva y obligatoria aplicación» en algunas materias «según vayan siendo reguladas en el mismo», por considerarse propias y exclusivas de su ámbito. Es el caso de la cuestión que analizamos, la contratación, en lo referente a modalidades contractuales, excepto en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa. De esta forma, el Artículo 7 del Acuerdo Marco Estatal del Sector del Transporte de Viajeros por Carretera regula aspectos clave como la subrogación de personal (Art. 7.1), garantizando la continuidad laboral y la legalidad en la transición entre empresas, especialmente ante cambios de titularidad de servicios o concesiones, afectando directamente a los trabajadores y empresas del sector. Es fundamental en los cambios de gestión de servicios (ej. licencias). Si una empresa pierde una concesión y otra la asume, esta nueva empresa está obligada a subrogarse en la contratación de los trabajadores de la anterior, manteniendo sus condiciones laborales, con el fin de evitar la pérdida de empleo y asegurar la estabilidad de los trabajadores ante la reestructuración del sector. El Artículo 7 es una pieza central para la estabilidad laboral y la regulación de la actividad empresarial en el transporte de viajeros por carretera, definiendo quién puede operar y cómo deben asumirse los derechos y obligaciones laborales en caso de cambio de operador. Aun así, existen dificultades en la gestión de la aplicabilidad en esta materia puesto que, en este sector en concreto, muchos de sus servicios están vinculados a la contratación pública, es el caso del transporte urbano de viajeros, por lo que la dependencia se deriva a las propias condiciones de la contratación pública y a lo establecido en los pliegos de licitación. Una de las principales consecuencias de esta cuestión es la imposibilidad de mantenimiento del empleo por tener una dependencia férrea de la financiación pública, lo que puede dirigir a un escenario de inseguridad laboral con especial repercusión en el fomento de la contratación indefinida.

De este modo, nuestro objeto de estudio es comprobar si en materia de contratación los convenios colectivos tienen en cuenta las reglas sobre articulación y concurrencia contempladas en el Acuerdo y la influencia que los firmantes del acuerdo tienen para la inclusión de estas materias en los convenios analizados. Hay que tener en cuenta que la base fundamental de su inclusión en el convenio es la de aportar una mayor seguridad jurídica de las variables que configuran la contratación y, como consecuencia, se constituyen como un factor que evite el conflicto. La atribución que desde la ley se hace a la negociación colectiva permite que el acuerdo sea el marco regulador que discipline la forma en la que quiera afrontar la regulación de esta materia dentro del marco del ET.

3.2. El período de prueba

Sobre la base del principio de subsidiariedad, el art. 14 del ET recoge la posibilidad de que el convenio colectivo sea la fuente reguladora del período de prueba y, por ende, el ordenador de su duración. La atribución, a la negociación colectiva, recogida en el V AENC, haciendo una especial referencia a la finalidad de mutuo conocimiento de las partes contratantes y la idoneidad de la persona trabajadora y sus aptitudes, sus posibilidades de desarrollo profesional y la demanda de cualificaciones en la organización de la empresa, realizando las experiencias que constituyan el período de la prueba. Este acuerdo vino a reforzar la posibilidad convencional de determinación de la duración ya que la reforma de 2021 no modificó el contenido de este precepto estatutario.

En la muestra podemos diferenciar dos grandes bloques en función de si la regulación convencional se hace eco de la posibilidad atribuida por el ET y recogida en el AENC o si carece de especificidad propia. Menos de la mitad de los convenios de la muestra incluyen prescripciones sobre esta materia con independencia de que el convenio sea de empresa o de sector, lo que nos hace pensar que *lo deriva a la negociación individual*. Sin embargo, la variabilidad del período de prueba es diversa, fruto de la derivación que la norma realiza a la negociación colectiva. A pesar de no existir una redacción uniforme a la hora de recoger los diferentes períodos, si queda claro que suelen estar directamente relacionados con el grado de dificultad atribuido al desempeño de las funciones previstas en el contrato de trabajo, por tanto, con un período de prueba más amplio para actividades de mayor cualificación³³.

Con carácter general, los convenios que establecen un período de prueba lo hacen con una duración del mismo acorde con las funciones a desarrollar por el trabajador, recogiendo una mayor extensión temporal para aquellas categorías profesionales que presentan una mayor complejidad. Igualmente, y puesto que el convenio puede establecer ciertas especificidades de la empresa o del sector, que provoquen una variabilidad de la duración, con la posibilidad de establecer unos límites temporales diferentes a los que se recogen en el ET (son la mayoría de los que lo regulan) contemplando un período de prueba que mejoran (reduciendo su duración) los límites de la norma³⁴. Por tanto, los escenarios ante los que nos encontramos no se ajustan a un único supuesto o a la referencia única del ET.

³³ Convenio colectivo de Transportes Urbanos e Interurbanos de Cuenca (BOP de Cuenca de 13 de octubre de 2023).

³⁴ Convenio colectivo de la empresa Marco Sánchez Transportes Urbanos S.A. (BOP de Alicante de 13 de febrero de 2024); Convenio colectivo del Transporte Urbanos de Viajeros de Cádiz (BOP de Cádiz de 14 de septiembre de 2023); Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Salamanca (BOP de Salamanca de 19 de enero de 2023).

Se hace necesario también, tener en cuenta la transposición de la Directiva (UE) 2019/1152, del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019 relativa a unas condiciones laborales transparentes y previsibles en la Unión Europea, que modifica el art. 14 del ET. El art. 8 de la Directiva establece que en el caso de que una relación laboral esté sujeta a un período de prueba, los Estados miembros tienen que garantizar que dicho período no exceda de 6 meses en las relaciones laborales a tiempo completo y en las de duración determinada, proporcional a la duración del contrato y a la naturaleza de la relación laboral. Esto supone una limitación de la duración del período de prueba que ha de recogerse también en la negociación colectiva, que deberá de adaptarse a estas restricciones. Se hace necesario también tener en cuenta que la finalidad del periodo de prueba es «realizar las experiencias que constituyan el período de la prueba» (art. 14.1 ET), por lo que ampliar de manera forzada su duración supondría un fraude³⁵. Sin embargo, de la muestra de convenios analizada, solo uno (y no para todas las categorías), establece la diferenciación en el período de prueba para el resto de personal, en 15 días para los contratos de duración inferior al año y de un mes para los contratos de duración igual o superior a un año³⁶.

Para los contratos formativos, solo uno de los convenios de la muestra, recoge esta información, aunque solo trasponiendo lo establecido legalmente, no existencia de período de prueba para los contratos de formación en alternancia y un mes para los contratos formativos para la práctica profesional³⁷.

Algunos convenios colectivos indican una duración del período de prueba igual para todos los sujetos incluidos en su ámbito de aplicación, con independencia del grupo profesional en el que se encuentren adscritos, lo que supone una equiparación legal que no se encuentra en consonancia con la finalidad legal³⁸.

3.3. Modalidades contractuales contempladas en la muestra de convenios colectivos

3.3.1. Contratos de duración determinada

Como ya hemos hecho referencia, el V AENC realiza un papel didáctico de las funcionalidades que la negociación colectiva tiene en relación con las atribuciones

³⁵ VICENTE PERALTA, M. C. y OLMOS MATA, R. «Una lectura sindical del V Acuerdo para el empleo y la Negociación Colectiva», *RDS*, n.º 102, 2023, pp. 197 y 198.

³⁶ Art. 23 del Convenio Colectivo de la empresa Marco Sánchez Transportes Urbanos, S.A.

³⁷ Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Toledo (BOP de Toledo de 25 de agosto de 2023).

³⁸ Convenio colectivo del Transporte Discrecional y Turístico de Viajeros por Carretera de las Islas Baleares (BOIB de 13 de abril de 2024).

que el ET le ofrece³⁹. Respecto de los contratos de duración determinada, este papel se desarrolla en el desglose de las materias en las que la negociación colectiva puede intervenir y que serían los convenios y acuerdos colectivos, los convenios colectivos en general y los convenios sectoriales.

La mayoría de los convenios de la muestra, en relación con los contratos eventuales por circunstancias de la producción, hacen hincapié en la duración de los mismos. Así se recoge que esta no podrá ser superior a un año⁴⁰, o establece un máximo de 12 meses en un periodo de 18 meses⁴¹, o solamente se realiza una remisión a la norma⁴². Algún convenio colectivo establece una diferenciación para estos contratos según las circunstancias que impulsan su realización, entre *previsibles* para los que establece una duración máxima de 90 días en el año natural y los *imprevisibles* que, a su vez, clasifica en dos, el contrato de sustitución con reserva de puesto de trabajo, que no podrá tener una duración que exceda de los 15 días y el contrato en el período de cobertura de un puesto de trabajo durante el proceso de selección, que no podrá superar los tres meses⁴³.

El artículo 15.7 del ET expresa la obligación empresarial de información a las personas trabajadoras con contratos temporales sobre la existencia de puestos de trabajo vacantes que sean permanentes mediante vías de anuncio público en la empresa o «mediante otros medios previstos en la negociación colectiva, que aseguren la transmisión de la información». Según lo establecido en el AENC, no solo el anuncio público es el medio directamente indicado pro la ley, sino que también se pueden abrir otras fórmulas que garanticen una mejor y mayor información y el acceso garantizado a la información por toda la plantilla. El ET deja abierta la posibilidad de que sea el convenio colectivo o el acuerdo de empresa el que pueda definir este proceso garantista.

En cualquier caso, en los convenios analizados, no hemos encontrado apenas referencias a dicha contingencia. Ni a nivel de empresa y a nivel sectorial se encuentra generalizado el uso de otros medios.

Otra de las particularidades que se pueden introducir en el convenio, en relación con las modalidades de contratación, es la capacidad de modificar, en el contrato de

³⁹ SANGUINETI RAIMOND, W., «El V AENC y las tareas de futuro de la negociación colectiva», *Trabajo y Derecho*, núm. 105, 2023, pp. 4/7.

⁴⁰ Art. 36 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Zaragoza (BOP de Zaragoza de 10 de agosto de 2023); art. 13 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Salamanca (BOP de Salamanca de 19 de enero de 2023).

⁴¹ Art. 12 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Toledo (BOP de Toledo de 25 de agosto de 2023).

⁴² Art. 5 del Convenio colectivo de la empresa Avanza Zaragoza S.A.U. (BOP de Zaragoza de 15 de abril de 2023).

⁴³ Art. 31 del Convenio colectivo de Transportes Urbanos de Personas por Carretera de Segovia (BOP de Segovia de 10 de mayo de 2023).

sustitución la duración del plazo de tres meses establecido en el artículo 15.3 ET. No hemos encontrado ningún supuesto en la muestra analizada en el que se recoja la posibilidad de reducción de este plazo, por lo que entendemos que esta circunstancia no se produce.

En lo que se refiere a medidas reductoras de la temporalidad en la contratación, la negociación colectiva tiene la facultad de incluir prescripciones en este sentido, en relación con lo establecido en el artículo 15.8 ET. Son escasos los convenios que incluyen esta recomendación del AENC, y los que lo realizan se limitan a una declaración general de intenciones tendente a rebajar el nivel de temporalidad, utilizando expresiones tales como «relevo generacional a través de la contratación indefinida»⁴⁴, «las empresas acudirán en la medida de lo posible a las fórmulas que, en cada momento, se prevean en la legislación para el fomento de la contratación indefinida con las previsiones allí fijadas»⁴⁵. En algún caso se expresa de manera genérica y en otro vinculado a una política de reparto del empleo, cual es la política de fomento de la jubilación anticipada⁴⁶.

Las singularidades que en el fomento de la contratación indefinida hemos podido apreciar, son las siguientes: los relevistas cuyo contrato supere o iguale el 75 % de la jornada serán contratados a tiempo completo⁴⁷; tendrán prioridad los trabajadores que se encuentren prestando servicios nocturnos⁴⁸; en cumplimiento del apartado b) de la Disposición Adicional 10.^a ET⁴⁹.

Esta escasez de referencias al fomento de la contratación indefinida choca frontalmente con el considerable espacio que dedican los convenios en general a la contratación temporal, contratación de fijos discontinuos, contratos de sustitución, contratos de relevo vinculados a procedimientos de jubilación anticipada. No obstante, el Convenio colectivo de Transportes Urbanos de Personas por Carretera de Segovia apuesta por esta modalidad de contratación como modalidad única desde la firma del convenio y así lo recoge en su artículo 3. Al igual que el Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Toledo, establece la contratación indefinida como forma habitual de contratación y apuesta por la transformación de los contratos de duración determinada, incluidos los formativos⁵⁰.

⁴⁴ Convenio colectivo del Sector del Transporte por Carretera del Principado de Asturias.

⁴⁵ Convenio colectivo de Transportes Urbanos de Personas por Carretera de Segovia.

⁴⁶ Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de la Comunidad Foral de Navarra (BON de 3 de octubre de 2023) y Convenio colectivo del Sector del Transporte por Carretera del Principado de Asturias (BOPA de 27 de mayo de 2024).

⁴⁷ Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Toledo (BOP de Toledo de 25 de agosto de 2023).

⁴⁸ Convenio colectivo de la empresa Marco Sánchez Transportes Urbanos S.A. (BOP de Alicante de 13 de febrero de 2024).

⁴⁹ Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Girona (BOP de Girona de 25 de octubre de 2023).

⁵⁰ Art. 12 del convenio citado.

La inclusión de parámetros correctores de la temporalidad se manifiesta de diferentes maneras en los textos convencionales, sin embargo, solo uno opta por la limitación a un determinado porcentaje del número máximo de contrataciones temporales de la plantilla o indican el mínimo de contrataciones indefinidas que componen el personal contratado⁵¹. Resulta interesante destacar el convenio de la empresa IRUBUS S.A.U. que establece porcentajes mínimos progresivos a partir del tercer año (60 %), del cuarto (70 %) y del quinto (80 %) de actividad de la empresa⁵². Podemos igualmente, encontrar supuestos en ellos que se exprese que, transcurrido un período de tiempo desempeñando labores temporales, los trabajadores pasarán a ser fijos⁵³, o se da la posibilidad a acceder a los que ostenten más antigüedad como fijos-discontinuos⁵⁴. Incluso una vez finalizado el período de prueba⁵⁵.

En cualquier caso, en esta materia podemos concluir que las referencias al compromiso de contratación indefinida son escasas y que, de ninguna manera se expresan las posibles consecuencias del incumplimiento de lo pactado, lo que supone ignorar una de las posibilidades atribuidas al convenio que se refleja en el ET que vendría a reflejar un mayor compromiso de las partes para el fomento de la contratación indefinida.

3.3.2. *Contratos fijos-discontinuos*

La reforma laboral de 2021 tiene entre sus objetivos la estabilidad en el empleo y la reducción de la temporalidad, y uno de sus principales instrumentos es el fomento del contrato fijo-discontinuo. Esta reforma abordó dos cuestiones trascendentes en la materia como son (1) el reforzamiento de la causalidad y (2) la posibilidad de su realización a tiempo parcial referenciándola a convenios de ámbito inferior. Siendo así, el ET otorga a la negociación colectiva la oportunidad de delimitar aspectos básicos de esta figura adaptándola a su ámbito de aplicación.

En este sentido, los convenios colectivos, atendiendo a las disposiciones del artículo 16.3 ET, deberán establecer los criterios objetivos y formales que rigen el llamamiento. Es un aspecto fundamental en tanto el orden en la prestación de los

⁵¹ Convenio colectivo del Transporte Urbanos de Viajeros de Cádiz (BOP de Cádiz de 14 de septiembre de 2023); Art. 22 del Convenio colectivo del Transporte Discrecional y Turístico de Viajeros por Carretera de las Islas Baleares (BOIB de 13 de abril de 2024); Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Girona (BOP de Girona de 25 de octubre de 2023).

⁵² Art. 21 del Convenio colectivo de la empresa Irubus S.A.U. (BOIB de 5 de septiembre de 2023).

⁵³ Art. 27 del Convenio colectivo del Sector del Transporte por Carretera del Principado de Asturias (BOPA de 27 de mayo de 2024).

⁵⁴ Art. 22 del Convenio colectivo del Transporte Discrecional y Turístico de Viajeros por Carretera de las Islas Baleares (BOIB de 13 de abril de 2024).

⁵⁵ Art. 22 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera Regulares y Discrecionales de Bizkaia.

servicios constituye una variable realmente significativa para delimitar los momentos de la prestación laboral. La negociación colectiva, por tanto, se constituye como mecanismo delimitador de las particularidades que en cada ámbito puedan existir para el llamamiento de las personas trabajadoras.

Respecto de la *forma de llamamiento* de los fijos discontinuos, la mayor parte de los convenios colectivos dejan constancia de la citación de la persona trabajadora a efectos de sus conocimientos mediante diferentes mecanismos en los que prima la forma escrita a través del uso de diferentes medios (correo electrónico, burofax, carta, WhatsApp, SMS) que permitan la comprobación de notificación efectuada a la persona interesada, aunque, en algún supuesto, se deja en manos de los usos y costumbres de cada lugar y actividad. La fórmula genérica de «por escrito o por otros medios», es bastante habitual⁵⁶.

El criterio general es aplicar el más objetivo, es decir, *la antigüedad*⁵⁷, aunque a veces se incluyen otros como los relativos al grupo profesional, las funciones o la forma de realizar la prestación, no obstante, no es el caso de la muestra que analizamos.

En atención al artículo 16.4 ET, se establece la posibilidad de articular a través del convenio el *plazo máximo de inactividad* entre contratas y subcontratas, que será de tres meses⁵⁸, en el caso de que no exista previsión convencional, lo que permite al convenio sectorial modificar esta duración. Otros establecen periodos de inactividad en función del trabajo desempleado, por ejemplo, 4 meses/año para los contratos vinculados al transporte escolar y de 8 meses/año para los contratos vinculados a la actividad turística⁵⁹.

La creación de una *bolsa sectorial de empleo*, que integre a las personas fijas-discontinuas durante los periodos de inactividad, con el objetivo de favorecer su contratación, es una de las posibilidades que el AENC señala como elemento favorecedor de la información de las personas trabajadoras sobre los procesos de contratación. En los convenios analizados solo se contempla en uno de empresa, el convenio colectivo de la empresa Transportes Rober, S.A.⁶⁰.

⁵⁶ Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Valencia (BOP de Valencia de 9 de enero de 2023).

⁵⁷ Art. 12.7 del Convenio colectivo del Transporte Discrecional de Viajeros por Carretera de Las Palmas (BOP de Las Palmas de 9 de septiembre de 2024); Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Valencia (BOP de Valencia de 9 de enero de 2023).

⁵⁸ Así se contempla en el Convenio colectivo del Transporte Interurbano de Viajeros por Carretera de León (BOP de León de 16 de marzo de 2023).

⁵⁹ Art. 21 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Alicante (BOP de Alicante de 19 de julio de 2023).

⁶⁰ Convenio colectivo de la empresa Transportes Rober S.A. (BOP de Granada de 29 de mayo de 2023).

El V AENC establece la opción de que a nivel sectorial se regule la creación de un censo de personal fijo-discontinuo de ámbito de empresa. Esta medida se adopta con el objetivo de contribuir al conocimiento de las personas trabajadoras que pueden ser convocadas a la prestación del servicio lo que facilitaría tanto su ordenación en el llamamiento como las características funcionales para su realización. En la muestra, solo dos convenios lo contemplan⁶¹.

El AENC atribuye también de manera exclusiva a la negociación colectiva sectorial a la delimitación de un periodo mínimo de llamamiento y la cuantía de la retribución a percibir por la persona trabajadora cuando esta coincida con la finalización de la actividad y no se produzca un nuevo llamamiento en los términos del artículo 16.5 ET. El acuerdo también insta a que los convenios sectoriales o, en su defecto, los acuerdos de empresa establezcan el procedimiento de formulación de solicitudes de conversión voluntaria en indefinido ordinario, en atención a lo dispuesto en el artículo 16.7 ET. Con la finalidad de mejorar la estabilidad en el empleo, instar a negociar estos supuestos tiene como objetivo principal el establecimiento de mecanismos de visibilidad de estas opciones. Sin embargo, no hemos encontrado en la muestra ningún convenio que lo contemple.

3.3.3. *El trabajo a tiempo parcial*

En esta materia, el AENC hace un llamamiento a la negociación colectiva para desarrollar lo preceptuado en el ET, sin hacer diferenciación en el ámbito de aplicación del convenio. Llama la atención en este aspecto que en la muestra analizada el papel que juegan estos acuerdos no es particularmente relevante. Existe un elevado número de convenios que no recogen lo preceptuado legalmente. Solamente hemos encontrado una referencia a la posibilidad de realizar contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial con carácter general⁶² y otro para una determinada categoría profesional (los acompañantes)⁶³.

La viabilidad de que el contrato a tiempo parcial pueda transformarse, mediante conversión voluntaria, en tiempo completo y viceversa, se admite directamente por el ET, aunque, como garantía de dicha conversión se establece que el convenio colectivo debe de arbitrar el procedimiento por el cual ha de llevarse a cabo, de manera que las partes pueden establecerlo de la manera que estimen más conveniente. Sin

⁶¹ Art. 17 del Convenio colectivo del Sector de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de la Región de Murcia (BORM de 23 de julio de 2024); art. 11 del capítulo 6 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Ciudad Real (BOP de Ciudad Real de 8 de febrero de 2023).

⁶² Art. 7 del Convenio colectivo de Transportes Urbanos e Interurbanos de Cuenca (BOP de Cuenca de 13 de octubre de 2023).

⁶³ Capítulo 6, art. 16 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Girona (BOP de Girona de 25 de octubre de 2023).

embargo, estos procedimientos de la manera que hemos recogido con anterioridad al exponer las conclusiones de la estabilidad en el empleo, no existiendo ninguna referencia a la conversión inversa, es decir, de contratos indefinidos a contratos a tiempo parcial.

3.3.4. Contratos formativos

Es un hecho que en nuestro país el desempleo juvenil es un grave problema desde hace décadas, lo que insta, desde las distintas instituciones, a que la negociación colectiva impulse la contratación de este colectivo, fundamentalmente a través de los contratos formativos, principal vía de inserción laboral. Sin embargo, no es esta una materia a la que se otorgue una especial importancia en la negociación colectiva.

En lo que se refiere al *compromiso de conversión en indefinidos* de los contratos formativos, no suelen ser cláusulas incluidas en los textos convencionales, a pesar de que el artículo 11.6 ET pretenda promocionar estas conversiones, resultando *excepcionales* los convenios que lo recogen expresamente⁶⁴.

Los convenios que contienen cláusulas relativas a los contratos formativos, en algunos casos, hacen referencia a la retribución del tiempo de trabajo efectivo. Aunque existen una multitud de variables para fijar dicha retribución, la mayoría de los convenios siguen lo establecido en el artículo 11.2 ET para los casos en que no exista una regulación convencional que los determine.

En el caso del contrato formativo para la obtención de la práctica profesional, la retribución será fijada por el convenio colectivo aplicable a la empresa, en su defecto, la del grupo profesional o nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, con los límites de no ser inferior al salario mínimo interprofesional. Así se recoge en la totalidad de los convenios de la muestra que dedican cláusulas a estos contratos⁶⁵.

Si se establece un período de prueba para los contratos para la obtención de la práctica profesional, este no podrá superar el mes salvo que disponga otra cosa el convenio colectivo, según lo dispuesto en el artículo 11.3 ET, de manera que la inclusión de esta materia suele hacer referencia a la regulación de dicho artículo, tal y como hemos expresado con anterioridad. Tampoco se hace referencia alguna al por-

⁶⁴ Convenio colectivo del Transporte Interurbano de Viajeros por Carretera de León (BOP de León de 16 de marzo de 2023); Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Toledo (BOP de Toledo de 25 de agosto de 2023).

⁶⁵ Convenio colectivo de la empresa Marco Sánchez Transportes Urbanos S.A. (BOP de Alicante de 13 de febrero de 2024); Convenio colectivo del Sector del Transporte por Carretera del Principado de Asturias (BOPA de 27 de mayo de 2024).

centaje de presencialidad en los contratos formativos a la que alude la Disposición Adicional 1.^a de la Ley 10/221, de 9 de julio, de trabajo a distancia.

En lo que se refiere a la duración máxima y mínima de los contratos para la obtención de la práctica profesional, no resulta especialmente relevante la especificidad de sus cláusulas, siendo mayoría los que no hacen alusión alguna, dejando la delimitación de su duración a lo dispuesto en la normativa vigente.

3.4. Subrogación

En las contratas sucesivas de servicios, en las que lo que se transmite no es una empresa ni una unidad productiva con autonomía funcional, sino un servicio, no opera la sucesión de empresas establecida en el artículo 44 ET. Esta es la razón por la que, en aquellos sectores productivos en los que es habitual la prestación de servicios en régimen de contratas, como es el caso de análisis que nos ocupa, los convenios colectivos suelen incorporar cláusulas de subrogación obligatoria. Y es frecuente que estos convenios impongan a la empresa saliente determinadas obligaciones documentales, con el propósito de informar sobre las circunstancias de los trabajadores afectados y para justificar que se han atendido sus obligaciones dinerarias y de la Seguridad Social.

En el caso de este sector, el Acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de más de nueve plazas, incluido el conductor⁶⁶ recoge en el Título IV relativo a sucesión convencional y subrogación, que esta se trata de *materia reservada al Acuerdo marco, y por tanto, será de aplicación obligatoria, sin necesidad de su incorporación a los Convenios Colectivos de ámbito inferior*, «desde el momento de su firma, con independencia de su publicación en el BOE, y si algún Convenio Colectivo de ámbito inferior tuviera regulación sobre esta materia, desde el momento de la finalización de su vigencia pactada». Esto supone que, aunque la mayoría de los convenios analizados recogen la subrogación, fruto, entendemos, de la idiosincrasia de un sector en el que la sucesión de contratas y consiguiente subrogación del personal es habitual, lo hacen en los términos expresados por el acuerdo⁶⁷.

Del total de convenios colectivos de la muestra que contienen alguna previsión sobre la subrogación del personal en términos distintos a los establecidos en el art. 44 ET, la totalidad de ellos imponen a las empresas afectadas obligaciones documen-

⁶⁶ Resolución de 13 de febrero de 2015, de la Dirección General de Empleo, por la que se registra y publica el Acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de más de nueve plazas, incluido el conductor. BOE núm. 49, de 26 de febrero de 2015, pp. 17501 a 17511.

⁶⁷ Sirva como ejemplo el Convenio colectivo de Empresas de Transporte de Viajeros por Carretera y Urbanos de Castellón (BOP de Castellón de 23 de marzo de 2023).

tales o de carácter informativo. Y, como es obvio, las principales obligaciones de este tipo recaen sobre la anterior adjudicataria del servicio que es la que, hasta ese momento, tiene a las personas trabajadoras en plantilla. No obstante, algunos convenios colectivos imponen a la empresa entrante la obligación de comunicar a la saliente su condición de nueva adjudicataria del servicio⁶⁸. Y en ocasiones incluso se prevé que, si la empresa entrante no cumple dicha obligación deberá subrogarse en todo el personal afectado «automáticamente, y sin formalidades», y así se recoge en este mismo convenio referenciado de la provincia de Jaén.

Las cláusulas convencionales expresamente reconocen a los representantes de los trabajadores el derecho a acceder a los documentos que la empresa saliente debe facilitar a la entrante, pues con ello se facilita su tarea de velar porque el cambio de empresario se produzca sin incidencias y en los términos y condiciones expresamente acordados⁶⁹. Sin embargo, son muy pocos los convenios que atribuyen a la empresa entrante la obligación de remitir esa misma documentación a sus propios representantes, en la muestra que nos ocupa, ninguno.

Admitidas, por norma, las cláusulas subrogatorias convencionales, en todo caso, para que las correspondientes previsiones convencionales resulten aplicables parece lógico pensar que resultará preciso que los sujetos eventualmente afectados se encuentren sometidos a la disciplina del convenio que incluya la cláusula en cuestión. Así se deduce de diferentes pronunciamientos judiciales cuando afirman que «para que la subrogación del nuevo contratista en los contratos de los trabajadores de la antigua se produzca (debe venir establecido) por norma sectorial eficaz que así lo imponga o por el pliego de condiciones que pueda establecerla, aceptada por el nuevo contratista»⁷⁰. Pues bien, en este sentido, cabe pensar en la existencia de diferentes tipos de límites que pueden condicionar la efectividad de la subrogación convencional.

Por último, cuando se produce una sucesión de empresas por imperativo legal, de la aplicación del art. 44 ET se derivan los siguientes efectos⁷¹: 1) el mantenimiento del vínculo contractual, en la medida en que el cambio de titularidad no extingue por sí mismo las relaciones laborales; 2) la conservación del contenido contractual, ga-

⁶⁸ Convenio colectivo de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de Jaén (BOP de Jaén de 22 de diciembre de 2023).

⁶⁹ Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Ciudad Real (BOP de Ciudad Real de 8 de febrero de 2023).

⁷⁰ STS de 10 de diciembre de 1997 (R.º 164/1997), el subrayado es mío, en relación con las empresas de limpieza. En términos similares, SSTs de 9 de febrero de 1998 (R.º 167/1997), de 30 de septiembre de 1999 (R.º 3983/1998), y de 29 de enero de 2002 (R.º 4749/2000), todas ellas relacionadas con las contrataciones de limpieza.

⁷¹ DESDENTADO BONETE, A., «La sucesión de empresa: una lectura del nuevo art. 44 del Estatuto de los Trabajadores desde la jurisprudencia», *Revista del Ministerio de Trabajo y Asuntos Sociales*, 2002, núm. 38, p. 254.

rantizando el mantenimiento de las condiciones laborales y de Seguridad Social; 3) la responsabilidad solidaria entre el cedente y el cesionario, con la finalidad de establecer una garantía reforzada para el cobro de los créditos laborales; y 4) el mantenimiento o transformación de los mecanismos de representación de los trabajadores.

4. JORNADA Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

Se pasa ahora a estudiar la regulación de la articulación y de la concurrencia entre convenios colectivos de diferentes niveles, centrandó en materia de jornada y de distribución del tiempo de trabajo en el sector transporte de viajeros por carretera.

Por razones de extensión de la presente contribución, nos limitamos a realizar una simple referencia al marco legal definido por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en relación con el «tiempo de trabajo en los transportes por carretera» (art. 10), los «límites del tiempo de trabajo de los trabajadores móviles» (art. 10.bis) y los «límites del tiempo de conducción en los transportes por carretera» (art. 11).

4.1. Previsiones del Acuerdo Marco Estatal

De hecho, como ya se ha dicho (*vid.* II), se considera oportuno empezar este estudio de campo directamente a partir del «Acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor», cuyo art. 7 se centra precisamente en la regulación de la «concurrencia» entre convenios colectivos de diferente nivel. A los efectos del presente estudio, cabe destacar que esta disposición prevé que, salvo la existencia de una cláusula expresa en sentido contrario, los supuestos de concurrencia entre Acuerdo marco y convenios colectivos de ámbito inferior tiene que resolverse a través de la aplicación de la regulación contenida en el convenio de ámbito inferior, hasta que la vigencia natural de este último no finalice. A partir de este momento, es el Acuerdo marco que tiene que aplicarse «en los términos fijados en su articulado, y respetando lo señalado en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a los convenios de Empresa y respecto de las materias relacionadas en el mismo» (art. 7 del Acuerdo marco).

Otro perfil de interés que presenta dicho precepto convencional reside en la previsión conforme a la que «los derechos y obligaciones derivados de las relaciones laborales en el ámbito de aplicación del presente Acuerdo marco, respetando el contenido del artículo 3 del ET, se regularán, en primer lugar —y en relación con las materias que después se señalarán— por lo previsto en el presente Acuerdo marco como elemento homogeneizador de las condiciones de trabajo en el sector dentro de su ámbito territorial».

Más en particular, cabe destacar que la regulación contenida en el Acuerdo marco es de aplicación «preceptiva y obligatoria» en las materias que se consideran «propias y exclusivas» de su ámbito *ex* art. 84.4 ET (*rectius*, art. 84.5, después de la intervención reformadora del RDL 2/2024, a la que nos referiremos más adelante), es decir, contratación y modalidades contractuales (con la excepción de los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa), sucesión de empresas y subrogación («en relación con los servicios de transporte regular permanente de uso general, urbano e interurbano, de viajeros por carretera»), períodos de prueba, clasificación profesional, régimen disciplinario, normas básicas en materia de seguridad y salud en el trabajo, movilidad geográfica.

Como resulta evidente, la regulación de la jornada y de la distribución del tiempo de trabajo no figura entre estas materias, así que el tema en cuestión no recae entre aquellos con respecto a los cuales el Acuerdo marco del sector de transporte de viajeros por carretera es de preceptiva y obligatoria aplicación.

Más correctamente, hay que decir que el Acuerdo Marco no regula la materia de la jornada de trabajo y de la distribución del tiempo de trabajo, así que el estudio tiene que dirigirse hacia los convenios tanto provinciales como de empresa, inmediatamente después de haber realizado una necesaria y breve premisa sistemática.

De hecho, como es sabido, siempre en materia de concurrencia, el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo ha intervenido sobre la formulación del art. 84.2 ET, limitando el abanico de materias con respecto a las cuales se reconoce la preferencia del convenio de empresa. Efectivamente, el Legislador de 2021 ha eliminado de este abanico todos los aspectos salariales, manteniendo en cambio, entre otras cosas, «el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones»⁷².

De todas formas, hay que recordar que el perímetro de intervención del convenio de empresa está limitado, en materia, a los aspectos organizativos y distributivos del tiempo de trabajo (piénsese ejemplificativa y emblemáticamente en la posible fijación de normas sobre jornada irregular), no pudiendo llegar a afectar los perfiles de duración y cantidad de la jornada de trabajo: como aclarado por la doctrina judicial, el convenio de empresa no puede establecer una duración de las vacaciones que sea inferior a la prevista en el convenio sectorial, ni puede fijar una jornada máxima anual superior⁷³.

⁷² Art. 84.2 Estatuto de los trabajadores.

⁷³ STS 10-11-2016, rec. 290/15; SAN 1-12-2014, proc. 259/14; STSJ Madrid 18-5-2015, proc. 197/15.

A esto se añade que el mismo art. 84 ET ha sido objeto de reforma también por parte del RDL 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo.

Conforme a esta reforma, por un lado, se ha reconocido, en determinados casos, prioridad aplicativa a los convenios y acuerdos de ámbito autonómico, siempre que «su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales» (art. 84.3 ET) y, por otro lado, se ha añadido un nuevo párrafo 4. Este último reconoce que podrán tener la misma prioridad aplicativa que los convenios autonómico *ex* art. 84.3 ET, también los convenios colectivos provinciales, «cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico de acuerdo con el artículo 83.2, y siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales».

En ambos casos (arts. 84.3 y 84.4 ET), «se consideran materias no negociables el periodo de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica» (art. 84.5 ET).

4.2. Análisis de la muestra de convenios colectivos

Pues bien, precisamente teniendo en cuenta dicha tendencia reguladora, se han analizado los convenios colectivos, tanto provinciales como de empresa, seleccionados, centrando la atención exclusivamente en las cláusulas que afectan a la regulación de la articulación y concurrencia en materia de jornada de trabajo y distribución del tiempo de trabajo, destacando algunas de las disposiciones más emblemáticas y significativas, sin pretensión de exhaustividad.

4.2.1. Convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial

Así, respecto a los convenios provinciales, cabe centrarse en algunas cláusulas de interés, como la que se encuentra en el art. 24 del Convenio colectivo de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Albacete, específicamente dedicado a la regulación de la jornada laboral, que se limita a prever que esta última, para las personas trabajadoras afectadas por el convenio, es la legalmente establecida, añadiendo —entre otras cosas— que las empresas afectadas tanto por dicho convenio como por el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, «están obligadas a negociar a partir de la publicación del texto de convenio en el BOP con sus trabajadores la concreción de las horas efectivas de trabajo, así como las horas

de presencia y las de espera, así como jornada máxima y mínima». Por lo tanto, este convenio colectivo remite clara y expresamente a la negociación colectiva de empresa la concreción del tiempo de trabajo.

Otra cláusula que presenta cierto interés se encuentra en el Convenio colectivo provincial de transporte de viajeros por carretera de Salamanca, cuyo art. 19.8 («Duración de la jornada laboral») reconoce el derecho de las personas trabajadoras a la adaptación de la jornada de trabajo, con respecto tanto a su duración como a su distribución, de cara a «hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, en los términos que establezca la negociación colectiva o en el acuerdo con la empresa, respetando lo previsto en la misma». Análoga cláusula se encuentra también en el art. 39.1 del Convenio colectivo de sector del transporte de viajeros por carretera de la provincia de Valladolid.

Con respecto a la regulación del calendario de trabajo, cabe destacar la relevancia que al mismo se atribuye en el Convenio del sector del transporte de viajeros por carretera de la provincia de Zaragoza, que aclara que el mismo resulta «establecido y preferentemente pactado en el seno de cada empresa», así como se aclara que, existiendo un acuerdo entre empresa y personas trabajadoras, la distribución de la jornada se articulará en cinco días (art. 7). Del mismo modo, el Convenio colectivo para el sector de transportes de viajeros por carretera y garajes de la provincia de Huesca también prevé que el calendario laboral sea obligatorio para todas las empresas a las que se aplica el Convenio y que tiene que ser negociado con la representación sindical y publicado cada año, además de ser entregado a los representantes legales de las personas trabajadoras y a cada una de ellas.

Análoga disposición se encuentra en el artículo 8 del Convenio colectivo de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Zamora, que se señala también por la coincidencia textual del art. 7 en materia de concurrencia con el contenido de la primera parte del art. 7 del Acuerdo marco, cuya mera reproducción literal se encuentra también en el art. 7 del Convenio colectivo provincial de transporte de viajeros por carretera de Salamanca y en el art. 7 del Convenio colectivo del sector de transportes de personas por carretera (interurbano, regular y discrecional) así como el personal auxiliar y de talleres de estas empresas en la provincia de Segovia. Del mismo modo, el texto del art. 7 del Acuerdo marco resulta transcrito —esta vez integralmente— también en el art. 7 del Convenio colectivo de trabajo del sector de transporte de viajeros por carretera de la provincia de Valencia.

Pues bien, la referencia a estos cuatro convenios, que presentan la reproducción literal del art. 7 del Acuerdo marco, reviste cierta relevancia ya que cabe destacar que en todos los demás convenios de la muestra no se encuentran artículos expresamente dedicados a la regulación en términos generales de la concurrencia entre convenios de diferentes niveles.

Como es sabido, en los supuestos de ausencia de cláusulas específicamente dedicadas a la regulación de la posible concurrencia entre convenios de diferentes niveles, es decir «para la hipótesis de que los acuerdos interprofesionales y convenios colectivos no hayan establecido reglas específicas en materia de estructura, la Ley establece reglas específicas en materia de concurrencia convencional que como tales tienen carácter de subsidiarias»⁷⁴.

Siguiendo en el estudio de campo, una interesante manifestación del protagonismo de la negociación de empresa en la regulación de la concreta articulación de la jornada laboral puede encontrarse en el art. 28 del Convenio colectivo relativo al sector transportes urbanos de viajeros de la provincia de Cádiz, al amparo del cual «Todas las empresas y representantes de los trabajadores acogidos al presente Convenio Colectivo decidirán de mutuo acuerdo en cada empresa, el comienzo y terminación de la jornada o calendario laboral en su caso». En el mismo sentido, se señalan también el art. 24 del Convenio colectivo del transporte de viajeros por carretera de la provincia de Toledo. Análoga cláusula se encuentra en el art. 9 del Convenio Colectivo de Trabajo de las Empresas de Transporte de Viajeros por Carretera y Urbanos de la provincia de Castellón, que se centra en la posibilidad de acumular el cómputo semanal de las horas de trabajo en ciclos de cuatro semanas, «previo acuerdo con los representantes de los trabajadores».

En materia de regulación del régimen de las horas extraordinarias, se señala el Convenio colectivo de trabajo del sector transporte de personas por carretera de Palencia y provincia, conforme a cuyo art. 9 («Horas extraordinarias»), «se autoriza a cada uno de los centros de trabajo afectados por el presente Convenio a la negociación de la hora extraordinaria debiendo darse cuenta del acuerdo a la Comisión Paritaria». La cláusula en palabra aclara también que los acuerdos que se alcancen en este sentido en cada centro de trabajo se entienden incorporados automáticamente al *corpus* de condiciones del Convenio provincial, «pasando a formar parte de este en lo que a dichos centros se refiere, lo que implicará que en dichos centros de trabajo el conjunto de las condiciones económicamente pactadas incluso el precio de las horas extraordinarias, tendrá consideración de bloque homogéneo, sin que sea susceptible comparar aisladamente cualquier condición del Convenio debiendo, en cualquier caso efectuarse comparaciones globalmente entre el sistema retributivo debiendo considerarse uno y otro en su conjunto total (sic). No obstante, lo señalado en aquellos centros de trabajo donde no se llegue a un acuerdo sobre el precio de la hora extraordinaria habrá de estarse a efectos de su determinación conforme a las disposiciones legales vigentes en la materia».

⁷⁴ J. CRUZ VILLALÓN, *Compendio de Derecho del Trabajo*, Tecno, Madrid, 2024, p. 568.

Análogamente, en materia de descansos, el art. 10.3 del Convenio colectivo de sector Transporte por Carretera del Principado de Asturias reconoce que, para garantizar las necesidades propias del servicio, empresa y representantes de las personas trabajadoras podrán negociar ciclos de descansos que, en cualquier caso, deberán respetar los criterios consagrados en el Convenio del Principado.

4.2.2. Convenios colectivos de ámbito empresarial

Respecto a los convenios de empresa también pueden señalarse algunas cláusulas de interés. En primer lugar, el Convenio Colectivo de la empresa Marco Sánchez Transportes Urbanos, S.A., cuyo art. 4 («Concurrencia de convenios») prevé —en términos generales— que durante su vigencia, se excluye la posibilidad de aplicar (tanto total como parcialmente) otro convenio concurrente, «en cualquiera de sus ámbitos personal, funcional, territorial y temporal, sin perjuicio de las reglas de prioridad aplicativa establecidas por el R.D Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en los artículos 84.1 y 84.2 del TRET».

Igualmente, los arts. 13 («Jornada laboral del personal de no movimiento») y 14 («Jornada laboral del personal de movimiento») del Convenio colectivo de la empresa Irubus S.A.U. regulan perfiles de interés en materia de concurrencia entre convenios colectivos de diferente nivel. Efectivamente, las dos cláusulas prevén —entre otras cosas y con idéntica formulación— que «En el caso de que debido a las reglas de la concurrencia y prioridad aplicativa de los convenios del artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores/as resultara de aplicación el Convenio colectivo del sector del transporte discrecional y turístico de viajeros/as por carretera de las Illes Balears, se estará en cuanto a la jornada anual total a lo que éste establezca».

En cambio, en el Convenio Colectivo de la empresa Vectalia Lujua Txorierri Mungialdea, S.A., se señala en su genérico art. 9 («Derecho supletorio»), que prevé que «en todo lo no regulado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en la legislación general y en la normativa general del sector o convenio marco».

Otra cláusula de interés puede encontrarse —más allá de su formulación objetivamente poco precisa— en el Convenio colectivo de la empresa Avanza Zaragoza, S.A.U., en cuyo art. 46 (específicamente dedicado a la regulación del trabajo en las «Oficinas»), se lee: «La relación laboral será la regulada en el convenio colectivo de empresa. La regulación de la jornada, salvo acuerdo mutuo entre empresa y trabajador, será el establecido en el convenio según su puesto de trabajo, teniendo todos los derechos de los que disponen los trabajadores que realizan su trabajo presencial en el establecimiento o centro de trabajo de la empresa».

Por último, otro aspecto merecedor de consideración es el que se refiere a la regulación del tiempo de disponibilidad de los conductores, entendido como conjunto

de todos aquellos «períodos distintos de los períodos de pausa o de descanso durante los que el trabajador móvil no está obligado a permanecer en su lugar de trabajo, pero tiene que estar disponible para responder a posibles instrucciones que le ordenen emprender o reanudar la conducción o realizar otros trabajos. En particular, se considera tiempo de disponibilidad los períodos durante los que el trabajador móvil acompaña un vehículo transportado en transbordador o en tren y los períodos de espera en las fronteras o los causados por las prohibiciones de circular» (art. 3, Directiva 2002/15/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, de 11 de marzo de 2002, relativa a la ordenación del tiempo de trabajo de las personas que realizan actividades móviles de transporte por carretera).

Pues bien, sobre el punto, se señala que diferentes son los convenios colectivos que contienen cláusulas dedicadas al tema. Algunos de ellos se limitan a previsiones muy escuetas, como en el caso del Convenio colectivo sectorial para el Transporte de Viajeros por Carretera de la provincia de Valencia 2022-2024, que contiene solo una muy genérica referencia al tiempo de disponibilidad («hasta un máximo de 6 horas de disponibilidad») en el marco de la regulación del fraccionamiento de jornada (art. 19.8); o en el caso del Convenio colectivo de sector Transporte por Carretera del Principado de Asturias, cuyo artículo 9 («Jornada») prevé que el personal de conducción podrá estar a disposición de la empresa hasta un máximo de 12 horas diarias. Además, este último convenio aclara, a la citada cláusula, que «se entenderá tiempo de trabajo efectivo aquél en que se permanezca conduciendo, se esté sujeto a la vigilancia del vehículo, pendiente de las órdenes de las Empresas o a disposición de las mismas». Igualmente, el límite máximo de 12 horas se contempla también en el Convenio colectivo de Transporte de Viajeros por Carretera de Gipuzkoa para los años 2022 a 2025, que prevé la posibilidad de llegar, «extraordinariamente», a un máximo de 15 horas, «incluida la disponibilidad».

Diferentemente, una regulación más amplia y detallada de este perfil se encuentra en el Convenio colectivo del Sector de Transportes de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Especiales, Regulares Temporales de la Comunidad de Madrid, cuyo art. 11.2-1.2 («Jornada laboral del personal Conductor/a Oficial de Primera») contempla una regulación bastante detallada, en el marco de la cual merece señalar —sin pretensión de exhaustividad— que: «Para los conductores/as con disponibilidad la jornada se ampliará en cincuenta horas de presencia, espera o disponibilidad como máximo en cómputo cuatrisesanal, equivalentes a quinientas setenta horas y cuarenta y tres minutos de disponibilidad, presencia o espera anuales». Además, con referencia al cómputo de la jornada, el art. 11.2-1.3 prevé —entre otras cosas— que «el Conductor/a Oficial Primera con disponibilidad tiene ampliada su jornada de trabajo en dos horas y media diarias lo que hace un total de jornada diaria de diez horas y media, compensadas mediante el plus de disponibilidad».

Por último, cabe destacar que un «plus de disponibilidad» se contempla —entre otros— en el art. 19 del Convenio provincial de transportes de viajeros por carretera para la provincia de Salamanca años 2022-2023-2024, en el Convenio colectivo de trabajo para la actividad de transporte interurbano de viajeros en autobús de la Comunidad Autónoma de La Rioja para los años 2021 a 2025 (art. 20) y en el art. 1 («Retribuciones») del Convenio Colectivo de la empresa Vectalia Lujua Txorierri Mungialdea, S.A., en cuyo punto B.8 se prevé que «El personal de taller, los días que está de guardia con el teléfono encendido y disponible en los horarios recogidos en el artículo referente a la jornada, cobrará este plus según las cantidades indicadas en las tablas salariales». Además, este mismo convenio prevé que las horas de presencia durante la disponibilidad computan, para el personal de taller, el doble (punto B.10, citado art. 1).

5. RÉGIMEN SALARIAL Y ESTRUCTURA DEL SALARIO

Seguidamente se ofrece un análisis específico de las reglas de articulación y concurrencia entre convenios colectivos del sector de transporte de viajeros por carretera en el ámbito del salario y estructura salarial. A estos efectos, conviene partir de una precisión importante: son escasos los convenios analizados que incorporan previsiones sobre la articulación y concurrencia de convenios colectivos en materia específicamente salarial. La primera limitación la encontramos en el Acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor. Este Acuerdo dispone, en su art. 7, cuyo contenido se considera esencial⁷⁵, su aplicación (preceptiva y obligatoria) en un listado de materias entre las que no queda comprendida la salarial. En concreto, y tal y como ya hemos señalado, el precepto del Acuerdo marco alude a la contratación, sucesión de empresas y subrogación, períodos de prueba, clasificación profesional, régimen disciplinario, normas mínimas en materia de seguridad y salud en el trabajo y movilidad geográfica. En cambio, el Laudo Arbitral de 24 de noviembre de 2000, sustitutorio de la Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera de 20 de marzo de 1971, sí que contenía disposiciones reguladoras de la estructura salarial. No obstante, como vimos al tratar de las reglas de articulación y concurrencia en la negociación colectiva de este sector, algún convenio colectivo se remite a dicho laudo arbitral como derecho supletorio.

Por tanto, las remisiones que encontramos en los convenios analizados a dicho instrumento como regulación supletoria⁷⁶ no operan en la materia que interesa a efec-

⁷⁵ Art. 6 del Acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera, mediante vehículos de tracción mecánica de más de nueve plazas, incluido el conductor.

⁷⁶ Tanto el art. 9 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Alicante, como la disposición adicional segunda del Convenio colectivo del Transporte Discrecional y Turístico de Viajeros por Carretera de las

tos del presente análisis, sin perjuicio de que buena parte de esos reenvíos incorporen también referencias al Laudo Arbitral de 24 de noviembre de 2000⁷⁷ o incluso, como ya se dijo, a la misma Ordenanza Laboral, aun habiendo sido derogada⁷⁸.

El Laudo por el que se establecen las disposiciones reguladoras de la estructura salarial, promoción profesional y económica de los trabajadores, clasificación profesional y régimen disciplinario de las empresas de transporte de viajeros por carretera, establece una estructura salarial que presenta puntos comunes y otros tantos divergentes en relación con los que contemplan los distintos convenios que han sido objeto de estudio. Es el Capítulo II del Laudo el que regula dicha materia y contiene referencia expresa al complemento salarial de puesto de trabajo —y específicamente al de nocturnidad—, al de calidad o cantidad en el trabajo y los fijados en función de la situación y/o resultados de la empresa —refiriendo específicamente su carácter no consolidable—, así como los de naturaleza personal. Asimismo, se prevé el *plus convenio*, «allí donde exista», que «tendrá la naturaleza jurídica y características que, en su caso, se fijen en los convenios que lo tengan establecido o que lo puedan establecer en el futuro»⁷⁹.

Islas Baleares, la disposición final primera del Convenio colectivo del Transporte de Personas por Carretera de Palencia y el art. 5 del Convenio colectivo del Transporte Interurbano de Viajeros por Carretera de León disponen que, en lo no previsto en ellos, será de aplicación lo dispuesto en el Acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera.

⁷⁷ Es el caso de la disposición adicional primera del Convenio colectivo de la empresa Irubus S.A.U., la disposición adicional segunda del Convenio colectivo del Transporte Discrecional y Turístico de Viajeros por Carretera de las Islas Baleares, la disposición adicional primera del Convenio colectivo del Transporte Interurbano de Viajeros en Autobús de la Comunidad Autónoma de La Rioja, el art. 27 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de la Comunidad Foral de Navarra, el art. 4 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Valencia, el art. 49 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Albacete, el art. 8 del Convenio colectivo de Empresas de Transporte de Viajeros por Carretera y Urbanos de Castellón, la disposición adicional segunda del Convenio colectivo del Transportes de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Especiales, Regulares Temporales de la Comunidad de Madrid, la disposición adicional segunda del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Salamanca y el art. 45 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera Regulares y Discrecionales de Bizkaia.

⁷⁸ El art. 8.1 del Convenio colectivo del Sector del Transporte por Carretera del Principado de Asturias establece que «el texto de la derogada Ordenanza Laboral para las empresas del transporte por carretera de 20-03-71, seguirá siendo de aplicación a los trabajadores y empresarios afectados por el presente Convenio, con carácter subsidiario y supletorio, en lo no regulado por el Convenio, y aunque tal ordenanza haya sido derogada o suprimida por los poderes del Estado, y en tanto su contenido no sea negociado o modificado en su totalidad por las partes firmantes de este Convenio, o se llegue a acuerdos de sustitución a nivel estatal entre los sindicatos mayoritarios y la representación empresarial». Asimismo, tanto el quebranto de moneda (art. 21) como el plus de peligrosidad (art. 22) se abonan según lo dispuesto en la ordenanza. Por su parte, el art. 42 del Convenio colectivo del Transportes de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Especiales, Regulares Temporales de la Comunidad de Madrid también remite a dicha norma en relación con el devengo de las dietas.

⁷⁹ Encontramos también alusión a este plus convenio en el Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Zamora, el Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Toledo, el Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Salamanca, el Convenio colectivo de Transportes Urbanos e Interurbanos de Cuenca, el Convenio colectivo de la empresa Marco Sánchez Transportes Urbanos S.A. y el Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Albacete.

Sin que sea regla general en la muestra analizada la diferenciación específica de los complementos salariales de aquellos otros de naturaleza extrasalarial⁸⁰, los distintos convenios definen la estructura salarial a partir de una enunciación indiferenciada de los complementos que se añaden al salario base. El complemento salarial por *antigüedad* constituye uno de los más comunes⁸¹, al que se unen el de *nocturnidad* y el de *conductor-perceptor*. Son infrecuentes, sin embargo, las alusiones al *plus de idiomas*⁸², la *participación en beneficios*⁸³, la *manipulación de equipajes*⁸⁴ o el *complemento por toma y deje*⁸⁵.

En relación con la prioridad aplicativa de los convenios de empresa, es sabido que la reforma operada por el art. 1.9 del Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, supuso la eliminación de la referencia a la cuantía del salario base y de los complementos salariales que incluía hasta entonces el art. 84.2 ET, al señalar las materias en las que resulta prioritaria la aplicación del convenio de empresa. Tras la modificación legal, esta prioridad solo opera en relación con el abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos, junto a las demás materias enunciadas en el precepto.

Precisamente en relación con la supresión de la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en materia salarial, especialmente en el régimen transitorio previsto en la disposición transitoria sexta del Real Decreto Ley 32/2021, resulta relevante la STS, Sala de lo Social, 1281/2025 de 18 de diciembre. Interpretando el

⁸⁰ Únicamente en el Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Valencia se advierte una referencia expresa a los complementos extrasalariales como categoría.

⁸¹ De modo excepcional, el Convenio colectivo de la empresa Irubus S.A.U. dispone que «se establece, desde la firma del presente convenio que no se devenga complemento retributivo de antigüedad para cualquiera de los puestos de trabajo» (art. 8).

⁸² Convenio colectivo de la empresa Avanza Movilidad Integral S.L.U. (Málaga y Cádiz), Convenio colectivo de Empresas de Transporte de Viajeros por Carretera y Urbanos de Castellón, Convenio colectivo del Transportes de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Especiales, Regulares Temporales de la Comunidad de Madrid, Convenio colectivo del Transporte de Pasajeros de la Comunidad de Madrid en Vehículo de Turismo mediante arrendamiento con licencia VTC y Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Valencia.

⁸³ Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Alicante, Convenio colectivo de la empresa Marco Sánchez Transportes Urbanos S.A., Convenio colectivo de Empresas de Transporte de Viajeros por Carretera y Urbanos de Castellón y Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de la Comunidad Foral de Navarra. El Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Girona, por su parte, se refiere a la paga de marzo como la antigua participación en beneficios.

⁸⁴ Convenio colectivo del Transporte Discrecional de Viajeros por Carretera de Las Palmas y Convenio colectivo de Transporte Discrecional de Viajeros por Carretera de Santa Cruz de Tenerife. Cabe citar asimismo el plus por transfer del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Alicante y del Convenio colectivo del Transportes de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Especiales, Regulares Temporales de la Comunidad de Madrid.

⁸⁵ Convenio colectivo del Transporte Urbanos de Viajeros de Cádiz y Convenio colectivo de la empresa Transportes Rober S.A.

alcance del art. 84.1 ET, la sentencia declara que los convenios colectivos posteriores son inhábiles para desplazar uno anterior, por lo que procede la aplicación del convenio colectivo que sea primero en el tiempo, pero respetando lo pactado en los acuerdos interprofesionales y el régimen del art. 84.2 ET, respecto a la prioridad aplicativa. Esta disposición, al haber suprimido la prioridad del convenio colectivo de empresa en materia salarial, permite la afectación por el convenio colectivo sectorial en esta materia, que es el que debe aplicarse. De ahí que el alto tribunal concluya, en el caso concreto, que las tablas salariales del convenio colectivo de la empresa demandada, que eran inferiores a las contenidas en el convenio colectivo estatal, resultan nulas al no haberse adaptado a este último. Como indica expresamente la sentencia, «a tenor del Diccionario de la Real Academia Española, la locución “sin perjuicio” equivale a “dejando a salvo”, lo que nos permite colegir que la regla del artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores queda salvaguardada y que el contenido de la disposición transitoria sexta párrafo primero del Real Decreto 32/2021 no puede ir contra esa regla del *prior in tempore potior in iure*, pero con las propias excepciones que prevé el precepto transcrito, anteriormente reseñadas, siendo una de ellas la contemplada en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores». La modificación operada por el Real Decreto Ley 32/2021 en este precepto, resulta de aplicación, por un lado, a aquellos convenios colectivos suscritos y presentados a registro o publicados con anterioridad a su entrada en vigor una vez que estos perdieran su vigencia expresa, pero, de otro, también y como máximo, en el plazo de un año desde la entrada en vigor de este Real Decreto Ley, es decir, el 31 de diciembre de 2022.

Entre los escasos convenios de empresa que mencionan específicamente su *prioridad aplicativa* en virtud de lo dispuesto en el art. 84.2 ET, cabe citar el Convenio colectivo de la empresa Irubus S.A.U., cuyo art. 2 dispone que sustituye y sucede en su integridad a las precedentes regulaciones y tiene prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial o estatal o de ámbito inferior en los términos previstos en el citado artículo. Lo cierto es que esta previsión no deja de ser llamativa, si se tiene en cuenta que se trata de un convenio de centro de trabajo⁸⁶, y, por tanto, no constituye un convenio de empresa con capacidad para arrogarse prioridad aplicativa de conformidad con el Estatuto de los Trabajadores. En cualquier caso, la disposición final primera de la norma defiende la necesidad de su vigencia, señalando que «una de las premisas que ha marcado la negociación y suscripción de esta norma ha sido la de conformar un marco jurídico convencional cuyo cumplimiento sea factible y, sobre todo, exigible para las partes. En este propósito subyace el deseo compartido de eliminar todos aquellos acuerdos informales de empresa que, nacidos al amparo de la crisis económica, no han sido respetuosos ni con la norma convencional ni con los procedimientos de

⁸⁶ El art. 1 del convenio dispone que afecta al personal de IRUBUS, S.A.U. en su Centro de Trabajo de Palma de Mallorca.

descuelgue previstos en el ordenamiento jurídico, especialmente en lo que se refiere a las condiciones salariales y de tiempo de trabajo y descanso». Ahora bien, la prioridad aplicativa de este instrumento resulta limitada, pues la disposición final primera del mismo prescribe que a partir y con fecha de efecto del 1 de enero de 2024, las partes pasan a regirse íntegramente por el Convenio Colectivo Sectorial del Transporte Discrecional y Turístico de Viajeros/as por Carretera de las Islas Baleares, dejando de ser de aplicación en su integridad el Convenio Colectivo de Irubus S.A. a las relaciones laborales de la empresa.

El art. 9 del Convenio colectivo de la empresa Vectalia Lujua Txorierri Mungialdea S.A. afirma el carácter supletorio de la regulación sectorial cuando dispone que, en todo lo no regulado en dicho Convenio, se estará a lo dispuesto en la legislación general y en la normativa general del sector o convenio marco. También el Convenio colectivo de la empresa Marco Sánchez Transportes Urbanos S.A., contiene en el art. 4 una previsión específica en materia de concurrencia. Así, dicho convenio «regirá en sus propios términos durante el período de 1 de enero 2023 a 31 de diciembre de 2028. En consecuencia, y durante su vigencia, no podrá aplicarse otro concurrente, total o parcialmente, en cualquiera de sus ámbitos personal, funcional, territorial y temporal, sin perjuicio de las reglas de prioridad aplicativa establecidas por el R.D Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, en los artículos 84.1 y 84.2 del TRET». Dispone en el art. 34 que «tanto los salarios base como las restantes condiciones económicas fijadas por este Convenio podrán ser mejoradas por contrato individual de trabajo».

En el ámbito de los convenios sectoriales analizados, *si bien no son frecuentes las cláusulas relativas a la concurrencia*⁸⁷, cabe destacar el Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Salamanca, cuyo art. 10 alude al *conflicto entre normas*. Tras apuntar que los conflictos originados entre los preceptos de dos o más normas laborales, que deberán respetar en todo caso los mínimos de derecho necesarios, se resolverán mediante la aplicación de las más favorables para el trabajador, apreciada en su conjunto y en cómputo anual respecto de los conceptos cuantificables, reconoce prioritaria la aplicación del convenio de empresa. Así, dispone que «la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia del presente convenio, tendrá prioridad respecto del convenio sectorial en las materias señaladas en al art. 84 del Estatuto de los Trabajadores». No es ese el caso del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Girona, que al referirse a la prelación de normas

⁸⁷ La gran mayoría de convenios sectoriales dispone que las tablas de retribuciones a ellos incorporados como anexo forman parte inseparable de los mismos y cuentan con fuerza de obligar en la actividad del transporte. Por citar algunos ejemplos, cabe destacar el art. 40 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Ciudad Real, el 43 del Convenio colectivo de Transportes Urbanos e Interurbanos de Cuenca y el art. 9 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de la Comunidad Foral de Navarra.

en el art. 7, dispone que lo acordado por las partes en este Convenio regula, con carácter preferente y prioritario, las relaciones entre las empresas y las personas trabajadoras. También conviene destacar el Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera Regulares y Discrecionales de Bizkaia, cuyo art. 2 señala que la norma obliga a todas las empresas de transporte de viajeros por carretera de dicha provincia y a las empresas que, teniendo el domicilio social fuera del mismo, trabajen habitualmente en este, «siempre que este Convenio sea superior al convenio por el que se rigen». En sentido contrario, el Convenio colectivo del Transporte Interurbano de Viajeros por Carretera de León proclama como objeto de regulación las relaciones laborales de todas las empresas y sus trabajadores que realicen actividades en la provincia de León, del subsector de transportes interurbanos por carretera, bien sean regulares, especiales o discrecionales, «a excepción hecha de aquellas empresas que tengan en vigor su propio Convenio» (art. 2). Expresado en otros términos, el Convenio colectivo del Transportes de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Especiales, Regulares Temporales de la Comunidad de Madrid establece que afectará a todas las empresas de transporte de viajeros por carretera de la Comunidad de Madrid que presten servicios discrecionales y turísticos, regulares temporales y regulares de uso especial, «sin perjuicio de lo dispuesto en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores/as» (art. 1)⁸⁸.

El Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Gipuzkoa es de los pocos que incorpora normas específicas en materia salarial. En concreto, el art. 37 de la norma dispone que si, en cualquiera de las empresas afectadas por ella, se negociara un pacto de empresa o Convenio, se ha de partir de «la base de los salarios vigentes, garantizándose en todo caso y al final de la negociación las condiciones que se aprueban en este Convenio, que se consideran como mínimas en cómputo anual». Lo mismo ocurre si analizamos el Convenio colectivo del Transporte Interurbano de Viajeros por Carretera de León, el cual señala que «a aquellos trabajadores que vinieran percibiendo, a la entrada en vigor de este Convenio, una cantidad económica denominada *plus ad personam* fruto de las condiciones más beneficiosas por su inclusión en un ámbito de aplicación de un Convenio distinto a este, se les respetará lo pactado en aquel» (disposición transitoria única)⁸⁹. Por su parte, el Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Alicante habilita una regulación mejorada en el nivel inferior, pues dispone el art. 43, al regular la retribución en va-

⁸⁸ De forma muy similar, el art. 1 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Toledo insta a tener en cuenta lo dispuesto en el art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores.

⁸⁹ Igualmente, el Convenio colectivo del Transporte Interurbano de Viajeros en Autobús de la Comunidad Autónoma de La Rioja establece en su art. 8 el carácter compensable en su totalidad de las condiciones pactadas con las que anteriormente rigieran, por mejora pactada o unilateralmente concedida por la empresa, imperativo legal, jurisprudencial, contencioso o administrativo, convenio colectivo de trabajo, pacto de cualquier clase, contrato individual, usos y costumbres locales, comarcales o regionales, o por cualquier otra causa.

caciones, que la negociación colectiva de ámbito inferior podrá simplificar el proceso de cálculo, fijando importes promedios de aplicación el conjunto de los trabajadores de una misma categoría laboral. También destaca a los efectos del presente análisis el Convenio colectivo del Transporte Discrecional de Viajeros por Carretera de Las Palmas, que en el ámbito de la actualización salarial precisa que «durante la vigencia de este Convenio Colectivo, la tabla salarial reflejada en el Anexo se actualizará mediante la aplicación del Acuerdo Estatal para la Negociación Colectiva actual, o el acuerdo que lo sustituya durante la vigencia de este convenio, pero con un índice de actualización salarial mínima en todos los conceptos equivalente al IPC canario del ejercicio anterior, índice general, para los ejercicios 2025, 2026, 2027 y 2028, que actuará a modo de garantía salarial» (disposición adicional primera).

El más detallado es el Convenio colectivo de Transporte Discrecional de Viajeros por Carretera de Santa Cruz de Tenerife. El art. 6 de la norma precisa que los conflictos de concurrencia con pactos o acuerdos vigentes de ámbito de empresa deben resolverse con base en diversas normas que enuncia. En primer lugar, «se establecerán bloques homogéneos, a cuyo efecto se agruparán las condiciones pactadas de igual forma que la establecida en el presente convenio sectorial: A. Condiciones económicas. B. Jornada, descansos, vacaciones y horario laboral. C. Mejoras sociales. D. Licencias y excedencias. E. Derechos sindicales». En segundo lugar, establecidos los bloques homogéneos, «será de aplicación aquel convenio, pacto, acuerdo y/o a la norma, que establezca condiciones más favorables y/o más beneficiosas en cómputo anual para las personas trabajadoras». En tercer lugar, la compensación y absorción en el bloque de condiciones económicas debe efectuarse, en su caso, de la siguiente forma: «a) En todos los niveles retributivos serán compensables y absorbibles, en su conjunto, los conceptos de salario base y plus de convenio, el cual desaparece de la nueva estructura salarial, siendo compensado y absorbido en el nuevo salario base. b) El plus de transporte será compensable y absorbible con otro de carácter extrasalarial: v.g. el de distancia. c) No serán compensables ni absorbibles salvo por igual concepto, las dietas; compensación por comida; compensación de gastos por manipulación de equipajes. d) Para los niveles retributivos I, II, III, IV y V que pudieran venir percibiendo en sus nóminas un complemento de SMI, este sería compensado y absorbido en el salario base. e) Para el nivel retributivo VI, que pudiera venir percibiendo en sus nóminas, tanto, un complemento de SMI, o de Quebranto de moneda, que, no manejando cobros en efectivo a clientes, lo venían percibiendo como sustitutivo o equiparable al complemento a SMI, estos serán compensados y absorbidos por el nuevo plus de actividad en la nueva estructura salarial».

Algunas otras normas convencionales destacan por abordar la cuestión de los convenios de empresas desde la vertiente de la comunicación de su negociación. Es el caso del Convenio colectivo de Empresas de Transporte de Viajeros por Carretera y Urbanos de Castellón, el cual señala que la comisión paritaria tendrá conocimiento

sobre la apertura de negociaciones en caso de convenio de empresa (art. 6.g)⁹⁰. En este mismo sentido, cabe referirse a los convenios sectoriales de provincias castellano-leonesas. Siguiendo lo previsto en el III Acuerdo Interprofesional sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales de Castilla y León y determinados aspectos de la Negociación Colectiva en Castilla y León, tales normas prevén que en aquellas empresas en las que se promueva la negociación de un nuevo convenio de empresa, la parte promotora comunicará por escrito la iniciativa de dicha promoción a la otra parte, a la Comisión Paritaria y a la autoridad laboral, expresando detalladamente las materias objeto de negociación⁹¹. Más específicamente, el Convenio colectivo del Transporte Interurbano de Viajeros por Carretera de León asigna como función de la comisión paritaria mediar en los conflictos que pudieran derivarse en caso de concurrencia, en alguna materia, entre los convenios de distinto ámbito (art. 47.5).

Por último, cerramos nuestro análisis con una especial referencia a las cláusulas de inaplicación salarial.

Dado que el art. 85.3.c) ET incluye como contenido mínimo de los convenios colectivos la regulación de los procedimientos para solventar de manera efectiva las discrepancias relativas a la inaplicación de las condiciones de trabajo referidas en el art. 82.3 (adaptando, en su caso, los procedimientos que se establezcan a este respecto en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico conforme a lo dispuesto en dicho artículo), los convenios analizados dedican un precepto a abordar esta cuestión, con muy escasas excepciones⁹². En la gran mayoría de las ocasiones encontramos regulaciones sobre la *inaplicación indiferenciada* de cualesquiera de las condiciones de trabajo recogidas expresamente en el precepto legal, si bien algunos convenios contienen *cláusulas específicas de descuelgue salarial*, es decir, previsiones en relación con la desvinculación de los compromisos que se refieran exclusivamente al régimen salarial o régimen económico contenidos en dichos instrumentos. Es el caso del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Albacete, en cuyo art. 11 se prevé que «si durante el período de consultas las partes llegan a un acuerdo, las partes quedan obligadas a pactar una programación de la

⁹⁰ En los mismos términos aparece redactado el art. 8 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Valencia.

⁹¹ Art. 56 del Convenio colectivo del Transporte de Personas por Carretera de Palencia. Idéntica previsión contienen el art. 4 del Convenio colectivo de Transportes de Personas por Carretera (Interurbano, Regular y Discrecional) de Segovia, el art. 47 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Valladolid, la disposición final segunda del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Zamora y el art. 53 del Convenio colectivo del Transporte Interurbano de Viajeros por Carretera de León.

⁹² El Convenio colectivo de la empresa Avanza Movilidad Integral S.L.U. (Málaga y Cádiz) guarda silencio al respecto, al igual que el Convenio colectivo de Transporte Discrecional de Viajeros por Carretera de Santa Cruz de Tenerife y el Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Valladolid.

progresiva convergencia a la recuperación de las condiciones salariales perdidas durante el período de inaplicación»⁹³.

Las distintas cláusulas de los convenios que forman parte de la muestra examinada presentan un contenido variado, como lo es también el grado de detalle que ofrecen⁹⁴. En alguna ocasión incluso se alude como justificación al establecimiento del «marco que posibilite un mayor grado de estabilidad respecto del empleo en el sector de esta provincia, se considera preciso establecer mecanismos que conduzcan a la aplicación de aquellas medidas que, con carácter preventivo y coyuntural, se dirijan a favorecer aquel»⁹⁵. En relación con los motivos que habilitan la inaplicación, en determinados casos se advierten las mismas causas que figuran en el art. 82.3 ET, es decir, aquellas económicas, técnicas, organizativas o de producción⁹⁶. Otros convenios, en cambio, hacen referencia de forma más específica a una situación de pérdidas u otras causas «reconocidas y constatadas por las personas trabajadoras y empresas mediante la aportación de la documentación presentada ante los organismos oficiales (balances, impuestos de sociedades, etc.)»⁹⁷, así como a «situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en los ejercicios de los dos años inmediatamente anteriores a aquel para el que se quiera excluir la aplicación, teniéndose así mismo en cuenta las previsiones para ese año»⁹⁸. Cabe destacar igualmente la referencia a los supuestos en que «la

⁹³ Igualmente, el art. 12 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Girona contiene una cláusula específica de «no aplicación del salario», como también el art. 28 del Convenio colectivo del Transporte Interurbano de Viajeros en Autobús de la Comunidad Autónoma de La Rioja, la disposición adicional novena del Convenio colectivo del Transportes de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Especiales, Regulares Temporales de la Comunidad de Madrid y el art. 26 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Alicante.

⁹⁴ El Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera y Garajes de Huesca resulta uno de los más prolivos en este extremo.

⁹⁵ Arts. 31 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera y Garajes de Huesca y 13 del Convenio colectivo del Transporte de Personas por Carretera de Palencia.

⁹⁶ Art. 41 del Convenio colectivo del Transporte Urbanos de Viajeros de Cádiz, art. 41 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Ciudad Real, art. 38 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Gipuzkoa, art. 31.2 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera y Garajes de Huesca, art. 23 del Convenio colectivo del Transporte Interurbano de Viajeros por Carretera de León, art. 43 del Convenio colectivo del Transporte de Pasajeros de la Comunidad de Madrid en Vehículo de Turismo mediante arrendamiento con licencia VTC, art. 51 del Convenio colectivo del Sector de Transportes Urbanos y Regulares de Cercanías de Viajeros de la Región de Murcia, art. 37 del Convenio colectivo del Sector de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de la Región de Murcia, art. 38 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de la Comunidad Foral de Navarra, art. 58 del Convenio colectivo del Transporte Discrecional de Viajeros por Carretera de Las Palmas, art. 12 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Zaragoza, art. 40 del Convenio colectivo de Transportes Urbanos de Personas por Carretera de Segovia, art. 9 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Valencia y art. 39 del Convenio colectivo de Transportes de Personas por Carretera (Interurbano, Regular y Discrecional) de Segovia.

⁹⁷ Art. 12 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Girona.

⁹⁸ Art. 28 del Convenio colectivo del Transporte Interurbano de Viajeros en Autobús de la Comunidad Autónoma de La Rioja. La norma insta a valorar circunstancias tales como el insuficiente nivel de producción y ventas y los datos que resulten de la contabilidad de las empresas, de sus balances y de sus cuentas de resultados.

empresa alternativamente tenga o una disminución persistente de su nivel de ingresos o su situación y perspectivas económicas puedan verse afectadas negativamente afectando a las posibilidades de mantenimiento del empleo»⁹⁹, junto a los casos de «empresas cuya estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de tal aplicación»¹⁰⁰, precisándose que «solo se considerará dañada esa estabilidad económica cuando la aplicación del incremento pueda causar daños irreparables en la economía de la empresa según las previsiones». Mayor concreción encontramos en el Convenio colectivo del Transportes de Viajeros por Carretera de los Servicios Discrecionales y Turísticos, Regulares Especiales, Regulares Temporales de la Comunidad de Madrid, cuya disposición adicional novena señala en su apartado segundo que «dejando siempre a salvo la aplicación de las causas reconocidas legalmente, se entenderán que concurren las circunstancias a las que se refiere el art. 82.3 del ET para aquellas empresas que acrediten, objetiva y fehacientemente, situaciones de déficit o pérdidas mantenidas en el ejercicio contable anterior». En particular, la norma exige acompañar a la solicitud o comunicación dirigida a la Comisión Paritaria con «las cuentas anuales del último ejercicio (auditadas si fuera obligatorio) y las cuentas provisionales cerradas en el mes inmediatamente anterior a la solicitud», al tiempo que refiere la posibilidad de adjuntar «cualquier otro documento que pueda ser de interés para resolver o justificar la petición (como por ejemplo, sobre disminución de actividad o usuarios, informes de auditores o departamento financiero de la empresa, etc.)».

En relación con el procedimiento para proceder a la inaplicación conforme al art. 82.3 ET, también se constata una gran variedad en las fórmulas convencionales. En un primer grupo se incluirían aquellas que acometen remisiones genéricas a la regulación contenida en dicho precepto legal. Es el caso del Convenio colectivo de la empresa Avanza Zaragoza S.A.U. (art. 5), el Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Zaragoza (art. 12), el Convenio colectivo del Transporte de Pasajeros de la Comunidad de Madrid en Vehículo de Turismo mediante arrendamiento con licencia VTC (art. 43), el Convenio colectivo de la empresa Transportes Rober S.A. (art. 52), el Convenio colectivo de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de Jaén (disposición transitoria primera), el Convenio colectivo del Sector del Transporte por Carretera del Principado de Asturias (disposición adicional quinta) y el Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Salamanca (disposición adicional tercera). La cláusula más genérica puede hallarse en el Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Toledo, que señala en el art. 41 que «se estará a lo establecido en la legislación vigente en cada momento para esta materia». Mención especial merece el Convenio colectivo del Transporte Discrecional

⁹⁹ Art. 13 del Convenio colectivo del Transporte de Personas por Carretera de Palencia.

¹⁰⁰ Art. 26 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Alicante.

y Turístico de Viajeros por Carretera de las Islas Baleares, el cual dispone que «para el supuesto en que se produzca una discrepancia en el marco del procedimiento establecido en el artículo 82.3 del mismo texto legal, las partes se someten a lo que se establece en el Decreto 5/2013, de 29 de noviembre, por el que se crea y regula» (disposición adicional octava).

Un segundo grupo de convenios vendría conformado por aquellos que incorporan la misma regulación que la prevista en el Estatuto de los Trabajadores sin añadir novedad alguna. Así se constata en el Convenio colectivo del Transporte Urbanos de Viajeros de Cádiz (art. 41), el Convenio colectivo del Transporte Interurbano de Viajeros por Carretera de Granada (disposición final cuarta), el Convenio colectivo del Transporte Interurbano de Viajeros por Carretera de León (art. 23), el Convenio colectivo del Sector de Transportes Urbanos y Regulares de Cercanías de Viajeros de la Región de Murcia (art. 51), el Convenio colectivo del Sector de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de la Región de Murcia (art. 37) y el Convenio colectivo de Transportes de Personas por Carretera (Interurbano, Regular y Discrecional) de Segovia (art. 39).

Otras normas convencionales, en cambio, destacan por incorporar particularidades procedimentales, fundamentalmente en cuanto a la documentación acreditativa de la concurrencia de las causas de inaplicación alegadas por la empresa. Esto sucede en el Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de la Comunidad Foral de Navarra, cuyo art. 38 se refiere a la memoria explicativa (que comprenda el detalle de las medidas propuestas, la justificación de las causas económicas, técnicas, organizativas o productivas que motivan el procedimiento, los objetivos que se pretenden alcanzar, la Incidencia estimada de las medidas propuestas sobre la marcha económica de la Empresa y consecuencias que pudieran derivarse en el supuesto de no adoptarse las mismas, así como otras medidas que se proponen para atenuar las consecuencias de la inaplicación en los trabajadores afectados), junto al informe técnico sobre la situación económica y financiera de la empresa, que podrá ser emitido por técnicos independientes externos a la empresa o por responsables de la Empresa. Este informe se debe acompañar de la documentación precisa (balances, cuentas de resultados, declaración de impuesto de sociedades y, en su caso, informe de auditores). Por su parte, el art. 26 del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Alicante alude, como documentación que ha de acompañar la propuesta empresarial, a la memoria justificativa de la solicitud y plan de viabilidad, la documentación que acredite la causa invocada entre la que necesariamente figurará la presentada por la Empresa ante los organismos oficiales (Ministerio de Hacienda, Registro Mercantil, etc.) referida a los dos últimos ejercicios y propuesta salarial alternativa y posible pacto de recuperación. También resulta destacable el Convenio colectivo del Transporte Interurbano de Viajeros en Autobús de la Comunidad Autónoma de La Rioja, que contiene una «cláusula de inaplicación salarial» (art. 28) que insta a la empresa a presentar ante la representación de los trabajadores la documen-

tación que resulte precisa para demostrar la situación de pérdidas y matiza que, en caso de discrepancias sobre la valoración de dichos datos, en las empresas de más de veinticinco personas, se podrá utilizar informe de Auditores Censores de Cuentas.

En determinadas cláusulas convencionales, por último, encontramos normas particulares relativas al seguimiento de la inaplicación de las condiciones salariales. Es el caso del Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Girona, que señala expresamente que «en las empresas donde se acuerde la aplicación de la cláusula de no aplicación salarial, se creará una comisión de seguimiento integrada por los representantes de las partes para vigilar por el cumplimiento del acuerdo» (art. 12). En el mismo sentido, el Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de la Comunidad Foral de Navarra obliga a establecer sistemas de seguimiento conjunto de lo acordado e incluir procedimientos para la revisión anual del acuerdo para los supuestos de desaparición o modificación de las causas que lo motivaron (art. 38).

Especialmente llamativa resulta la existencia de alguna cláusula convencional que impide el recurso a la inaplicación de las condiciones de trabajo del convenio colectivo en cuestión. Cabe resaltar, concretamente, la disposición adicional primera del Convenio colectivo de la empresa Marco Sánchez Transportes Urbanos S.A., la cual prescribe que «durante la vigencia del presente convenio colectivo así como en el periodo de ultraactividad que pueda tener lugar tras la misma, las partes acuerdan la inaplicación de lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores en lo referente a medidas tendentes a modificar aspectos que afecten a la jornada de trabajo, horario y la distribución del tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos, sistema de remuneración y cuantía salarial, sistema de trabajo y rendimiento, funciones siempre y cuando se excedan los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 ET, así como las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social».

6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

El análisis comparado de los convenios colectivos del sector de transporte de viajeros por carretera, que componen la muestra seleccionada, revela, en términos generales, un alto grado de alineación con la legislación vigente, especialmente con el Estatuto de los Trabajadores, y también con el Acuerdo Marco Estatal sobre Materias del Transporte de Viajeros por Carretera, reproduciendo la mayoría de ellos, el texto del artículo 7 del meritado Acuerdo Marco. En algunos casos, se hace, así mismo, mención expresa al Laudo Arbitral Sustitutorio de la Ordenanza Laboral, garantizando la cobertura normativa en todo lo no regulado específicamente en el convenio. Llama poderosamente la atención que, incluso en algún caso, el convenio colectivo se remite a la *derogada Ordenanza Laboral*, lo que, pese a lo sorprendente de dicha remisión, es perfectamente respetuosa y acorde con la autonomía colectiva y la libertad con-

tractual de los sujetos negociadores, que han querido «rescatar» y hacer suya esa regulación reglamentaria. Lo relevante no es tanto el instrumento o acuerdo regulador, sino que dicha regulación satisfaga las necesidades de un determinado sector o empresa, que contemple unas condiciones de trabajo dignas o que cubra adecuadamente vacíos de regulación. En cualquier caso, la regulación convencional está condicionada por el respeto de los mínimos legales de derecho necesario y por las reglas de articulación y concurrencia entre convenios colectivos de distinto ámbito negocial, que han constituido nuestro objeto de estudio.

De esta forma, evidenciamos que casi todos los textos convencionales incorporan cláusulas de remisión genérica o expresa a estas normas (aun cuando no incluyan artículos específicos sobre reglas de articulación y concurrencia), lo que garantiza la adaptación automática a las reformas legales y refuerza la seguridad jurídica en la resolución de conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito. Esta técnica, dota de flexibilidad y coherencia al sistema de fuentes y evita vacíos normativos en la regulación sectorial.

Las comisiones paritarias se encuentran presentes en casi todos los convenios revisados cumpliendo una función clave en cuanto a la interpretación, vigilancia y resolución de conflictos que pudieran surgir respecto de la posible desvinculación o acuerdos de no aplicación de las condiciones pactadas en el convenio colectivo, estableciendo de forma más o menos amplia, el procedimiento a seguir para tal fin, contribuyendo con ello a la eficacia y legitimidad de la negociación colectiva.

De este modo, y aunque los convenios colectivos del sector de transporte de viajeros por carretera cumplen, con carácter general, de manera satisfactoria con la legislación vigente, se evidencia cierta parquedad en cuanto a la materia objeto de estudio, la función reguladora de la propia negociación colectiva para determinar las reglas de articulación y concurrencia y el protagonismo de los propios agentes sociales para definir la estructura negocial del sector del transporte de viajeros por carretera, toda vez que algunos convenios colectivos de la muestra *no contienen mención alguna en relación a la misma*¹⁰¹, y otros muchos, se limitan a una escueta remisión a la legislación vigente que resulta de aplicación, citando sin más pretensiones el articulado del Estatuto de los Trabajadores, así como el Acuerdo Marco, desaprovechando con ello las posibilidades de la autonomía colectiva, la oportunidad

¹⁰¹ Convenio colectivo del Transporte de Viajeros por Carretera de Ciudad Real (BOP de Ciudad Real de 8 de febrero de 2023), Convenio colectivo del Transporte Interurbano de Viajeros por Carretera de León (BOP de León de 16 de marzo de 2023), Convenio colectivo del Transporte Discrecional de Viajeros por Carretera de Las Palmas (BOP de Las Palmas de 9 de septiembre de 2024), Convenio colectivo de Transporte Discrecional de Viajeros por Carretera de Santa Cruz de Tenerife (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 20 de mayo de 2024), Convenio colectivo de la empresa Avanza Movilidad Integral S.L.U. (Málaga y Cádiz) (BOJA, sin dato sobre fecha).

de *autorregulación* que tienen los sujetos negociadores, que sin duda alguna supondría una mejora en la protección efectiva de los derechos de las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del correspondiente convenio, y ganando así en seguridad jurídica.

En relación con la regulación de las modalidades de contratación, nuestra valoración parte del hecho de que la última gran reforma laboral de 2021 abre nuevos espacios a la negociación colectiva, en la medida que, respecto de las modalidades de contrato de trabajo, encontramos un mayor número de llamadas o de remisiones legales a lo que pueda establecer el convenio colectivo aplicable¹⁰². Esa remisión legal a la negociación colectiva en materia de modalidades de contratación obliga a reforzar las reglas de concurrencia entre convenios colectivos. De nuestro análisis podemos destacar que, con cierta frecuencia, hemos encontrado convenios colectivos que tienen en cuenta esa llamada legal a regular determinadas materias, adaptándolas a las particularidades del sector o de la empresa, como, por ejemplo, respecto de la duración del período de prueba (que normalmente suelen constituir una mejora para el trabajador al reducir los límites que con carácter dispositivo establece la norma estatutaria), respecto de la duración de los contratos eventuales por circunstancias de la producción (en algunos casos, estableciendo distintas duraciones según tales circunstancias fueran previsibles o imprevisibles), o respecto de la forma (normalmente escrita) en la que produce el llamamiento de los trabajadores fijos-discontinuos, los criterios a tener en cuenta (con carácter general, la antigüedad) o la fijación de un plazo máximo de inactividad de tales trabajadores. No obstante, también apreciamos la excepcionalidad de la regulación de determinados aspectos, como los compromisos de conversión en indefinidos de los contratos formativos o como las previsiones de realización de contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial (solo un caso). Finalmente, también resulta interesante destacar que, dado que en este sector de transporte de viajeros por carretera es habitual encontrar sucesivas contrataciones de servicios (sucesiones de contratas), la mayoría de los convenios colectivos incorporan a su contenido *cláusulas de subrogación obligatoria*. Sin embargo, aunque no se reflejaran en el texto del convenio colectivo de aplicación, dicha subrogación sería de aplicación obligatoria por tratarse de materia reservada al acuerdo marco estatal, que expresamente la regula.

Respecto de la regulación del tiempo de trabajo, se aprecia una tendencia a centrar su atención sobre la jornada laboral del personal de conducción, definiendo y concretando el número de horas de presencia, espera o disponibilidad, y previendo complementos retributivos específicos que tienen en cuenta esa disponibilidad o guardia. También se contemplan adaptaciones de la jornada de trabajo, tanto respecto de su

¹⁰² Sobre el particular, ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.: «Las remisiones a la negociación colectiva por parte de la reforma laboral», *Temas Laborales*, núm. 161, Monográfico «Sobre la reforma laboral de 2021 para la pospandemia», 2022, pp. 361-385.

duración como de su distribución, con la finalidad de hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral.

Finalmente, en relación con la regulación de las cuantías salariales y de los complementos salariales, lo primero a destacar es que son escasos los convenios colectivos que incorporan reglas de articulación y concurrencia en materia salarial. Por otro lado, y a diferencia de lo que sucedía con el Laudo Arbitral de 24 de noviembre de 2000, sustitutorio de la Ordenanza Laboral para las Empresas de Transporte por Carretera de 20 de marzo de 1971, que sí contemplaba el salario como materia reservada al ámbito sectorial estatal, el referido artículo 7 del Acuerdo Marco Estatal no se incluye específicamente al régimen salarial. Ello no impide que, como hemos comprobado, algunos convenios colectivos se remitan a dicho Laudo Arbitral como derecho supletorio. Nuestro análisis pone de relieve que en la estructura salarial es frecuente encontrar determinados complementos, como el complemento personal de antigüedad, el complemento de nocturnidad o el complemento de conductor-perceptor. Ellos conforman en la mayoría de los casos las estructuras retributivas del sector de transporte de viajeros por carretera. En cambio, es menos habitual encontrar otros complementos, que solo son regulados, excepcionalmente, por algunos convenios colectivos, como sucede con el plus de idiomas, la participación en beneficios, el complemento por toma y deje o el plus de manipulación de equipajes. Respecto del régimen salarial también hemos valorado tanto las cláusulas de inaplicación salarial como la actual consideración del salario como materia de la que ya no se predica la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa (lo que nos ha llevado a reflexionar sobre la aplicación de la regla del *prior in tempore potior in iure* y la controvertida doctrina del Tribunal Supremo) en la negociación colectiva del sector de transporte de viajeros por carretera.

Para concluir nuestro estudio, sugerimos algunas *propuestas específicas de mejora*.

En relación con las reglas de articulación y concurrencia en materia de *modalidades contractuales*, recomendamos:

1) Por un lado, como propuesta de *lege ferenda*, que tanto las referencias a la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación por la negociación colectiva (artículo 84.2 ET, en relación con la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa) como la consideración como «materias no negociables» las modalidades de contratación y el período de prueba (artículo 84.5 ET, en relación con la consideración de materia no negociable para los convenios colectivos sectoriales de ámbito autonómico o provincial), sean expresamente definidas por la norma estatutaria, precisando qué aspectos deben entenderse incluidos dentro del concepto «modalidades de contratación», y, por otro lado, como propuesta dirigida expresamente a los sujetos negociadores, se les pediría igualmente una mayor concreción a la hora de definir lo

que se entiende por «modalidades de contratación», materia que quedaría reservada al ámbito estatal de la negociación colectiva, al convenio colectivo o acuerdo marco estatal (ganando en claridad y seguridad jurídica, y evitando interpretaciones, tanto extensivas como restrictivas, sobre qué se considera como «materia no negociable en ámbitos inferiores» de entre todos los aspectos relacionados con la contratación).

2) Como propuesta de mejora más concreta, y dado que apenas hemos encontrado convenios colectivos que contemplen la obligación de información sobre puestos de trabajo vacantes (artículo 15.7 ET), especificar en los convenios colectivos qué procedimientos o qué medios (más allá del anuncio público) se articulan y prevén por el convenio colectivo para asegurar la adecuada transmisión de la información sobre tales vacantes, lo que garantizaría en mayor medida que los trabajadores con contratos temporales pudieran acceder a puestos «permanentes» con las mismas oportunidades que el resto de trabajadores.

3) También se aconseja que la negociación colectiva contemple expresamente la posibilidad de reducción del plazo del contrato de sustitución, para adaptarlo a las particularidades y necesidades del sector.

4) Finalmente, como medida para afrontar la precariedad en el empleo, incorporar medidas concretas reductoras de la temporalidad y que fomenten de la contratación indefinida (más allá de meras declaraciones programáticas que no se concreten en compromiso alguno), con el objetivo de alcanzar para el sector una mayor estabilidad en el empleo y la consiguiente mejora de las condiciones de trabajo que a ella van conectadas.

Por lo que respecta a la *regulación del tiempo de trabajo en el sector del transporte de viajeros por carretera*, en términos generales, y de cara a las futuras actualizaciones y renovaciones de los convenios colectivos de diferente nivel, se sugiere tener en cuenta (entre otras cosas) la reciente entrada en vigor de la Ley 9/2025, de 3 de diciembre, de Movilidad Sostenible, con especial referencia (con respecto a la parte que aquí interesa) a su artículo 48 (Servicios de transporte público regular de personas por carretera de competencia estatal) y a su Disposición Final Cuarta (Modificación de la Ley 16/1987, de 30 de julio, de Ordenación de los Transportes Terrestres). De hecho, no cabe duda de que la regulación de la compleja materia de la jornada laboral y de la distribución del tiempo de trabajo constituye una pieza clave en el mosaico de medidas funcionales a la construcción de un modelo efectivo de movilidad sostenible en sentido amplio. En este proceso, como es evidente, la negociación colectiva tiene que jugar un papel absolutamente clave. En este sentido, piénsese en la elaboración de los planes de movilidad sostenible al trabajo, concebidos como «conjunto de medidas impulsadas por la Dirección del centro de trabajo y elaboradas en el marco de la negociación colectiva, cuyo objeto es racionalizar los desplazamientos al lugar

donde se desarrolla la actividad de los empleados, clientes, proveedores y visitantes»; artículo 2.1, letra s) de la Ley 9/2025.

Por último, en relación con la regulación de los *salarios y las estructuras salariales*, destacamos lo siguiente:

1) Incorporación de la materia salarial al Acuerdo marco estatal. El artículo 7 del Acuerdo marco estatal sobre materias del transporte de viajeros por carretera circunscribe su aplicación a un elenco de materias que no incluye la salarial, a diferencia de lo que en su momento preveía el Laudo Arbitral de 24 de noviembre de 2000. Esta exclusión se traduce en una notable heterogeneidad de las estructuras salariales contempladas en los distintos convenios sectoriales y de empresa. Resultaría conveniente, por tanto, que futuras revisiones del Acuerdo marco incorporasen, al menos, previsiones básicas sobre la estructura salarial que operasen como referencia para la negociación en ámbitos inferiores, máxime teniendo en cuenta que la práctica totalidad de los convenios analizados remiten al Acuerdo marco como regulación supletoria.

2) Depuración de las remisiones a normas derogadas. El análisis efectuado ha evidenciado que determinados convenios colectivos mantienen remisiones expresas a la Ordenanza Laboral para las Empresas de Transportes por Carretera de 20 de marzo de 1971, pese a su derogación. Si bien estas referencias pueden encontrar justificación histórica en la función integradora que la Ordenanza desempeñó durante décadas, su mantenimiento en convenios de vigencia actual introduce elementos de confusión interpretativa y dificulta la aplicación coherente de la estructura salarial. Se recomienda, en consecuencia, la sustitución de estas remisiones por regulaciones actualizadas con el fin de ganar en seguridad jurídica.

3) Armonización de los procedimientos de inaplicación salarial. La diversidad de fórmulas convencionales en materia de inaplicación de condiciones salariales constituye, probablemente, una de las conclusiones más destacadas del presente estudio. Frente a convenios que se limitan a efectuar remisiones genéricas al art. 82.3 ET, otros incorporan procedimientos detallados con exigencias documentales específicas, causas habilitantes más restrictivas que las legales o mecanismos de seguimiento posteriores al acuerdo de inaplicación. De ahí que se recomiende, en particular, la generalización de los mecanismos de seguimiento en supuestos de inaplicación. Lo cierto es que no son abundantes los convenios que prevén la constitución de comisiones de seguimiento específicas para supervisar el cumplimiento de los acuerdos de inaplicación salarial. Dado que la inaplicación de condiciones salariales constituye una medida de carácter excepcional y transitoria, cuya legitimidad descansa precisamente en la concurrencia de causas coyunturales, la ausencia de mecanismos de control posterior debilita la garantía de que la medida se mantenga estrictamente dentro de los límites temporales y materiales acordados. Se propone, por tanto, la generalización

de cláusulas que impongan la creación de este tipo de mecanismos de control, la revisión periódica de la subsistencia de las causas habilitantes y la fijación de calendarios de recuperación salarial, reforzando así la naturaleza reversible y proporcionada que debe caracterizar a toda inaplicación convencional.

VII. LOS SECTORES DE LA HOSTELERÍA Y LA LIMPIEZA

PABLO GIMENO DÍAZ DE ATAURI (COORDINADOR)
MACARENA DE ÁNGEL QUIROGA
JULIA DORMIDO ABRIL
CARLOS DE FUENTES GARCÍA-ROMERO DE TEJADA
VÍCTOR MANEIRO HERVELLA
GABRIELA RIZZO LORENZO
JOSÉ MARÍA RUZ LÓPEZ
VÍCTOR SÁNCHEZ DEL OLMO

SUMARIO

VII.1. EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

1. Introducción: el empleo en el sector, características generales

2. La estructuración de la negociación colectiva

2.1. La estructura de la negociación colectiva en el sector de la hostelería

2.2. Centralidad del ALEH

2.3. Excepciones a la hegemonía provincial: relevancia interprovincial y autonómica

3. El salario en la negociación colectiva del sector de la hostelería

3.1. Las escasas referencias en el ALEH y la descripción general del sector

3.2. Modelos retributivos en el sector: tendencias regionales y empresariales

3.3. El tratamiento de la antigüedad en la retribución

3.4. Complementos vinculados a la cantidad y momento de la prestación de servicios.

3.5. Otras cláusulas y aspectos relevantes en materia salarial en el sector

4. Jornada y distribución del tiempo de trabajo

4.1. Aspectos generales del tratamiento de la jornada máxima en el sector

4.2. Criterios de fijación del tiempo de trabajo: horarios y distribución del tiempo de trabajo

4.3. Permisos, mecanismos de conciliación y otros supuestos

5. Contratación en el sector de la hostelería

- 5.1. La regulación del período de prueba en el ALEH y su recepción en ámbitos inferiores
- 5.2. La implementación de los contratos formativos en el sector
- 5.3. Régimen jurídico de la contratación eventual en los diferentes niveles de negociación
- 5.4. Subrogación Convencional
- 5.5. Otros aspectos relevantes de la contratación en la estructura negocial del sector: el contrato de relevo y a tiempo parcial

6. Conclusiones y propuestas sobre el sector

- 6.1. Resultados del análisis
- 6.2. Propuestas de mejora para la negociación colectiva del sector

VII.2. EL SECTOR DE LA LIMPIEZA

1. Introducción: el empleo en el sector, características generales

2. El limitado ámbito material del convenio estatal y sus reglas estructurales

3. Jornada y distribución del tiempo de trabajo

- 3.1. Prioridad aplicativa, materias reservadas y normas de estructura
- 3.2. Jornada de trabajo: configuración general
- 3.3. Permisos, licencias, derechos de conciliación de la vida personal y familiar y vacaciones

4. El salario en la negociación colectiva del sector

- 4.1. Unidad temporal de referencia en el pago del salario
- 4.2. Estructura salarial en los diferentes niveles: complementos regulados
- 4.3. Tratamiento de la antigüedad
- 4.4. Algunas valoraciones de conjunto sobre la retribución

5. Contratación laboral

- 5.1. Período de prueba
- 5.2. Contratación temporal
- 5.3. Contratación formativa
- 5.4. Contratación fija discontinua
- 5.5. Otras modalidades contractuales

6. Conclusiones y propuestas

- 6.1. Principales resultados obtenidos
- 6.2. Propuestas de mejora para la negociación colectiva del sector limpieza

VII.1. EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

1. INTRODUCCIÓN: EL EMPLEO EN EL SECTOR, CARACTERÍSTICAS GENERALES

El sector de la hostelería supone, según las fuentes estadísticas comunitarias (EUROSTAT) un 6,7 % del valor añadido bruto de la economía española, lo que

supone más del doble que la media comunitaria. En términos comparados, la relación entre el peso del sector en el PIB y su participación en la masa salarial permite identificar patrones diferenciados en la Unión Europea. En el conjunto de la UE-27 y de la eurozona, ambas magnitudes presentan una correspondencia bastante estrecha (2,95 % frente a 3,05 % y 3,15 % frente a 3,22 %, respectivamente), lo que indica una distribución relativamente equilibrada entre valor añadido generado y remuneración del trabajo.

Sin embargo, España se aparta de este patrón. El sector de la hostelería representa un 6,73 % del valor añadido, situándose entre los países con mayor peso relativo (solo por detrás de Croacia y Grecia), pero su participación en la masa salarial es significativamente inferior (5,21 %). Esto implica que, en comparación con el promedio europeo, el factor trabajo capta una proporción menor del valor generado por el sector.

Este desajuste resulta particularmente relevante cuando se compara con países de estructura productiva similar. En Grecia, por ejemplo, el peso en el PIB (7,34 %) se traslada casi íntegramente a los salarios (7,53 %), mientras que en Portugal (6,45 % y 5,94 %) o Croacia (7,42 % y 6,36 %) la brecha, aunque existente, es sensiblemente menor que en el caso español. Por el contrario, en economías con menor peso del sector, como Francia (2,64 % frente a 3,07 %) o Italia (4,20 % frente a 4,83 %), se observa incluso una sobrerrepresentación de los salarios respecto del valor añadido.

En suma, España combina un elevado peso del sector en la economía con una menor traslación de ese peso a las remuneraciones salariales, lo que sugiere una menor intensidad relativa de los salarios en la distribución del valor generado por la hostelería en comparación con otros países europeos. Este rasgo constituye un elemento estructural relevante para el análisis de las condiciones laborales en el sector.

Centrándonos en datos nacionales, ya para el año 2025, el sector de la hostelería presenta, en cuanto al empleo, características claramente diferenciadas en las dos actividades económicas que la conforman: Servicios de alojamiento y Servicios de comidas y bebidas. Aunque ambos componentes presentan un alto componente estacional, hay diferencias remarcables, aunque también algunas similitudes. En primer lugar, en ambos casos se aprecia una mayor relevancia en el empleo femenino, que supone en torno al 55-60 %, en ambos casos con una tendencia levemente creciente. La prestación de servicios de comidas y bebidas, que supone aproximadamente el 7 % del empleo total, ha supuesto a lo largo del año 2025 dos veces y media más empleo que el sector de servicios de alojamiento.

Si se atiende al peso del empleo asalariado dentro del sector privado, se observa una evolución relativamente estable en los últimos años, con oscilaciones moderadas

y una clara diferencia de escala entre ambas actividades. En el caso de comidas y bebidas, el empleo asalariado se sitúa de forma sostenida en torno al 7 % del total del sector privado, alcanzando en 2025 valores cercanos al 7,1 % para el conjunto de ambos sexos, con una mayor presencia femenina (en torno al 8,5-9 %) frente a la masculina (aproximadamente 5,5-6 %). En el caso del alojamiento, el peso es significativamente menor, situándose en torno al 2,5-3 %, con una estructura también feminizada (en torno al 3-3,5 %) frente a los hombres (alrededor del 2 %). Esta diferencia refleja no solo el distinto tamaño relativo de ambas actividades, sino también su diferente capacidad de generación de empleo estable a lo largo del año.

Pero al margen de las similitudes, las diferencias son claras: en primer lugar, la estacionalidad se acentúa de forma mucho más clara en el caso de servicios de alojamiento. Si bien en ambos casos en periodo de mayo a septiembre supone un incremento evidente en los niveles de empleo, frente al comportamiento de estas actividades en los sectores invernales, las variaciones en aquel superan diferencias positivas y negativas respecto al nivel medio anual del 25 %; en el sector de servicios de comidas y bebidas las diferencias respecto al promedio anual oscilan en promedio entre los -7,6 % en el mes de enero y +5,9 % en el mes de julio, siempre respecto de la media anual de empleo en el sector.

En términos mensuales, esta pauta es particularmente intensa en el alojamiento: el empleo se sitúa muy por debajo de la media anual en los meses de invierno (con caídas respecto de esta de hasta el -24,2 % en enero y -18,3 % en febrero), para posteriormente crecer de forma muy acusada en primavera y verano, alcanzando incrementos del 26,6 % en julio y del 25,2 % en agosto. En cambio, en comidas y bebidas las oscilaciones son mucho más moderadas: el empleo se mantiene relativamente próximo a la media anual durante todo el año, con mínimos en invierno (en torno al -8,7 % en enero) y máximos estivales más contenidos (en torno al +5,9 % en julio).

Una mirada a la evolución del tipo de empleo asalariado en los últimos años muestra que efectivamente, la precariedad laboral en el sector de alojamiento es notablemente inferior. En primer lugar, en lo que tiene que ver con la temporalidad, se muestra un especial impacto en el sector, de forma clara, de la reforma operada por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo. Hasta el año 2020, la tasa de temporalidad en ambos sectores era mucho más elevada que la ya muy notable existente en el resto de la economía española.

Tras la reforma, la caída de la temporalidad es intensa en ambos sectores, pero especialmente acusada en el alojamiento: si en 2019 se situaba en torno al 31 %, en 2025 se reduce hasta el 13,5 %. En comidas y bebidas, la reducción también es

significativa, pasando de valores cercanos al 37-38 % a aproximadamente el 17,8 % en 2025. La pandemia derivada del coronavirus, que tuvo un impacto trascendental en el sector en el año 2020, pues incluso tras levantarse el confinamiento —durante el cual la actividad de alojamiento quedó prácticamente anulada y la de servicios de comidas y bebidas limitada a ciertos servicios de entrega a domicilio— tanto las restricciones legales como el propio temor social redujeron el turismo y, con ello, la temporalidad cayó de forma drástica.

La recuperación económica, con el nuevo marco jurídico, refuerza esta tendencia, pero con diferencias relevantes en la estructura del empleo. En particular, el uso de la contratación fija discontinua, figura intensamente modificada en la citada reforma, sí que se ha visto incrementado de forma clara, especialmente en el sector de alojamiento, que ya lo usaba en mayor medida. Así, en 2025, en alojamiento aproximadamente el 26,5 % de las personas trabajadoras indefinidas tienen esta modalidad contractual, frente a porcentajes mucho más reducidos en el resto de la economía. En las actividades de comidas y bebidas, por su parte, el uso de esta modalidad contractual parece haberse estabilizado en torno a uno de cada diez indefinidos (aproximadamente el 11,5 %).

Por último, en relación con la intensidad del empleo debe señalarse que el uso de contrato a tiempo parcial es algo más elevado que la media en el caso de comidas y bebidas, situándose en torno al 16-17 %, mientras que en el alojamiento es sensiblemente inferior, en torno al 10-11 %, lo que refuerza la idea de una estructura del empleo distinta entre ambas actividades: más estacional pero con mayor peso de jornadas completas en el alojamiento, frente a una mayor utilización del tiempo parcial en comidas y bebidas.

2. LA ESTRUCTURACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

2.1. La estructura de la negociación colectiva en el sector de la hostelería

La estructura de la negociación colectiva en el sector de la hostelería presenta un notable interés, tanto desde una perspectiva práctica como teórico-dogmática. Con carácter general, se constata un progresivo alejamiento de la estructura negocial tradicional, caracterizada por la uniformidad sectorial y la distribución provincial, cuyo origen reside en las extintas ordenanzas laborales¹. Aunque se mantiene una marcada hegemonía del convenio provincial del sector de la hostelería, se observan aspectos diferenciadores, derivados del ejercicio de la propia autonomía colectiva.

¹ Entre los convenios analizados es posible encontrar alguna referencia, ciertamente excepcional, a las ordenanzas laborales. A modo de ejemplo, el art. 23 del convenio colectivo de la Comunidad de Madrid de hospedaje o el art. 7 del convenio de la provincia de Barcelona de campings.

Los rasgos distintivos de la estructura de la negociación colectiva en el sector de la hostelería se articulan en torno a tres elementos: primero, la centralidad de la ordenación de la estructura negocial a nivel estatal; segundo, la segmentación y aparición de diversos subsectores; y, tercero, la particularidad territorial que presentan diversos sectores o subsectores. Con el propósito de identificar y describir los aspectos recién subrayados, conviene estructurar el análisis en torno a los ámbitos funcional y territorial: coordenadas básicas del ámbito de aplicación del convenio.

2.2. Centralidad del ALEH

La primera característica de la estructura de la negociación colectiva en el sector de la hostelería radica en la relevancia del *VI Acuerdo Laboral de ámbito Estatal para el sector de Hostelería* (ALEH, en adelante). El VI ALEH, publicado el 10 de marzo de 2023, continúa la senda de los acuerdos marcos del sector; experiencia negocial iniciada a finales del siglo pasado, con el propósito de sustituir la antigua Ordenanza Laboral para la Industria de Hostelería del año 1974². Se consolida así la voluntad de mantener un ámbito de negociación estable y con vocación de permanencia, que, al mismo tiempo, sea capaz de adaptarse a los decididos cambios que experimenta el tejido productivo, en general, y el sector de la hostelería, en particular.

En concordancia con su naturaleza de acuerdo marco del art. 83.2 ET, el ALEH procura ordenar la estructura de sistema negocial del sector. Dicho propósito se materializa en el art. 10 del ALEH, rubricado de tal modo como «estructura de la negociación colectiva». Más que reiterar el contenido del precepto, que aborda con notable precisión la materia en cuestión, resulta pertinente subrayar los aspectos más relevantes.

En primer lugar, el acuerdo marco asume la competencia exclusiva en todo el sector respecto a la estructura de la negociación colectiva; incluyendo las reglas sobre concurrencia entre convenios de distinto ámbito y las materias objeto de negociación en ámbitos inferiores (art. 10.2 ALEH). No obstante, como se tendrá ocasión de comprobar, es posible localizar diversas normas convencionales que también incluyen reglas sobre la estructura negocial.

En segundo lugar, el ALEH esquematiza la estructura de la negociación colectiva del sector en base a tres elementos: primero, el acuerdo marco propiamente dicho; segundo, los convenios colectivos subsectoriales estatales; y, tercero, los convenios sectoriales autonómicos o provinciales (art. 10.5 ALEH). Con esta apreciación, el acuerdo marco se posiciona en la cúspide de la estructura negocial, al mismo tiempo

² El primer ALEH fue firmado en Madrid el 13 de junio de 1996.

que reconoce la existencia de unidades negociales adicionales, derivadas de la combinación del ámbito funcional y territorial.

No obstante, la estructura negocial del sector de la hostelería presenta mayor complejidad que el esquema planteado en el acuerdo marco. De un lado, existen convenios subsectoriales de ámbito inferior al estatal. De otro lado, junto a la ordenación tradicional del convenio sectorial provincial, se han observado experiencias alternativas, donde el ámbito de aplicación supera los límites provinciales.

En tercer lugar, el acuerdo marco regula de forma explícita el reparto de materias entre las diversas unidades negociales previamente identificadas. Tal reparto se realiza a través de dos operaciones: la reserva exclusiva y la regulación compartida.

De un lado, a tenor del art. 10.3 ALEH, las materias expresamente reguladas en el acuerdo marco quedan reservadas a su propio ámbito, esto es, sectorial y estatal. A renglón seguido, se identifican dos excepciones a la reserva anterior: primero, un hipotético acuerdo en contrario de la Comisión Negociadora del Acuerdo y, segundo, en virtud del art. 84.3 ET, la prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto a determinadas materias³. En esta dirección, el acuerdo marco menciona las materias reservadas al ámbito sectorial estatal, tales como, «estructura de la negociación colectiva; clasificación profesional; movilidad y polivalencia funcional; promoción profesional; periodo de prueba; contratos formativos; formación profesional en el ámbito estatal», entre otras (art. 10.5 ALEH).

De otro lado, junto a la reserva anterior, el art. 10.4 ALEH permite la regulación compartida entre diversas unidades negociales. Concretamente, el ámbito sectorial estatal puede introducir criterios generales, mientras que los niveles inferiores pueden realizar la labor de complemento y desarrollo. El precepto en cuestión identifica una serie de materias susceptibles de regulación compartida, entre las que se encuentran las siguientes: «solución autónoma de conflictos laborales de ámbito inferior al estatal; igualdad efectiva de oportunidades y no discriminación de mujeres y hombres; o movilidad geográfica».

Junto al ALEH, situado en la cúspide del sistema negocial, la negociación colectiva del sector de la hostelería se completa con un número considerable de convenios de ámbitos inferiores. Las unidades negociales surgen de las diferentes combinaciones entre el ámbito funcional y territorial. Sobre la base de dichos planos,

³ Conviene recordar que el art. 84.2 ET *in fine* apunta en esta dirección al establecer que «Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado».

se analizarán la organización funcional y territorial de los convenios del sector de la hostelería inferiores al ALEH.

Se observa cierta uniformidad respecto al ámbito funcional de los convenios colectivos del sector de la hostelería examinados. Las múltiples y diversas actividades mencionadas en los ámbitos funcionales se agrupan en torno a dos vectores: el alojamiento u hospedaje, de un lado; y la restauración, incluyendo su reparto a domicilio, de otro. Dicha distinción se deriva del ámbito funcional del ALEH, cuyo art. 4 define el sector de la hostelería como la conjunción de «actividades de alojamiento de clientes...» y «actividades de servicio de comida y bebida». Sobre la base de lo anterior, la mayor parte de los convenios provinciales reiteran dicho ámbito funcional, ya sea mediante remisiones expresas al acuerdo marco⁴, ya sea a través de enumeraciones con términos similares o incluso idénticos a los empleados por el acuerdo marco⁵.

La uniformidad anteriormente descrita plantea dos excepciones: de un lado, la segmentación del ámbito funcional y, de otro lado, la aparición de nuevos subsectores. Tales excepciones representan una relevante característica a nivel funcional de la estructura de la negociación colectiva en el sector de la hostelería.

Por un lado, se ha constatado que, en determinadas provincias, el ámbito de aplicación del convenio se segmenta en torno a las actividades predominantes del sector de la hostelería. De tal modo, la negociación colectiva regula de manera autónoma las actividades de hospedaje de las de restauración. Frente al genérico convenio colectivo de hostelería, el hospedaje y la restauración conforman unidades de negociación autónomas. Dicha experiencia negocial se observa en la Comunidad de Madrid⁶, La Rioja⁷ y Guipúzcoa⁸.

Por otro lado, se ha comprobado la aparición de nuevas unidades negociales vinculadas a diversos subsectores de la hostelería. Se trata de actividades específicas propias del sector que adquieren autonomía propia, constituyendo nuevas unidades negociales. Se han identificado los siguientes subsectores: restauración colectiva, restauración moderna, elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio, colegios mayores universitarios y campings.

⁴ Entre otros, convenio colectivo de Córdoba del sector de la hostelería; convenio colectivo de Cuenca de hostelería y convenio colectivo de Huelva del sector de las industrias de la hostelería.

⁵ A modo de ejemplo, convenio colectivo de Alicante del sector de la hostelería; convenio colectivo de Burgos de hostelería y convenio colectivo de Ciudad Real del sector de la hostelería.

⁶ En la Comunidad de Madrid se distingue el convenio de hostelería del convenio de hospedaje.

⁷ En La Rioja, es posible diferenciar el convenio de restaurantes, cafeterías, cafés-bares, salas de fiesta, casinos, pubs y discotecas del convenio de hoteles y alojamientos.

⁸ En Guipúzcoa, se constata la existencia de un convenio de restauración y otro convenio de alojamiento.

A nivel territorial, dichos subsectores se regulan de manera predominante en el ámbito estatal. El propio ALEH, al esbozar la estructura negocial del sector en el art. 10.5, aludía a los convenios colectivos subsectoriales estatales. En esta dirección, algún convenio, concretamente el convenio estatal de restauración moderna, incluye el compromiso de «no crear nuevos ámbitos autonómicos o provinciales específicos, salvo acuerdo en el seno de la Comisión paritaria de este convenio». Tal compromiso no se recoge en el convenio estatal de restauración colectiva, lo que podría explicar la aparición de convenios propios de tal subsector de ámbito inferior. De forma aún más llamativa, el subsector del camping no ha sido desarrollado a nivel estatal. De hecho, se trata de una unidad de negociación localizada exclusivamente en la provincia de Barcelona.

En cuanto a la relación entre tales convenios subsectoriales y el acuerdo marco, se observa una respuesta ciertamente heterogénea. De un lado, algunos convenios parecen evitar, de manera más o menos directa, su inclusión en el sector de la hostelería y, por lo tanto, la aplicación del acuerdo marco. Se trata del convenio estatal de colegios mayores, el convenio estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio y, finalmente, el convenio de la provincia de Barcelona de campings. De otro lado, tanto el convenio estatal de restauración colectiva como el convenio estatal de restauración moderna abordan de manera expresa su relación con el acuerdo marco.

El convenio estatal de colegios mayores omite cualquier referencia al ALEH, incluso al sector de la hostelería de manera genérica. No obstante, sin obviar la particularidad de este subsector, los servicios ofertados por un colegio mayor encajan en los parámetros funcionales del sector de la hostelería —como se sabe, restauración y hospedaje—, lo que motiva su inclusión en la estructura de la negociación colectiva⁹.

Por su parte, el convenio estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio hace alusión, de manera excluyente, a diversas actividades propias del sector de la hostelería. De tal modo, quedarían excluidas de su ámbito funcional las empresas dedicadas a restauración rápida o tradicional, restauración colectiva, entre otras actividades recogidas en su art. 1.4. Sin ánimo de mayor profundización, convendría tener en cuenta que una de las novedades del VI ALEH fue la inclusión de los servicios de reparto en su ámbito funcional¹⁰.

⁹ Las búsquedas de convenios colectivos por CNAE, concretamente GRUPO I: Hostelería, incluye el convenio estatal de colegios mayores.

¹⁰ *Vid.* art. 4 ALEH: «Igualmente estará incluido el servicio de reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por la normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas.»

Finalmente, el convenio de la provincia de Barcelona sobre camping, en línea con los convenios de hostelería provinciales que serán examinados con posterioridad, reconocen el ALEH como derecho supletorio. Cabría recordar que los servicios de camping se mencionan en el exhaustivo listado del art. 1 del ALEH. No obstante, el convenio de la provincia de Barcelona sobre camping reconoce la singularidad del subsector, introduciendo una tabla de conversión respecto a la clasificación profesional del ALEH. A nuestro juicio, dicha singularidad proviene de la inclusión de actividades ajenas a la hostelería, pero desarrolladas en el marco de los servicios de campings¹¹.

En contraposición, tanto el convenio estatal de restauración colectiva como el convenio estatal de restauración abordan de manera expresa su relación con el ALEH, lo que supone un elemento esencial en la estructura de la negociación colectiva del sector. De hecho, el convenio estatal de restauración colectiva se atribuye «naturaleza de acuerdo marco que establece la estructura de la negociación colectiva del sector». Mediante una redacción menos explícita, el convenio estatal de restauración moderna también incluye disposiciones sobre la estructura del sistema negocial¹². Formalmente, tales preceptos podrían contradecir lo dispuesto por el ALEH. Como se mencionó en el apartado anterior, el acuerdo marco asume la competencia exclusiva en todo el sector respecto a la estructura de la negociación colectiva.

Sin embargo, a nivel sustantivo, la regulación entre el ALEH y los mencionados convenios subsectoriales parece compatible y coherente. En lo esencial, ambos convenios aportan una solución idéntica: el carácter prioritario de las materias contenidas en los convenios estatales subsectoriales, salvo en las materias reservadas al ALEH¹³. Adicionalmente, el convenio estatal de restauración colectiva aborda la eventual regulación complementaria sobre las materias del ALEH. En este escenario, las cláusulas del convenio subsectorial «operarán con preferencia, de forma aclaratoria o suplementaria para el presente ámbito funcional, salvo que las mismas fueren en su totalidad regulación imperativamente reservada en el vigente ALEH». A nuestro juicio, se trata de una solución compatible con la regulación sobre materias compartidas contenida en el art. 10.4 ALEH¹⁴.

¹¹ Vid. art. 2 convenio de la provincia de Barcelona de campings: «Se incluyen en este ámbito todas las actividades de cualquier clase y especie que en el orden laboral se desarrollen en el seno de estos centros de trabajo, pese a que las funciones no aparezcan como propias del ramo de hostelería, debido a la diversidad de servicios que los campings y ciudades de vacaciones deben ofrecer a sus usuarios, como sin ser exhaustivos resultan las secciones de: supermercado, lavandería, librería, periódicos y revistas, estanco, objetos de regalo, peluquería, asado de carnes, carnicería, servicio médico, piscina, juegos recreativos, etc.».

¹² Vid. art 4 convenio estatal de restauración moderna: «En consecuencia, y, al objeto de establecer en su ámbito, una estructura racional y homogénea, evitando los efectos de la desarticulación y dispersión...».

¹³ Cfr. Art. 9, titulado «Prelación de normas», del convenio estatal de restauración colectiva y el art. 4, titulado «Reglas de concurrencia y jerarquía de normas», del convenio estatal de restauración moderna.

¹⁴ Recientemente, la Sala cuarta ha dictado diversas sentencias sobre el ámbito funcional del convenio estatal de restauración colectiva, confirmando su aplicación. Sin embargo, en dichas sentencias no se pone en cuestión la

2.3. Excepciones a la hegemonía provincial: relevancia interprovincial y autonómica

Desde el plano territorial, se constata el protagonismo de la unidad provincial en la negociación colectiva del sector de la hostelería¹⁵. Prácticamente la totalidad de las provincias españolas cuentan con un convenio de hostelería; o, en su caso, como se ha analizado *supra*, un convenio relativo a la restauración y otro al hospedaje. Con carácter general, la concurrencia entre los convenios provinciales y el acuerdo marco no resulta conflictiva. Una amplia mayoría de los convenios examinados reconocen expresamente su carácter supletorio respecto a lo dispuesto por el ALEH¹⁶.

Como excepción a la preminencia de la unidad provincial, se han constatado diversas experiencias negociales que sobrepasan dicho ámbito. De manera progresiva, la negociación colectiva en el sector de la hostelería, o en sus respectivos subsectores, se ha desarrollado en los ámbitos interprovinciales y autonómicos.

En primer lugar, el sector de la hostelería contiene uno de los escasos supuestos en nuestro país de convenio interprovincial, es decir, superior a la provincia e inferior a la comunidad autónoma¹⁷. Se trata del convenio interprovincial de hostelería de Cataluña, cuyo ámbito territorial se extiende a Barcelona, Girona y Tarragona¹⁸. Por su parte, Lleida cuenta con un convenio de hostelería de forma individual, esto es, siguiendo el patrón provincial.

En segundo lugar, la aparición de nuevos subsectores en la hostelería también ha generado ciertas particularidades territoriales. En este punto conviene examinar la distribución territorial del sector de restauración colectiva. Como se mencionó en el apartado anterior, a diferencia del convenio de restauración moderna, el convenio de restauración colectiva no se compromete a evitar la aparición de nuevos ámbitos autonómicos o provinciales. En efecto, junto al convenio estatal, existen convenios de unidades territoriales inferiores.

aplicación del ALEH, sino, respectivamente, del convenio colectivo de atención a persona dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (STS 26-3-2025 (rec. 71/2023); convenio de ocio educativo y actividades socioculturales 5-6-2025 (rec. 148/2023); 7-7-2025 (rec. 64/2025) y el Convenio colectivo del lleure educatlu i sociocultural de Catalunya STS 19-9-2025 (rec. 37/2024).

¹⁵ De los 41 convenios que componen la muestra, 36 convenios son provinciales.

¹⁶ A modo de muestra, véanse el convenio de Alicante de hostelería; convenio de Córdoba de hostelería; convenio de Cuenca de hostelería; convenio de Huelva de hostelería; convenio de Jaén de hostelería; convenio de Lleida de hostelería; convenio de la Comunidad de Madrid de Hospedaje; convenio de hostelería de Murcia; convenio del Principado de Asturias de hostelería; convenio de Palencia de hostelería; convenio de Salamanca de hostelería; convenio de Teruel de hostelería; convenio de Toledo de hostelería; convenio de Valencia de hostelería y convenio de Zaragoza de hostelería.

¹⁷ Sin pretensión de exhaustividad, *Vid.* convenio de Valencia y Castellón sobre fincas urbanas o convenio de Girona, Lleida y Tarragona de oficinas de farmacia.

¹⁸ Como se puede comprobar, no coincide el ámbito territorial de los convenios interprovinciales de oficinas de farmacia y hostelería.

En la actualidad, es posible localizar el convenio de la industria del sector de las colectividades Cataluña y el acuerdo para la mejora de la competitividad y la estabilidad de las relaciones laborales en restauración colectiva de la Comunidad Valenciana. Más concretamente, respecto a la restauración colectiva en el marco de los comedores escolares, se ha publicado el convenio de empresas de colectividades en comedores escolares de gestión directa dependientes del departamento de educación del Gobierno Vasco y el convenio de monitores de comedores escolares públicos de Aragón. Como se puede inferir, la distribución territorial del subsector de la restauración colectiva no sigue la tradicional estructura provincial, sino que se articula en torno a una unidad más reciente en el tiempo como es la comunidad autónoma.

En tercer lugar, los convenios estatales de restauración moderna y restauración colectiva no son los únicos supuestos que tensionan la reserva en materia de estructura de la negociación colectiva del ALEH. A nivel autonómico, es posible localizar una norma convencional que regula la estructura de la negociación colectiva. Se trata del acuerdo marco de hostelería del País Vasco. En lo que respecta a nuestro estudio, dicha norma se sitúa jerárquicamente por encima de «cualquier otro Acuerdo Marco sectorial o interprofesional concurrente de carácter estatal», es decir, el ALEH. Sobre la base de lo anterior, se reconoce la preferencia aplicativa de los convenios provinciales del País Vasco frente a «cualquier otro convenio o acuerdo colectivo sectorial de ámbito estatal o autonómico, preexistente o posterior a la firma de este acuerdo». De tal modo, desde el ámbito autonómico se produce una especie de blindaje respecto al ámbito provincial.

A este respecto, la Sala cuarta del Tribunal Supremo, en virtud la STS 17-6-2025 (rec. 232/2023) ha reconocido la inaplicabilidad del acuerdo marco de hostelería del País Vasco. A juicio del Tribunal, la vigencia (no mera ultraactividad, sino prórroga) del ALEH y del convenio estatal de restauración colectiva impide la aplicación del acuerdo marco vasco, posterior en el tiempo, en concordancia con principio *prior in tempore* del art. 84 ET¹⁹. Siguiendo doctrina consolidada, dicha vulneración no supone nulidad *ex lege*, sino inaplicación del acuerdo posterior. Finalmente, y a modo de apéndice, la experiencia negocial del País Vasco parece alinearse con la posterior reforma del apartado 4 del art. 84, en virtud del RD Ley 2/2024, según la cual los acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico del art. 83.2 ET pueden otorgar prioridad a los convenios provinciales; bajo la condición de la mayor favorabilidad²⁰. Es esta, sin embargo, una cuestión potencialmente generadora de inseguridad jurídica,

¹⁹ Téngase en cuenta que se trata de las versiones anteriores de dichas normas convencionales, esto es, V ALEH y IV convenio estatal de restauración colectiva, aprobados con anterioridad al acuerdo marco del País Vasco.

²⁰ GORDO GONZÁLEZ, L., «Concurrencia de convenios colectivos y preferencia aplicativa: dificultades prácticas en la determinación de la norma laboral aplicable», *Temas laborales: revista andaluza de trabajo y bienestar social*, núm. 178, 2025, pp. 35-36.

por el elevado casuismo que puede darse, y al que difícilmente puede darse una respuesta general y separada de cada situación concreta en la que habrá que valorar el conjunto de circunstancias concurrentes.

3. EL SALARIO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

3.1. Las escasas referencias en el ALEH y la descripción general del sector

Es reseñable indicar que no hay ninguna referencia al salario ni a su estructura en el VI Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de hostelería (en adelante, VI ALEH). Ahora bien, sí tiene alguna incidencia en el salario debido a la clasificación profesional que establece, a partir de la cual se construyen las tablas salariales en los diferentes convenios.

En efecto, los diferentes convenios colectivos de las Comunidades Autónomas recogen en sus anexos las cuantías de los salarios base partiendo de los grupos profesionales previsto en el VI ALEH.

Por lo demás, del análisis de la muestra seleccionada de convenios (además del estatal; siete de Comunidades Autónomas; 25 provinciales —estando representadas ocho CC. AA.— y ocho empresariales), podemos realizar las dos siguientes apreciaciones de carácter general.

De un lado, que no es un sector con una gran complejidad en la faceta retributiva. Ello lo demuestra que la estructura general del salario en la hostelería sería un salario base, con gratificaciones extraordinarias (cuyo número viene dado tanto por la negociación colectiva autonómica, como la provincial o de empresa); estas suelen ser menores que el sueldo mensual de la persona trabajadora (normalmente se componen de salario base y plus de antigüedad consolidado); con un número no muy elevado de pluses y que se repiten en las distintas partes de la geografía española y en los diversos escalones de negociación. Los complementos más reiterados son la nocturnidad, festivos, transporte, manutención y la congelación de la antigüedad (pero no siempre). También hay algún otro complemento personal, mientras que son muy poco corrientes los pluses vinculados a los resultados empresariales. Por su parte, hay un pequeño número de funciones o puestos de trabajo con alguna singularidad retributiva (señaladamente vinculada a los puestos en hoteles).

De otro lado, podemos aseverar que se caracteriza por no tener una gran coordinación entre los diferentes niveles de negociación colectiva. Por esta razón, en casi todos los convenios colectivos de los distintos escalones (Comunidad Autónoma, provincial y empresarial) se regulan tanto el salario base, como las pagas extras (número y composición), pasando por los distintos tipos de complementos. Lo

veremos con algo más de detalle en los siguientes apartados, pero es la idea inicial y principal con que debemos quedarnos.

3.2. Modelos retributivos en el sector: tendencias regionales y empresariales

En la negociación colectiva de Comunidad Autónoma del sector de la hostelería, sin tener en cuenta el detalle de los complementos que analizaremos expresamente en los siguientes apartados, de los convenios analizados podemos identificar algunas tendencias importantes.

Las pagas extraordinarias suelen ser dos (sólo hay un convenio en el que se prevén tres)²¹ compuestas por salario base más la antigüedad consolidada, es decir, con la cuantía congelada desde la supresión de este complemento allá por la mitad de los años noventa del siglo pasado (sólo hay uno que añade un plus de convenio para aumentar su retribución)²².

Los pluses que se recogen a nivel autonómico son, por regla general, en un número reducido y no variables: manutención de las personas trabajadoras —al que se añade en algún caso el alojamiento—, desplazamiento, ropa de trabajo y ya, en menor medida, el de herramientas y un plus de formación y de convenio que se prevén en Navarra²³. Los incrementos retributivos más habituales, además de no conllevar un gran coste para la parte patronal (porque las empresas se dedican a ello, como la manutención), sirven para compensar las mayores dificultades a la que se ven abocados los trabajadores por la realización del servicio (el desplazamiento en horas en las que puede no haber transporte público o las jornadas partidas o en la que el horario coincide con las horas habituales de comida o cena).

Asimismo, son muy pocas las actividades o funciones que merecen una retribución específica: hay un complemento previsto para camareras de piso (Cataluña)²⁴; jefe de bares, oficial de mantenimiento y conductor de vehículos que tienen un salario base algo mayor (Islas Baleares)²⁵ y un plus para recepcionistas (previsto en Navarra)²⁶.

Por lo que respecta al ámbito empresarial del sector hostelero, la negociación colectiva —según la muestra analizada— es algo más rica de complementos salariales. Están previstos complementos personales (por idiomas o por hijo/a con

²¹ Convenio colectivo sectorial de hostelería de Asturias 2023-2027.

²² Convenio colectivo sectorial de hostelería de Navarra 2022-2025.

²³ Convenio colectivo sectorial de hostelería de Navarra 2022-2025.

²⁴ Convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña.

²⁵ Convenio colectivo del sector de la Hostelería y su publicación en el Butlletí Oficial de les Illes Balears.

²⁶ Convenio colectivo sectorial de hostelería de Navarra 2022-2025.

discapacidad); para funciones o puestos específicos (para entrenadores/as, responsables de experiencia de cliente, responsables de turno, puestos de caja o cobro en la restauración para los que se prevé el denominado plus de «quebranto de caja» y un plus de calidad para hoteles); alguno vinculado a los resultados de la empresa (la excepción que cumple la regla) y, en fin, un buen número de complementos no variables que pasamos a relacionar a continuación. Plus de asistencia o complemento de Incapacidad Temporal; transporte, distancia, manutención, formación profesional y vestuario. En fin, sólo hay un convenio que prevé un seguro de accidentes para los trabajadores y un plan o sistema de retribución flexible (sin concretar más extremos) como medio de retención del talento²⁷.

3.3. El tratamiento de la antigüedad en la retribución

Alineado con la tendencia general de la negociación colectiva de mediados de los noventa, el complemento de antigüedad se suprimió en el sector de hostelería en esas fechas. La gran mayoría de los convenios actuales estudiados de todos los niveles (Comunidad Autónoma, provinciales y empresariales) han suprimido este complemento retributivo, respetando la cuantía que pudieran venir percibiendo los empleados que con anterioridad la hubieran estado percibiendo. Normalmente, la cuantía se encuentra congelada, si bien no son pocos los pactos colectivos que han actualizado estas cuantías (por ejemplo, el autonómico de la Comunidad de Madrid)²⁸. Además, de forma casi unánime en los pactos colectivos estudiados, este complemento congelado no es compensable ni absorbible con posibles mejoras salariales posteriores. Estas son las reglas generales, pero junto a ellas, hay un buen número de situaciones singulares que hacen este asunto algo más complejo y que pasamos a relatar a continuación.

De un lado, debemos tener en cuenta que algunos pocos convenios tienen previstos algún plus para los que no cobran antigüedad (como el denominado ‘plus de productividad’ en el provincial de Huesca²⁹, o el llamado ‘Plus de compensación’ en Cuenca³⁰). En el convenio colectivo provincial de Granada³¹ para los empleados que no perciben antigüedad está previsto un complemento de un 8 % del Salario Mínimo Interprofesional, dado que se ha actualizado hasta esa misma cuantía el plus de antigüedad para los que tienen congelado. Algo parecido sucede en el convenio provincial de Córdoba³² donde se prevé un complemento de un 3 % para quien no cobra antigüedad.

²⁷ Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Majestic Hotel & SPA, SL per als anys 2024 i 2025.

²⁸ Convenio Colectivo del Sector de Hospedaje de la Comunidad de Madrid.

²⁹ Convenio colectivo provincial para las industrias de hostelería y turismo de Huesca, 2022-2024.

³⁰ Convenio colectivo de hostelería provincia de Cuenca años 2022-2024.

³¹ Convenio colectivo provincial para las industrias de hostelería de Granada y provincia. 2020-2025.

³² Convenio colectivo para el sector de hostelería de la provincia de Córdoba 2024-2026.

De otro, en algunos convenios colectivos se ha previsto un ‘Plus de vinculación’, es decir, una determinada cuantía económica cuando se alcanza un determinado número de años en la empresa. Es el caso del autonómico de Navarra³³ en donde se regula un emolumento específico a los 6 años y a los 9 años de permanencia en la empresa. También se prevé en convenios provinciales como Jaén³⁴ o Lleida³⁵. Este complemento puede aparecer con diversos nombres como es el caso del ‘Plus de fidelidad’ previsto en Teruel³⁶ que tiene, sin duda, la misma finalidad.

Junto a ello, encontramos un ‘premio de vinculación’ en diversos convenios, tanto autonómicos (Madrid y Navarra)³⁷, como empresariales (Majestic y Viena)³⁸. Su regulación puede ser algo diversa, pero pretenden incentivar las largas carreras de los empleados, bien abonándoles un plus al alcanzar un número de años en la empresa (como en Navarra³⁹ al llegar a los 19 o 29 años de antigüedad), o bien teniendo en cuenta esta circunstancia a la hora de las extinciones de contrato de las personas trabajadoras (Majestic)⁴⁰.

Por tanto, aunque la regla general es que el complemento de antigüedad se ha suprimido, lo cierto es que son muchos los ejemplos que demuestran que se sigue incentivando económicamente el llevar o alcanzar un determinado número de años en la empresa (a través de pluses que compensan a los empleados que no cobran antigüedad, pluses de vinculación o fidelidad o premios por número de años).

3.4. Complementos vinculados a la cantidad y momento de la prestación de servicios

Una seña de identidad de la retribución en el sector de la hostelería es el nulo protagonismo de los complementos vinculados a la cantidad de trabajo. Es una muestra de que se trata de una actividad de servicio al público que poco tiene que ver con que la persona trabajadora trabaje más para que el servicio se preste mejor.

Por el contrario, son numerosos e importantes los pluses relacionados con el momento de prestación del servicio. Aquí encontramos, como aspectos referenciales, la nocturnidad y el plus de domingos o festivos. El primero de ellos, previsto por

³³ Convenio colectivo sectorial de hostelería de Navarra 2022-2025.

³⁴ Convenio colectivo para el sector de la Hostelería de la provincia de Jaén 2023- 2025.

³⁵ Conveni col·lectiu per a la Indústria d'Hostaleria i Turisme de Lleida.

³⁶ Convenio colectivo laboral para el sector de la hostelería de la provincia de Teruel para los años 2022 y 2023.

³⁷ Convenio Colectivo del Sector de Hospedaje de la Comunidad de Madrid y Convenio colectivo sectorial de hostelería de Navarra 2022-2025.

³⁸ Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Majestic Hotel & SPA, SL per als anys 2024 i 2025 y IX Convenio colectivo de Establiments Viena, SA.

³⁹ Convenio colectivo sectorial de hostelería de Navarra 2022-2025.

⁴⁰ Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Majestic Hotel & SPA, SL per als anys 2024 i 2025.

regla general para aquellas personas trabajadoras en cuya retribución no esté ya contemplada la prestación de servicios en el horario indicado. Se suele regular como un porcentaje del salario base (entre un 20 o 25 % por regla general, pero llegando en alguna norma convencional incluso al 30 % como en Teruel⁴¹) que se añade a las horas prestadas entre las diez de la noche y las seis de la mañana. Es curioso cómo en el convenio provincial de Córdoba⁴² sólo se prevé para trabajadores de pubs o discotecas y en Granada⁴³ se diferencia la cuantía del complemento no sólo por horario (las primeras horas de la noche tienen menor retribución que las que se encuentran entre las doce de la noche y las seis de la mañana), sino también por el tipo de establecimiento hotelero.

Por su parte, la prestación de servicios en horario dominical o festivo se retribuye con una cuantía diaria *ad hoc* prevista en el convenio. A ello se añade la regulación de horas extraordinarias (que trata de desincentivar su uso por la empresa), en días libres o en fiestas no recuperables.

3.5. Otras cláusulas y aspectos relevantes en materia salarial en el sector

Como colofón a todo lo indicado en los puntos anteriores, queremos hacer algunas indicaciones de diverso tenor.

En primer término, en el análisis de convenios realizado hemos detectado alguna conexión entre ámbito provincial y autonómico, entre el autonómico y el empresarial o entre éste y el provincial. Es decir, se trata de llamadas o interrelaciones entre dos niveles de la negociación colectiva. Ello resultaría ser la excepción a la regla general antes indicada al describir el panorama de la regulación convencional del sector de la escasa coordinación entre los diferentes espacios convencionales.

Nos referimos al Convenio autonómico de Cataluña⁴⁴ que estipula cuantías para convenios provinciales (ejemplos serían el complemento de manutención o el complemento para camareros/as de pisos y mozos de habitaciones del término municipal de Barcelona y la comarca del Maresme). También al convenio de la empresa Majestic⁴⁵ donde el plus de nocturnidad se regula en función del cálculo de periodo de tiempo previsto en el Convenio Colectivo sectorial de Cataluña. Otros ejemplos serían las regulaciones convencionales de las empresas Andrue⁴⁶ o Jardines

⁴¹ Convenio colectivo laboral para el sector de la hostelería de la provincia de Teruel para los años 2022 y 2023.

⁴² Convenio colectivo para el sector de hostelería de la provincia de Córdoba 2024-2026.

⁴³ Convenio colectivo provincial para las industrias de hostelería de Granada y provincia. 2020-2025.

⁴⁴ Convenio colectivo interprovincial del sector de la industria de hostelería y turismo de Cataluña.

⁴⁵ Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Majestic Hotel & SPA, SL per als anys 2024 i 2025.

⁴⁶ Convenio colectivo de la empresa Andrue, S.L.

de Nivaria⁴⁷, que aplican el salario base, las gratificaciones extraordinarias y el plus transporte del Convenio colectivo provincial de Santa Cruz de Tenerife⁴⁸.

En segundo lugar, debemos incidir en dos ideas antes expuesta: la muy escasa importancia de los complementos vinculados con los resultados de la empresa (sólo aparece en un convenio empresarial de la empresa RIMA⁴⁹) y sólo un convenio de empresa (Majestic)⁵⁰ entra a regular un plan o sistema de retribución flexible.

Un tercer aspecto para comentar sería la aparición puntual de algún plus de formación para incrementar la calidad en el sector. Aparece de manera aislada tanto a nivel sectorial de una Comunidad Autónoma (Navarra)⁵¹, como en un convenio empresarial (RIMA⁵²). Por su parte, en el convenio provincial de Cuenca⁵³ hay también previsto un plus de formación, pero se percibe exclusivamente si las empresas no cumplen con la previsión de formación continua prevista en la negociación colectiva.

Por último, un apunte a nivel jurisprudencial, pues sin poder hacer en absoluto un estudio sobre la materia, sí hemos tenido conocimiento de algún caso que versa sobre el aspecto más complejo que tiene el sector hostelero cual es la realización de las largas jornadas de trabajo. Baste como botón de muestra la STSJ Cataluña 17/10/2024 (n.º 7710/2024, número de recurso 459/2024). Se trata de la demanda de una ayudante de camarero y después encargada que reclama a la empresa, tras finalizar su contrato de trabajo, por no abonar festivos, ni horas extras, ni nocturnidad. La clave del pleito es la falta de registro horario. Si la persona trabajadora aporta indicios de la realización de las horas y la empresa no aporta el registro de horas trabajadas, genera una presunción favorable al empleado y lleva a que la empresa sea condenada a abonar más de 7 600 € más intereses.

4. JORNADA Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

4.1. Aspectos generales del tratamiento de la jornada máxima en el sector

Sin perjuicio de la naturaleza no representativa de la muestra, lo que impide extraer conclusiones generalizables al sector en este sentido, de forma orientativa puede señalarse que, en los cuarenta convenios analizados en la muestra relativos al sector

⁴⁷ Convenio colectivo de la empresa Jardines de Nivaria S.L y Colón Guanahani, S.L.U.

⁴⁸ Convenio colectivo de hostelería provincia de Santa Cruz de Tenerife.

⁴⁹ Convenio colectivo al RIMA, SOCIEDAD ANÓNIMA.

⁵⁰ Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Majestic Hotel & SPA, SL per als anys 2024 i 2025.

⁵¹ Convenio colectivo sectorial de hostelería de Navarra 2022-2025.

⁵² Convenio colectivo al RIMA, SOCIEDAD ANÓNIMA.

⁵³ Convenio colectivo de hostelería provincia de Cuenca años 2022-2024.

de la hostelería, la jornada promedio es de 1 791,7 horas anuales. En cómputo semanal, esto se traduciría en una jornada promedio de 39,25 horas⁵⁴. Sin embargo, esta reducción de la jornada anual respecto de la máxima legalmente posible no se traduce en una reducción de la jornada semanal ya que todos los convenios colectivos de la muestra recogen una jornada semanal de 40 horas de trabajo efectivo. En el convenio colectivo de la provincia de Valencia se admite una prolongación de la jornada semanal hasta las 50 horas, sin que pueda realizarse dicha prolongación más de tres semanas consecutivas (art. 10).

Destacan los convenios colectivos provinciales de Gipuzkoa y Navarra, que incluyen la menor jornada anual del país: 1723 y 1724 horas, respectivamente. Se trataría de un promedio de en torno a 37,75 horas. Por otro lado, las mayores jornadas de trabajo se encuentran en Murcia (1822 horas) y en Canarias, con 1819 horas en la provincia de Las Palmas y 1829 horas en Santa Cruz de Tenerife.

Por su parte, los convenios colectivos de empresa recogidos en la muestra⁵⁵ mantienen la misma jornada anual que la fijada en los convenios sectoriales provinciales o, en el caso de Cataluña, interprovincial.

Respecto a la jornada diaria, la mitad de los convenios de la muestra no fijan un límite de jornada diaria. Los que sí establecen un límite diario optan por 8 (por ejemplo: Huesca, Asturias, Jaén, Granada) o 9 horas (por ejemplo, Teruel, Zaragoza, Segovia, Huelva). Conforme el art. 34.3 ET, sólo dos convenios amplían el máximo de 9 horas de jornada diaria. En el caso del convenio colectivo de La Rioja, se admiten 10 horas de trabajo diarias siempre que se respete el descanso diario de 12 horas. En el caso del convenio colectivo de la provincia de Guadalajara, se recogen hasta 10 horas de trabajo diario, siempre que no se repita 2 semanas seguidas. Ello sin perjuicio de las previsiones relativas a la distribución irregular de jornada.

En la mayoría de los convenios colectivos de la muestra se incluye el descanso diario de 12 horas previsto en el art. 34.3 ET. Destaca el Convenio Colectivo de la Industria de Hostelería y Turismo de Lleida que permite reducir el descanso diario a 10 horas, sólo para las zonas de afluencia turística de los Pirineos y Prepirineos y para los trabajadores de las áreas funcionales segunda y tercera del ALEH. La

⁵⁴ Por una convención técnica tradicional, la jurisprudencia entiende que la proyección anual de las 40 horas semanales de trabajo efectivo del art. 34 ET alcanza, con el correspondiente redondeo, las 1826 horas (STS 21 de febrero de 2006, rec. 2921/2004). De esta forma, 1791,7 horas se corresponde con el 98,12 % de la jornada máxima anual legalmente posible. Este porcentaje, aplicado a las 40 horas semanales, da como resultado 39,25 horas semanales de promedio.

⁵⁵ AD RUE, S.L., JARDINES DE NIVARIA S.L Y COLON GUANAHANÍ S.L.U. (los tres siguen el convenio de Tenerife con 1829 horas); Grupo de Empresas Rodilla (1800 horas, igual que el convenio de Madrid); AL RIMA S.A. (1800 horas, igual que el convenio de Málaga); Majestic Hotel & SPA, SL, Malupa Restauración, SL, y Establiments Viena, SA (los tres con 1791 horas, siguiendo al convenio interprovincial de Cataluña).

decisión de reducir el descanso entre jornada y jornada se pondrá en conocimiento previo, con 14 días de antelación a su ejecución, a los trabajadores/as afectados ya la representación legal de los trabajadores/as (RLT) y se tendrán que argumentar las razones organizativas o de producción que generan esta toma de decisión de la medida (art. 28).

Respecto al descanso semanal, de los cuarenta convenios analizados, la mayoría de ellos establecen un descanso semanal de 2 días⁵⁶, aunque se admite su disfrute discontinuo, mientras que el resto se mantiene en el mínimo legal de un día y medio⁵⁷. Destacan los convenios colectivos de Gipuzkoa y Baleares, donde se recoge un descanso semanal de dos días si la empresa tiene más de 30 trabajadores.

En cuanto al descanso anual, la mitad de los convenios de la muestra establecen 30 días naturales de vacaciones, limitándose a incorporar el mínimo legal del art. 38 ET⁵⁸. La mayoría de los convenios de la muestra que amplían la duración de las vacaciones lo hacen a 31 días⁵⁹. Los convenios que incluyen una mayor duración de las vacaciones las amplían a 32 (Guadalajara y Navarra), 33 (Granada) y 35 días (Baleares). Destacan los convenios de Ciudad Real y Gipuzkoa porque fijan la duración de las vacaciones en 25 y 26 días laborales, respectivamente. El convenio colectivo de la empresa Majestic Hotel & SPA, SL recoge un premio de fidelidad a los 25 años en la empresa que se traduce en un día adicional de vacaciones, incrementándose 1 día más por cada 5 años adicionales.

En último lugar, respecto a los festivos, algún convenio colectivo recoge como día de descanso la festividad de Santa Marta, patrona de la hostelería, que es el 29 de julio (por ejemplo: Ávila, Salamanca, Huesca).

4.2. Criterios de fijación del tiempo de trabajo: horarios y distribución del tiempo de trabajo

En lo referente a criterios de fijación de tiempos de trabajo, el sector de la hostelería recurre de forma habitual al horario partido. Por ello, la mayoría de los

⁵⁶ Convenios colectivos de hostelería de Asturias, Gipuzkoa, Baleares, Navarra, Zaragoza, Huesca, Teruel, Asturias, Salamanca, Palencia, León, Malupa Restauración SL, Viena SA, Valencia, Alicante, Grupo Rodilla, Hospedaje de Madrid, Interprovincial de Cataluña, Lleida, Murcia, Jaén, Córdoba, Granada, Toledo, Santa Cruz de Tenerife, Las Palmas, Al Rima SA.

⁵⁷ Convenios colectivos de hostelería de Ávila, Burgos, Segovia, Guadalajara, Cuenca, La Rioja.

⁵⁸ Convenios colectivos de hostelería de Zaragoza, Huesca, Teruel, Al Rima SA, Jaén, Huelva, Lleida, Interprovincial de Cataluña, Majestic, Malupa, Viena, Ávila, Salamanca, Santa Cruz de Tenerife, La Rioja, Asturias, Albacete, Cuenca, Madrid, Valencia, Las Palmas.

⁵⁹ Conveni col·lectiu del Sector de Càmpings i Ciutats de vacances de la provincia de Barcelona y convenios colectivos de hostelería de Córdoba, Burgos, León, Palencia, Segovia, Murcia, Toledo, Alicante y Grupo Rodilla.

convenios de la muestra establecen límites en la jornada partida. Por una parte, varios convenios establecen que no se puede partir la jornada en más de dos partes (por ejemplo, los convenios colectivos de Jaén, Córdoba, Huesca, Zaragoza, Burgos, Toledo, Madrid, Las Palmas, Madrid). Por otra parte, algunos convenios recogen que la interrupción de la jornada partida debe ser de un mínimo de dos horas (por ejemplo, los convenios colectivos de Córdoba, Granada, La Rioja, Toledo o Burgos).

En varios convenios colectivos de la muestra se fijan un número mínimo de horas de cada parte de la jornada partida. Por ejemplo, en Teruel, La Rioja y Zaragoza se establece que cada parte debe tener entre 3 y 5 horas, mientras en Las Palmas deben tener entre 2 y 6 horas. En Huesca se fija un mínimo de 3 horas en cada parte y en Granada se establece un máximo de 5 horas en cada parte. Adicionalmente, algún convenio prohíbe realizar la jornada partida si la jornada es de menos de cuatro horas (por ejemplo, los convenios colectivos de Burgos y Toledo).

En definitiva, la mayoría de los convenios colectivos de la muestra establecen límites razonables a la jornada parcial, frecuente en este sector, obligando a respetar una duración mínima para cada parte, de forma que los trabajadores no tengan que acudir al centro de trabajo para realizar sólo una jornada muy pequeña. También se recoge un descanso obligatorio entre partes para permitir que les dé tiempo a comer o cualquier gestión que quieran hacer, ya que un tiempo muy breve les impediría aprovecharlo porque tendrían que mantenerse cerca del centro de trabajo para reincorporarse.

Respecto a la distribución irregular de la jornada, la mayoría de los convenios de la muestra guardan silencio o se remiten sin más precisiones al art. 34.2 ET, que, en defecto de pacto, permite a la empresa distribuir de manera irregular a lo largo del año el 10 % de la jornada de trabajo. Esta es la cifra que se recoge en varios convenios, como los convenios colectivos provinciales de Segovia y Cuenca o del grupo de empresas Rodilla.

Algún convenio colectivo amplía el porcentaje previsto en el ET. En el caso del convenio colectivo de La Rioja se admite un 15 % de distribución irregular de jornada y en Santa Cruz de Tenerife se admite un 30 % de la jornada, en cómputo trimestral, dentro de un Régimen Especial para Empresas de Restauración y Ocio (disposición final 5.^a). Por otro lado, algún convenio reduce el porcentaje del art. 34.2 ET, como el convenio colectivo de Teruel (5 %).

Los convenios colectivos de la muestra que regulan la distribución irregular de jornada lo hacen por días o a través de una bolsa de horas a lo largo del año.

Por ejemplo, el convenio colectivo de Córdoba admite una distribución irregular durante 30 días al año. Por su parte, la empresa Viena SA lo amplía hasta 90 jornadas

al año (IX Convenio colectivo de Establiments Viena, SA). El convenio colectivo de Toledo permite a lo largo de 70 jornadas al año trabajar hasta 10 horas diarias. Sin embargo, regula que 30 días serán fijados de mutuo acuerdo entre la empresa, las personas trabajadoras o sus representantes y 40 días serán fijados unilateralmente por la empresa y comunicados a las personas trabajadoras con una antelación mínima de cinco días respecto de cuando deba prestarse el servicio.

Por otra parte, las bolsas de horas son diversas. El convenio colectivo de Guadalajara recoge una bolsa de 40 horas. El convenio colectivo de Huesca permite a las empresas flexibilizar la jornada laboral durante 90 horas al año, manteniendo como jornada máxima diaria 9 horas, como jornada máxima semanal 45 horas y respetando siempre la jornada máxima anual establecida. No obstante, la jornada ordinaria durante los periodos estacionales y las coincidentes con las temporadas de máxima afluencia turística, podrá ser excepcionalmente de 10 horas diarias, previo acuerdo de la empresa y los trabajadores o sus representantes, para cubrir las necesidades de la demanda en épocas punta del sector. La 10.^a hora podrá cobrarse mensualmente o bien acumularla en periodos de descanso en jornadas completas a razón de 1,5 horas por hora trabajada. En el caso de Valencia, la bolsa alcanza las 145 horas. El convenio colectivo de Jaén establece una bolsa de trabajo irregular de 200 anuales.

Finalmente, algunos convenios de la muestra regulan la obligación de informar a los trabajadores sobre estas jornadas irregulares con cierta antelación. En la muestra aparecen preavisos de cinco (La Rioja, Jaén, Teruel), seis (Córdoba) y siete días (Huesca, Zaragoza, Grupo Rodilla).

4.3. Permisos, mecanismos de conciliación y otros supuestos

En materia de permisos retribuidos, la mayoría de los convenios colectivos de la muestra se limitan a una mera transcripción del art. 37.3 ET en vigor en el momento de su firma con pocas mejoras. Actualmente, hay dos nuevos apartados g en el art. 37.3 ET, un permiso ‘climático’ y otro para donación de órganos, que lógicamente no se recogen en ninguno de los convenios analizados.

Por una parte, algunos convenios colectivos definen y concretan elementos de los permisos previstos en la Ley, o prevén límites adicionales. Por un lado, en el caso del permiso de dos días por el fallecimiento del cónyuge, pareja de hecho o parientes hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, se prevé en la Ley que se ampliará a cuatro días cuando la persona trabajadora necesite hacer un desplazamiento al efecto. Los convenios colectivos de Zaragoza y Valencia indican qué distancia se considera desplazamiento (por ejemplo, los cuatro días de permiso exigen 250 km de desplazamiento en Zaragoza y 500 km en Valencia). Respecto al permiso por matrimonio o pareja de hecho, el convenio de la empresa Malupa Restauración SL regula que sólo se puede usar una vez cada diez años.

Por otra parte, algunos convenios colectivos incluyen mejoras a los permisos previstos en el art. 37.3 ET. Por un lado, varios convenios permiten hacer uso de forma discontinua del permiso de cinco días por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario (Zaragoza, Teruel, Córdoba, León, Palencia, La Rioja, Rodilla, Segovia y Sector de Càmpings i Ciutats de vacances de Barcelona). En el convenio colectivo interprovincial de hostelería de Cataluña se permite iniciar el permiso también durante el reposo posterior al accidente, enfermedad u hospitalización. También se admite en varios convenios una extensión subjetiva de los permisos: en el convenio colectivo de Tenerife el permiso de fallecimiento incluye al conviviente y a otros familiares (padres políticos, hijos y hermanos políticos y abuelos); en el convenio colectivo de Burgos se amplía el permiso por hospitalización hasta familiares de tercer grado; y en el convenio colectivo de Segovia se amplía el permiso de fallecimiento hasta familiares de tercer grado.

Por otro lado, algunos convenios amplían la duración de los permisos previstos en el art. 37.3 ET. Por ejemplo, se amplía el permiso por cambio de domicilio a dos días en los convenios colectivos de Granada, Huelva, Córdoba, Albacete, Ciudad Real, León y Cataluña (limitado a una vez al año). También se amplía el permiso por matrimonio o pareja de hecho a 16 (Valencia, Las Palmas y Segovia), 17 (Burgos, Gipuzkoa, Albacete, Ciudad Real) y 18 días (Asturias).

Lo más interesante desde la perspectiva de la negociación colectiva es la posibilidad de crear permisos nuevos. Es frecuente un permiso por asuntos propios, previsto en varios convenios y con una duración variable. El permiso de creación convencional más frecuente en los convenios analizados en la muestra es por boda de familiares (hermanos, hijos, padres...)⁶⁰. Además, algún convenio prevé días adicionales si la persona trabajadora debe desplazarse para la boda (por ejemplo, Valencia, Baleares y La Rioja). A la boda de familiares, algunos convenios añaden un permiso para acudir al bautizo y a la comunión de familiares. Algunos convenios crean permisos sólo para el bautizo (Palencia), sólo para la comunión (Salamanca, Rioja) o para ambos eventos (Asturias, Albacete, Ciudad Real, Burgos, Segovia). Estos permisos, especialmente en el sector de la hostelería, se comprenden mejor si pensamos en que estos eventos suelen celebrarse en fines de semana, que lógicamente son días laborales para la hostelería.

⁶⁰ Convenios colectivos de Camping BCN, Teruel, Grupo Rodilla, Guadalajara, Alicante, Burgos, Palencia, Salamanca, Tenerife, Baleares, Rioja, Guipuzkoa, Segovia, Valencia, Cataluña, Jaén, Córdoba, y Sector de Càmpings i Ciutats de vacances Barcelona.

También es habitual permitir ausencias por el tiempo necesario, debidamente justificado, para asistencia a consulta médica o crear una bolsa de horas a tal efecto⁶¹. Adicionalmente, algunos convenios incluyen en estas horas acompañar a familiares al médico o crean directamente un permiso específico para acompañar a hijos menores al médico (Palencia, Salamanca, Segovia) o también a hijos mayores discapacitados, o a ascendientes mayores de 65 años o con discapacidad (Salamanca).

Se recogen también permisos retribuidos para acudir a la celebración de exámenes (Ciudad real, Cuenca, León, Córdoba). Es especialmente interesante el permiso de 5 días al año para preparar exámenes, adicional al permiso para hacer exámenes, del convenio colectivo de Asturias. También el permiso para la asistencia a cursos de capacitación básica de lectura, escritura, y cálculo (una licencia 3 horas semanales del convenio colectivo de Baleares).

En lo referente a mecanismos de conciliación, la mayoría de los convenios colectivos de la muestra incorpora los supuestos de excedencias para cuidado de hijos o de familiares previstos en el art. 46 ET, sin cambios significativos. En este sentido, es criticable la falta de originalidad y las pocas mejoras de derechos en materia de conciliación, en un contexto donde la muestra de convenios se limita a recoger la legislación vigente sin introducir mejoras ni derechos nuevos.

Los convenios de la muestra también incorporan los supuestos de reducción de jornada del art. 37 ET. Se prevé en varios convenios la posibilidad de acumular las horas de lactancia en jornadas completas (por ejemplo, en Huesca, Teruel, Cuenca...). Es importante tener en cuenta que, hasta la aprobación del RDL 2/2024, esta acumulación exigía acuerdo con la empresa o que estuviese prevista en la negociación colectiva. Por tanto, debemos considerarlo una mejora respecto al texto legal, aunque actualmente las personas trabajadoras tengan reconocido el derecho, a su voluntad, a acumular las horas de lactancia en jornadas completas.

Es interesante el derecho preferente, de creación convencional, para la elección del horario de trabajo, descanso semanal y vacaciones previsto en el convenio colectivo de Zaragoza para las personas trabajadoras con personas en situación de dependencia a su cargo (art. 31). Algunos convenios colectivos regulan excedencias especiales, sin sueldo, pero con reserva del puesto de trabajo, para supuestos de accidente o enfermedad grave de padres, hermanos/as, hijos/as y cónyuge, que requieran especiales y continuas atenciones (por ejemplo, un máximo de tres meses, en Ciudad Real, Toledo y Guadalajara; cuatro meses, en Cuenca; o seis meses, en Las Palmas).

⁶¹ Convenios colectivos de Ávila, Teruel, Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Burgos, Palencia, Salamanca, Baleares, Gipuzkoa, Segovia, Jaén.

5. CONTRATACIÓN EN EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA

5.1. La regulación del período de prueba en el ALEH y su recepción en ámbitos inferiores

El período de prueba se configura en el art. 14 ET como aquel en el que la parte empleadora puede constatar si la parte trabajadora cuenta con los requisitos precisos para el desempeño de la actividad laboral, con límites máximos según se trate de técnicos titulados (seis meses) o no, configurados como dispositivos para la negociación colectiva⁶², con límites específicos en el caso de empresas de menos de 25 trabajadores, y en contratos de duración determinada.

En este sentido, el art. 21 del VI ALEH se ha establecido que el período prueba que se concierte en los contratos de trabajo sujetos a una relación laboral común tendrá la un límite diferenciado entre el grado de responsabilidad del grupo profesional (de 90 a 45 días, aunque para personal directivo se extiende a seis meses, o cuatro en caso de contratos temporales, art. 22 ALEH, regla que el alguno de los convenios sectoriales analizados se extiende a otras categorías y grupos no expresamente mencionados⁶³). En el caso del resto de contratos de duración determinada, en función de su extensión, la duración máxima del periodo de prueba oscila entre los 75 y los 15 días), con normas específicas para contratos formativos, como se trata en el epígrafe siguiente.

En términos generales, se comprueba de la muestra de los convenios colectivos un alto grado de homogeneidad, así como una fuerte remisión a la normativa legal y sectorial de referencia, especialmente al Estatuto de los Trabajadores y al ALEH, sin desarrollar una regulación propia del período de prueba⁶⁴. En estos supuestos, el convenio se limita a reconocer la aplicabilidad del régimen legal, evitando introducir particularidades en cuanto a duración o condiciones.

En aquellos convenios que sí contienen una regulación específica, el elemento central es la determinación de la duración del período de prueba, que suele establecerse en función de criterios objetivos, principalmente al grupo profesional o

⁶² Vid. MONEREO PÉREZ, J. L., «Nuevos contenidos de la negociación colectiva y límites legales a los mismos: con particular atención a la jubilación obligatoria y al periodo de prueba», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N.º 120, 2013 (Ejemplar dedicado a: Los efectos de las reformas laborales en la negociación colectiva), pp. 439-482

⁶³ Convenio colectivo del sector Hostelería y Similares del Principado de Asturias.

⁶⁴ Convenio colectivo sectorial estatal de marcas de restauración moderna, Convenio colectivo de restauración colectiva; Convenio Colectivo del sector de hostelería de la provincia de Cádiz; Convenio colectivo del Sector Hostelería para la provincia de Málaga, Convenio colectivo provincial de trabajo de hostelería y turismo de Almería; Convenio colectivo laboral para el sector de la hostelería de la provincia de Teruel; Convenio colectivo del sector Hostelería de la provincia de Zaragoza; Convenio colectivo provincial para las industrias de hostelería y turismo de la provincia de Huesca; Convenio Colectivo Hostelería de Santa Cruz De Tenerife.

categoría de la persona trabajadora, al nivel de cualificación del puesto o la modalidad contractual, especialmente en contratos formativos o de duración determinada. De forma recurrente, se fijan períodos de prueba más extensos para personal técnico, titulado o de mayor responsabilidad, y plazos más reducidos para personal operario o de servicios generales, reproduciendo esquemas tradicionales ampliamente consolidados en la negociación colectiva⁶⁵. Al margen de las específicas duraciones, se han detectado algunas prácticas que especifican el cómputo. Así, el Convenio colectivo para el Sector de Hostelería de Álava establece que cuando los contratos se celebren a tiempo parcial y la prestación de servicios no se vaya a realizar todos los días de la semana, el período de prueba no podrá superar treinta días de trabajo efectivo, cuando sean por tiempo indefinido, o veinte días de trabajo efectivo cuando sean de duración determinada⁶⁶. Por otro lado, varios convenios incluyen cláusulas de adaptación o remisión específica para determinados contratos (formativos, en prácticas o de formación en alternancia), en las que el período de prueba se ajusta a las particularidades de dichas modalidades, generalmente con duraciones más reducidas y alineadas con la normativa legal aplicable.

Al margen de reproducir mandatos legales para garantizar el uso del periodo de prueba conforme a su finalidad (como el art. 25 ALEH), destaca el pacto de no interrupción del cómputo de este tiempo por suspensiones de contrato, salvo pacto expreso en contrario entre las partes (art. 26 ALEH).

5.2. La implementación de los contratos formativos en el sector

El art. 28 del ALEH se ocupa de regular las especificidades de los contratos formativos aplicables al sector de la hostelería, teniendo en cuenta lo dispuesto en el art. 11 ET. En tal sentido, el precepto de la norma paccionada señala que las empresas procederán a realizar estas contrataciones fijando criterios tendentes a conseguir una presencia equilibrada de hombres y mujeres para lo que deberán alternar la formalización de dicha tipología contractual entre uno y otro sexo, salvo imposibilidad acreditada⁶⁷. Esto se complementa con mandatos precisos para evitar la discriminación por razón de sexo y fomentar la estabilización de las personas que ingresen por esta vía, al ordenar que se tome en consideración como mérito en la cobertura de vacantes la experiencia adquirida por esta vía.

⁶⁵ Esto es lo que sucede, por ejemplo, con el Convenio colectivo de trabajadores/as de la cocina de los centros residenciales docentes de Galicia, en cuyo art. 7 se establece un período de prueba para los grupos incluidos en el I (I. Titulados/as superiores) y II (III. Especialistas y encargados/as, categorías 1 a 59) de tres meses; de dos meses para los grupos incluidos en el III (Especialistas y encargados/as, categorías 60 en adelante) y de un mes para los grupos incluidos en el IV y V (Oficiales de 2.ª administrativos y oficiales de 2.ª y Personal subalterno, de vigilancia y de servicios específicos no titulados, respectivamente). En términos muy similares se expresa el IX Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios, pues en su art. 18 se establece una limitación similar con la única diferencia quince días para el personal no cualificado

⁶⁶ Convenio colectivo para el sector de hostelería de Álava.

⁶⁷ ASQUERINO LAMPARERO, M. J., «No es contrato (solo) para jóvenes: el contrato formativo en alternancia», *Iuslabor*, Núm. 1, 2024, p. 16 de la versión digital.

Además, para adaptarse a los cambios normativos, atiende a la necesidad de desarrollo reglamentario, para lo que expresamente se atribuyen competencias de adaptación al mismo, cuando se produzca, a la Comisión Paritaria Sectorial art. 33 ALEH, a quien también se le atribuye la capacidad de determinar los puestos de trabajo, actividades, niveles o grupos profesionales que podrán desempeñarse por medio de contrato formativo, conforme a lo establecido en el art. 11.4.e ET.

Al margen de concretar otros aspectos, regula el ALEH las distintas modalidades formativas (arts.33 y 34 ALEH); en los convenios sectoriales, se especifican cuantías salariales⁶⁸ que en algún caso se equiparan a las del contrato ordinario⁶⁹ o se establecen criterios específicos⁷⁰.

En lo que respecta a la regulación de la duración de los contratos formativos, frente a la práctica del ALEH de remitirse a los márgenes legales del art. 11 ET, varios convenios colectivos analizados establecen duraciones mínimas o reglas propias para los contratos en alternancia y para los dirigidos a la obtención de la práctica profesional. Así se desprende de normas paccionadas como los de Alojamientos Gipuzkoa, Colegios Mayores (estatal), Elaboradores de productos cocinados (estatal) o determinados convenios provinciales gallegos y pontevedreses no se limitan a la remisión, sino que concretan expresamente la horquilla temporal aplicable. De este modo, el convenio no se limita a reconocer la figura, sino que la configura materialmente, reduciendo el margen de decisión empresarial que el art. 11 ET deja abierto.

En lo que hace a la regulación expresa del período de prueba en los contratos formativos sobre éstas conviene señalar que mientras que el ALEH apenas trata este aspecto, diversos convenios introducen previsiones específicas sobre el período de prueba aplicable a los contratos formativos. Convenios como los de Álava, Bizkaia, Pontevedra o Santa Cruz de Tenerife incluyen reglas expresas sobre esta materia, adaptando el período de prueba a la naturaleza formativa del contrato.

5.3. Régimen jurídico de la contratación eventual en los diferentes niveles de negociación

Uno de los aspectos en los que con mayor claridad se aprecia la intervención del convenio es la delimitación de las causas que permiten acudir al contrato por circunstancias de la producción. Mientras que el art. 15 ET y el ALEH admiten formulaciones amplias basadas en el «incremento ocasional e imprevisible de la

⁶⁸ Convenio colectivo de hostelería de Orense, convenio de Hostelería de Badajoz Convenio Colectivo de Hostelería da provincia de Lugo, Convenio colectivo de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio.

⁶⁹ Convenio Colectivo de Alojamientos de Gipuzkoa, convenio estatal de Restauración Colectiva.

⁷⁰ Así, en Baleares se establece una fórmula específica y diferenciada para estas modalidades; en La Rioja se atiende al número concreto de días de trabajo; en otros, como el convenio de La Coruña, Ourense y Pontevedra, se establecen criterios propios adaptados a la estructura profesional del territorio.

actividad» o en las «oscilaciones que generen un desajuste temporal», diversos convenios provinciales concretan estas causas en relación directa con la actividad hostelera. Así ocurre en los convenios de Hostelería Coruña, Hostelería Ourense y Hostelería Pontevedra, donde el recurso a este contrato se vincula expresamente a campañas turísticas, temporadas altas claramente identificadas, eventos concretos o incrementos verificables de ocupación. De forma similar, el convenio de Hostelería y Similares del Principado de Asturias conecta su utilización a picos de actividad reales y acreditables.

Algunos convenios incorporan previsiones que refuerzan las reglas del art. 15.5 ET sobre encadenamiento de contratos, introduciendo mecanismos propios de conversión en fijo cuando el trabajador ha sido contratado en sucesivas temporadas o campañas. Este tipo de cláusulas se observa en los convenios de Gipuzkoa, Bizkaia, Asturias y en varios gallegos, donde se establece la preferencia para cubrir vacantes fijas con trabajadores previamente contratados como eventuales o la conversión en indefinido cuando se reitera el uso de esta modalidad en campañas sucesivas.

El lenguaje utilizado en estos convenios resulta también revelador. En textos como los de Asturias, Baleares, La Rioja o Galicia, el contrato por circunstancias de la producción se describe expresamente como una modalidad excepcional o subsidiaria frente al contrato indefinido y al fijo-discontinuo. Esta caracterización contrasta con la neutralidad del ALEH y del Acuerdo Marco, y revela una voluntad de la negociación colectiva de restringir cultural y jurídicamente el recurso a la temporalidad.

5.4. Subrogación Convencional

El Cap. XII ALEH se ocupa en exclusiva de la subrogación convencional en los subsectores de hostelería que se determinan en el mismo. De manera que, el art. 57 ALEH, prevé los efectos de la sucesión o sustitución de empresas de colectividades y de catering (aéreo, ferroviario y del servicio de autobuses), en las que no concurra el requisito de la transmisión patrimonial, así como en la sucesión o sustitución de empresas con concesión administrativa de servicios de hostelería en los espacios públicos, tales como aeropuertos y estaciones de ferrocarril, ya sea cuando fuere una única concesión administrativa, o en los supuestos de segregación en varias concesiones administrativas lo que antes era una única concesión⁷¹.

⁷¹ MERCADER URGUINA, J. R., «Estructura de la negociación colectiva y subrogación convencional», *Subrogación contractual a través de la negociación colectiva*, Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Subdirección General de Información Administrativa y Publicaciones, Informes y Estudios. Relaciones Laborales, 131, 2024, pp. 149-174.

De la muestra realizada se desprende la existencia de un fenómeno característico del sector de la hostelería, lo que significa que la subrogación no es marginal ni residual, sino que en muchos convenios provinciales y autonómicos constituye una pieza estructural del modelo de empleo en hostelería, especialmente en actividades de restauración, colectividades, alojamientos y servicios externalizados. A diferencia del ALEH, donde la subrogación apenas aparece o lo hace de forma muy genérica, estos convenios regulan con enorme detalle el momento en el que se produce la subrogación, las materias a las que afecta, los trabajadores que van a quedar incluidos y la documentación que debe entregarse, así como la antigüedad y los derechos que tales trabajadores conservan n⁷².

La subrogación no se vincula exclusivamente a la existencia de una sucesión empresarial en los términos estrictos del art. 44 ET (transmisión de una unidad productiva autónoma), sino que opera automáticamente cuando cambia la empresa que presta el servicio⁷³.

Esta previsión es especialmente clara en el convenio estatal de restauración colectiva y en los convenios gallegos, donde el mero cambio de adjudicatario del servicio determina la obligación de subrogar a la plantilla adscrita, con independencia de que exista o no transmisión de elementos patrimoniales relevantes. La subrogación queda así conectada al servicio y no a los medios materiales, lo que supone una ampliación funcional del concepto legal de sucesión.

En los convenios de Hostelería Coruña, Hostelería Ourense y Hostelería Pontevedra, la subrogación no se condiciona a la existencia de una transmisión patrimonial relevante, sino que se activa automáticamente cuando se produce el cambio de empresa prestadora del servicio. El presupuesto determinante es el mantenimiento del servicio hostelero en el mismo centro o instalación, con independencia de que cambien los medios materiales o la organización empresarial.

Esta misma técnica aparece con especial intensidad en el Convenio colectivo de restauración colectiva, donde la subrogación se vincula exclusivamente a la pérdida o adjudicación de la contrata.

En los convenios gallegos citados, así como en los de Hostelería y Similares del Principado de Asturias, Hostelería de Bizkaia y Alojamientos Gipuzkoa, se establecen criterios muy detallados para determinar qué personas trabajadoras deben ser

⁷² Convenio colectivo interprovincial de la industria de hostelería y turismo de Cataluña.

⁷³ DE LA PUEBLA PINILLA, A., «Subrogación convencional y sucesión legal de empresas», *Revista Galega de Dereito Social* - 2.ª etapa: (RGDS), N.º 2, 2016, pp. 80-112.

subrogadas. No se deja a la interpretación general del art. 44 ET, sino que se fijan parámetros como la antigüedad mínima en el servicio, el porcentaje de jornada adscrito a la contrata y la inclusión expresa de trabajadores en situación de IT, vacaciones, permisos o suspensión del contrato.

Una peculiaridad reiterada en los convenios de Galicia, Asturias y restauración colectiva es la imposición a la empresa saliente de la obligación de facilitar a la entrante una relación nominativa detallada de la plantilla afectada, incluyendo antigüedad, jornada, salario, modalidad contractual y situación de cotización. Esta previsión aparece como un elemento esencial para garantizar la efectividad real de la subrogación.

En los convenios de Hostelería Baleares, Hostelería y Alojamientos La Rioja y Hostelería Badajoz, se establece de forma expresa que la subrogación implica la conservación íntegra de la antigüedad, salario, jornada, categoría y demás condiciones colectivas, reforzando de forma explícita los efectos del art. 44 ET.

En los convenios de Galicia, Asturias, Bizkaia, Gipuzkoa y en el de restauración colectiva se prevé expresamente que la subrogación procede, aunque no exista transmisión de locales, maquinaria o instalaciones. El elemento determinante es la continuidad del servicio, lo que supone una adaptación del régimen de sucesión empresarial a un sector intensivo en mano de obra.

5.5. Otros aspectos relevantes de la contratación en la estructura negocial del sector: el contrato de relevo y a tiempo parcial

En lo que respecta al contrato de relevo, de la muestra analizada se observa que no son muchos los convenios que desarrollan esta figura, pero los que lo hacen no se limitan a la remisión al art. 12.7 ET, sino que introducen reglas propias sobre cuándo puede utilizarse, con qué finalidad, cómo se articula con la jubilación parcial, pero sobre todo cómo se garantiza la sustitución efectiva del relevado⁷⁴. Entre dichos textos destacan los convenios colectivos de hostelería de Badajoz, Alicante, Baleares, Bizkaia, La Coruña, Ourense y Pontevedra, así como el convenio colectivo de hostelería y Similares del Principado de Asturias y el de alojamientos Gipuzkoa.

⁷⁴ ÁLVAREZ CUESTA, H., «Jubilación parcial con contrato de relevo o jubilación anticipada sin coeficiente reductor», *Iuslabor*, N.º 2, 2017. GÓMEZ-MILLÁN HERENCIA, M. J., «La compatibilidad de la indemnización del contrato de relevo con el Derecho Europeo: STJUE de 5 de junio de 2018 (C-574/2016) Grupo Norte Facility», *Temas laborales: Revista andaluza de trabajo y bienestar social*, N.º 143, 2018, pp. 299-318. RODRÍGUEZ SAMBLÁS, S. y REQUENA MONTES, Ó., «Jubilación parcial y contrato de relevo: regulación y prospectiva», *Lan harremanak: Revista de relaciones laborales*, N.º 46, 2021 (Ejemplar dedicado a: El Estado de Bienestar del siglo XXI), pp. 13-32.

Pueden destacarse los convenios que configuran un derecho del trabajador al ejercicio de la jubilación parcial⁷⁵, así como aquellos que establecen garantías de la plena cobertura por el relevista del tiempo dejado de trabajar⁷⁶ o refuerzan la estabilidad mediante la exigencia de duración indefinida⁷⁷.

En relación con el tiempo parcial, no son tampoco abundantes las menciones. Se han detectado algunas medidas garantistas⁷⁸, como la continuidad de jornada cuando se trate de jornadas inferiores a cuatro horas diarias⁷⁹ o incluso esta referencia a las cuatro horas diarias como límite inferior contratable, salvo duraciones contractuales muy breves o actividades específicas de reparto de comida rápida.

Sobre la extensión sobre la jornada de referencia, el art. 17.3 del Convenio colectivo estatal de restauración colectiva establece que el número de horas complementarias podrá alcanzar el porcentaje máximo del 50 % de las horas ordinarias contratadas, siempre y cuando dichas horas complementarias se realicen como continuación de la jornada diaria inicialmente pactada.

6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS SOBRE EL SECTOR

6.1. Resultados del análisis

El sector de la hostelería no constituye un bloque homogéneo desde el punto de vista productivo ni laboral, sino que engloba, al menos, dos grandes actividades económicas diferenciadas —los servicios de alojamiento y los servicios de comidas y bebidas— que, si bien comparten rasgos estructurales relevantes en términos de empleo, presentan también diferencias significativas. Entre los elementos comunes destacan, de manera particularmente acusada, la feminización del empleo, la estacionalidad de la actividad y la consiguiente tendencia a la precarización de las relaciones laborales. No obstante, estas características se manifiestan con distinta intensidad en cada subsector, lo que explica comportamientos diferenciados ante los cambios normativos recientes.

En este sentido, aunque la reforma laboral ha tenido un impacto relevante en ambos ámbitos, especialmente en lo relativo a la reducción de la temporalidad, la figura del contrato fijo discontinuo ha adquirido un protagonismo claramente mayor

⁷⁵ Convenio Colectivo provincial de Hostelería de Cádiz; igualmente en Badajoz, Asturias, Baleares y los gallegos.

⁷⁶ Badajoz, Asturias, Baleares y los de las provincias gallegas.

⁷⁷ Convenios colectivos de Asturias, Galicia, Baleares

⁷⁸ MARTÍN RODRÍGUEZ, M. O., «Tiempo de trabajo en el contrato a tiempo parcial», *El futuro del derecho del trabajo y de la seguridad social en un panorama de reformas estructurales: Desafíos para el trabajo decente: congreso internacional*, Laborum, 2018, pp. 1329-1342.

⁷⁹ Convenio Colectivo provincial de Hostelería de Cádiz

en el sector de alojamiento, en el que el promedio anual pasó desde el 23,3 % del empleo asalariado hasta el 26,9 % en los cuatro trimestres anteriores al primero de 2025, si bien el crecimiento se ha revertido ligeramente siendo el 25,8 % en los datos más recientes. Ello no solo responde a los efectos de la reforma, sino también a una utilización previa más extendida de esta modalidad contractual en dicho subsector, lo que ha facilitado su consolidación como instrumento central de ajuste entre estacionalidad y estabilidad en el empleo.

Desde la perspectiva de la negociación colectiva, el sector se caracteriza por una clara aspiración, desde el ámbito estatal, a configurar una estructura negocial ordenada y coherente, con el VI ALEH como eje vertebrador del sistema. Esta vocación de ordenación no excluye, sin embargo, la coexistencia de convenios sectoriales parciales o subsectoriales, que responden a las especificidades de determinadas actividades. Aunque en estos convenios se incluyen en ocasiones cláusulas relativas a la estructura de la negociación colectiva —materia que, en principio, estaría reservada al acuerdo marco estatal—, su contenido no genera una concurrencia conflictiva con el ALEH, sino que, en términos sustantivos, opera de forma complementaria y funcionalmente coherente con este.

En el plano territorial, y en línea con los rasgos generales del sistema español de relaciones laborales, los convenios de ámbito provincial continúan siendo predominantes. No obstante, una singularidad relevante del sector —aunque no exclusiva— es que, en este nivel territorial, el ámbito funcional definido a nivel estatal tiende con frecuencia a fragmentarse. Así, resulta habitual la existencia de convenios diferenciados para alojamientos y restauración, a los que se suman, en determinados territorios, unidades negociales aún más específicas, como las relativas a campings o a la gestión de comedores escolares. Esta diversificación funcional refuerza la adaptación de la norma convencional a las realidades productivas concretas, aunque incrementa al mismo tiempo la complejidad del mapa negocial.

Frente a la uniformidad funcional heredada de las reglamentaciones de trabajo, la autonomía colectiva en el sector de la hostelería ha explorado cauces propios, segmentando unidades negociales o incluso generando nuevas unidades vinculadas a subsectores. De igual modo, frente a la hegemonía del convenio provincial, la negociación en el sector de la hostelería ha ocupado nuevos espacios, como la unidad interprovincial y autonómica. A nuestro juicio, la singularidad recién descrita resulta coherente con la amplitud y heterogeneidad del sector de la hostelería. A través de tales subdivisiones sectoriales, la autonomía colectiva pretende adaptarse a las concretas exigencias de las diferentes actividades productivas. Desde un punto de vista práctico, el enriquecimiento del mapa negocial aumenta la complejidad de la selección de la norma convencional aplicable; lo que requiere una comprensión profunda del mapa negocial.

En lo que respecta a las condiciones económicas, la regulación salarial parte de una renuncia expresa del acuerdo estatal a fijar directamente las cuantías retributivas, sin perjuicio de la influencia decisiva que ejerce la clasificación profesional establecida en dicho ámbito. Las estructuras salariales observadas en el sector no se caracterizan, en general, por una especial complejidad: predominan esquemas retributivos relativamente simples, con un salario base y un número limitado de complementos. Es en los convenios de empresa donde se aprecia una mayor diversidad, especialmente a través de complementos vinculados a circunstancias personales o al desempeño de determinadas funciones.

Debe subrayarse, asimismo, que, en consonancia con las tendencias generales de la negociación colectiva, se observa una progresiva pérdida de peso de los complementos ligados a la antigüedad en la empresa. No obstante, la congelación de estos conceptos ha dado lugar, en muchos casos, a la introducción de complementos compensatorios destinados a quienes no tienen derecho a percibirlos, lo que evidencia una cierta persistencia de la lógica de fidelización, aunque a través de instrumentos distintos.

Resulta llamativa la práctica ausencia de complementos vinculados a la cantidad de trabajo, en contraste con la regulación muy extendida de aquellos asociados al momento de prestación del servicio, como la nocturnidad o el trabajo en festivos. Este rasgo parece coherente con la naturaleza del sector, en el que la calidad del servicio no se asocia directamente a una mayor intensidad cuantitativa del trabajo. En términos generales, puede apreciarse además una cierta coordinación de hecho entre los ámbitos autonómico y provincial, que se traduce en regulaciones retributivas relativamente coherentes.

En materia de jornada, y en coherencia con la escasa relevancia otorgada a la cantidad de trabajo como elemento central de negociación, se utiliza de forma generalizada el parámetro legal de las 40 horas semanales en cómputo anual, sin mejoras sustanciales, e incluso con mecanismos que permiten, en algunos casos, extensiones puntuales de hasta 50 horas semanales. Son, por el contrario, poco frecuentes los convenios que amplían la jornada máxima diaria.

Pese a que se trata de un sector en el que el momento de prestación de los servicios presenta una complejidad específica —al estar estrechamente vinculado a horarios y días en los que la mayoría de la población no trabaja—, la regulación convencional de la distribución irregular de la jornada resulta sorprendentemente escasa. En los pocos supuestos en los que se aborda esta cuestión, se recurre tanto a sistemas basados en un número determinado de días como a bolsas de horas, con una intensidad y alcance muy variables.

Considerada en su conjunto, la negociación colectiva del sector muestra una clara tendencia a no innovar de manera significativa en materia de período de prueba. Esta institución se utiliza fundamentalmente como un mecanismo de cierre técnico del contrato de trabajo, priorizando la seguridad jurídica mediante la remisión a la normativa legal o a acuerdos sectoriales de ámbito superior, y evitando desarrollos autónomos de mayor calado.

En el ámbito de la contratación, la regulación del período de prueba en el ALEH ha permitido alcanzar un elevado grado de homogeneidad en todo el sector, ajustándose, por regla general, a los parámetros legales y pactados a nivel estatal. Por el contrario, se ha detectado una mayor riqueza regulatoria en relación con los contratos formativos, apenas desarrollados en el acuerdo estatal y objeto de una regulación más intensa en los convenios sectoriales infraestatales. Del análisis conjunto se desprende que, mientras el ALEH adopta una posición de remisión al Estatuto de los Trabajadores y de regulación mínima, una parte significativa de la negociación colectiva sectorial y territorial transforma el contrato formativo en una figura de interés estratégico para el sector. Esta intervención se concentra especialmente en aspectos como el salario, la duración, el período de prueba y la configuración del aprendizaje, dando lugar a lo que puede calificarse como un modelo sectorial de contrato formativo, en el que el convenio no se limita a reconocer la institución legal, sino que la redefine materialmente conforme a las necesidades productivas y profesionales de la hostelería.

Un mayor interés unificador se aprecia en la regulación de la contratación eventual. Aunque en el ámbito estatal no se le presta una atención específica, y parece mantenerse una posición relativamente neutral, algunos convenios de ámbito inferior —especialmente autonómicos y provinciales— muestran una clara inclinación a restringir, tanto cultural como jurídicamente, el recurso a la temporalidad, reforzando su carácter excepcional y subordinado frente a las modalidades indefinidas.

Finalmente, merece una mención específica la intensa regulación de la subrogación convencional, que pone de manifiesto su importancia estructural en el sector. En todos los niveles analizados se observa una regulación detallada de esta institución, estrechamente vinculada a la continuidad del servicio y no a la transmisión de los medios materiales. Esta orientación confirma la centralidad del elemento funcional —el servicio prestado— como eje de protección del empleo en un sector intensivo en mano de obra y altamente externalizado.

6.2. Propuestas de mejora para la negociación colectiva del sector

Ante un escenario —legal, judicial y convencional— ciertamente complejo, se recomienda que los convenios colectivos sustituyan las formulaciones maximalistas de preferencia absoluta por condiciones y cláusulas flexibles, con el propósito de

obtener estructuras convencionales compatibles con la legislación vigente y su interpretación judicial. En esta dirección, se sugiere la introducción de cláusulas de remisión, complementariedad o supletoriedad, en lugar de cláusulas de exclusión absoluta. A modo de cierre, el conflicto mencionado, propio del sector de la hostelería, refleja una problemática clásica de la estructura de la negociación colectiva: la descoordinación entre niveles territoriales. Con carácter general, sería recomendable la puesta en marcha de mesas de coordinación interterritorial, previas o paralelas.

En la misma lógica, sería recomendable que los convenios de ciertos subsectores profundicen en torno a la relación con el ALEH, siguiendo la experiencia de los convenios de restauración colectiva y restauración moderna. Concretamente, conviene destacar la ausencia de normas al respecto en el convenio colectivo de colegios mayores.

Sería oportuno generalizar, en los convenios que todavía no lo hacen, límites claros a la jornada partida y a la distribución irregular de jornada. Varios convenios establecen que no se puede partir la jornada en más o dos partes y fijan una duración mínima y máxima de la interrupción de la jornada partida. Estos límites facilitarían la conciliación de la vida personal y familiar, en un sector donde la jornada partida y la parcialidad es frecuente. También sería oportuno regular la obligación de informar a los trabajadores sobre jornadas irregulares, turnos y horarios con cierta antelación, como ya hacen algunos convenios de la muestra.

En materia de permisos, sería útil delimitar con mayor precisión los permisos retribuidos de las personas trabajadoras, ya que la mayoría de los convenios se limitan a una transcripción literal del art. 37.3 ET (en algunos casos ni siquiera recogen el precepto actualizado). Aportaría un mayor grado de seguridad jurídica delimitar estos permisos, que generan bastante conflictividad, definiendo cuestiones como a partir de qué distancia se considera desplazamiento o la posibilidad de fraccionar el disfrute de los permisos por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario, como ya hacen algunos convenios. Podría admitirse la posibilidad de iniciar el permiso también durante el reposo posterior al accidente, enfermedad u hospitalización. Una adecuada y precisa definición en los convenios colectivos de la causa, del ámbito subjetivo, de la duración y de la modalidad de disfrute de los permisos reduciría litigiosidad en esta materia.

En materia de período de prueba, resulta necesario unificar los criterios fijados en los convenios colectivos, dado que actualmente existe una notable disparidad según provincia o sector. Asimismo, se recomienda reducir su duración en los contratos temporales, especialmente los de corta duración, para evitar posibles abusos, así como limitarse con mayor precisión la repetición de dicho periodo e incorporarse la obligatoriedad de realizar una evaluación objetiva del desempeño.

Respecto a los contratos formativos, se considera esencial homogeneizar los salarios mínimos establecidos por los diferentes convenios y asegurar que la formación sea efectiva y verificable. Resulta igualmente conveniente seguir insistiendo en la conveniencia de la conversión en contratos indefinidos y regular de forma más detallada el papel del tutor, en lo relativo a funciones, formación impartida y seguimiento. La marcada dependencia del convenio colectivo dificulta actualmente la coherencia general del modelo.

En relación con la contratación temporal, se propone redefinir las causas que justifiquen su utilización, especialmente en actividades estacionales. Se recomienda priorizar el contrato fijo-discontinuo cuando la actividad sea previsible y limitar el encadenamiento de contratos temporales mediante mecanismos automáticos de conversión a indefinido. Asimismo, podría valorarse la reducción de la duración máxima permitida en determinados supuestos, reforzando así el carácter excepcional de la temporalidad.

En cuanto a la subrogación convencional, se estima necesario avanzar hacia una regulación más homogénea a nivel estatal ante la notable variabilidad existente. Para ello, deben clarificarse los criterios que determinan qué trabajadores resultan afectados, como la antigüedad, la jornada o la adscripción al puesto y reforzarse las obligaciones documentales entre empresa saliente y entrante. Del mismo modo, es imprescindible incrementar las garantías frente a la pérdida de condiciones laborales, dotando de mayor seguridad jurídica a un mecanismo fundamental para la continuidad del empleo.

Respecto al contrato a tiempo parcial, se considera prioritario limitar el uso excesivo de horas complementarias y ampliar el preaviso obligatorio para modificaciones de horario. También es conveniente facilitar la transición a jornada completa cuando sea posible y mejorar la previsibilidad de la planificación laboral, dado que la normativa actual concede una flexibilidad excesiva a la empresa, generando incertidumbre para la persona trabajadora.

Por último, el contrato de relevo debe potenciarse como instrumento para promover el empleo juvenil, reforzando su carácter indefinido y garantizando una sustitución real del trabajador que accede a la jubilación parcial. Este modelo presenta un notable potencial para favorecer la renovación generacional en sectores como la hostelería.

En materia contractual, en la misma lógica antes expuesta, se propone reforzar el papel del ALEH con el fin de reducir las desigualdades territoriales y avanzar hacia una mayor homogeneidad normativa. En esta línea, resulta necesario establecer mínimos obligatorios comunes en materias como los salarios formativos, la duración de los periodos de prueba y las condiciones básicas de duración contractual, garantizando así una base uniforme para todo el sector.

Desde el ámbito empresarial, se recomienda apostar de manera decidida por la estabilidad en el empleo, fomentando la utilización de contratos indefinidos y fijos discontinuos. Asimismo, es fundamental diseñar planes reales y efectivos de formación interna que contribuyan al desarrollo profesional de las plantillas. Reducir la rotación laboral debe ser una prioridad, ya que ello incide directamente en la mejora de la productividad y en la calidad del servicio.

En el plano social y laboral, resulta imprescindible reforzar la actuación de la Inspección de Trabajo con el objetivo de prevenir y sancionar posibles fraudes en la utilización de contratos temporales y contratos formativos. Asimismo, debe promoverse la igualdad de género en los procesos de contratación, siguiendo las directrices ya recogidas por el ALEH. Por último, se subraya la necesidad de continuar trabajando en la mejora de la calidad del empleo en la hostelería, un sector tradicionalmente caracterizado por elevados niveles de precariedad.

VII.2. EL SECTOR DE LA LIMPIEZA

1. INTRODUCCIÓN: EL EMPLEO EN EL SECTOR, CARACTERÍSTICAS GENERALES

El sector de limpieza tiene en España una importancia relativamente elevada, si lo comparamos con los países de nuestro entorno. Así, aunque los datos de Eurostat no nos permiten tener siempre una desagregación suficiente, pues se engloban las actividades de limpieza (código 812) dentro del más amplio sector «Servicios a edificios y actividades de jardinería» (a dos dígitos), lo cierto es que dentro de este agregado tiene un peso preeminente.

Así, para este conjunto mayor de actividades, España se sitúa entre los países con mayor peso relativo en la Unión Europea, conforme a los datos publicados por Eurostat. En concreto, en 2024 este sector representa el 3,0 % del total de la economía, muy por encima de la media de la UE-27 (1,9 %) y de la euroárea (2,1 %), siendo solo superada por Finlandia (3,2 %). Se trata, por tanto, de un nivel de especialización significativamente superior al promedio comunitario y también al de las principales economías europeas, como Alemania (2,5 %), Austria (2,3 %) o Francia e Italia (1,8 %).

Para dimensionar adecuadamente este resultado, puede señalarse que, según las Estadísticas anuales detalladas de empresas para servicios (último dato disponible: 2020), la limpieza de edificios —subactividad central dentro del agregado considerado— representa aproximadamente el 80 % del total de «servicios a edificios y actividades paisajísticas», tanto en España como en la media de la Unión.

Entrando en un análisis más detallado de los datos de la Encuesta de Población Activa —en la que en el año 2025 la actividad supuso un 3,16 % del empleo asalariado del sector privado— puede apreciarse que es este un sector ciertamente precarizado.

La temporalidad en el empleo (acotando siempre los datos a personas trabajadoras del sector privado), aunque ha caído de forma notable en los últimos cinco años como consecuencia de la reforma laboral operada por el Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, sigue estando conforme a los últimos datos (cuarto trimestre de 2025) unos cuatro puntos por encima del resto de la economía. En términos dinámicos, se observa una reducción muy significativa desde niveles cercanos al 30 % en 2020 hasta valores en torno al 13-17 % en 2025, si bien manteniendo sistemáticamente un diferencial desfavorable respecto al conjunto del sector privado, si bien menos marcado que en las actividades estudiadas en el apartado anterior de este capítulo.

A eso se une un incremento (con notable variabilidad a lo largo de los trimestres) del empleo fijo discontinuo, que tras la reforma laboral experimenta un crecimiento claro. En el año 2025 se sitúa, en el promedio de los cuatro trimestres, en torno al 6,2 %, lo que supone aproximadamente 1,4 puntos porcentuales más que la media del resto del sector privado, consolidándose como una de las principales vías de ajuste de la estacionalidad en el sector.

Pero sin duda el rasgo más característico desde la perspectiva de la intensidad en el empleo es la elevadísima tasa de parcialidad que existe en el sector, que supera de forma sistemática y estable el 40 %, con oscilaciones en 2025 entre aproximadamente el 38 % y el 45 %. Este nivel contrasta con el del resto de la economía, donde la parcialidad se mantiene en torno al 15-16 %, lo que implica que el sector prácticamente triplica la incidencia del trabajo a tiempo parcial.

Otra característica relevante de este sector es la concentración del empleo en una única ocupación que además está intensamente feminizada. En términos agregados, aproximadamente ocho de cada diez personas asalariadas del sector se dedican a tareas de limpieza de oficinas, hoteles y otros establecimientos similares, y dentro de este grupo la presencia femenina es claramente dominante.

En concreto, el 70,5 % del total del empleo asalariado del sector corresponde a mujeres en esta ocupación, frente a un 10,2 % de hombres, lo que evidencia una fuerte segregación ocupacional por razón de sexo. El resto del empleo se distribuye entre funciones mucho más minoritarias, como recogida y tratamiento de residuos (1,4 % mujeres y 4,0 % hombres), limpieza especializada (0,8 % mujeres y 2,3 % hombres) o tareas de supervisión (1,7 % mujeres y 0,9 % hombres), además de un reducido porcentaje de otras ocupaciones.

El 20 % restante de empleo asalariado se divide, por tanto, entre diversas funciones, siendo destacable que la presencia de mujeres en puestos de supervisión es algo menos del doble que la de hombres. Sin embargo, ello no refleja una posición de privilegio, sino que pone de manifiesto que, pese a concentrar la práctica totalidad del empleo operativo, su presencia en los puestos de responsabilidad intermedia sigue siendo comparativamente reducida. Dicho de otro modo, aun cuando no pueda hablarse en este nivel de responsabilidad intermedia de techo de cristal —las mujeres ocupan esos puestos de supervisión—, sí que se aprecia una mayor dificultad, en términos proporcionales, para acceder a ellos.

2. EL LIMITADO ÁMBITO MATERIAL DEL CONVENIO ESTATAL Y SUS REGLAS ESTRUCTURALES

El I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales (en adelante, Convenio Estatal) fue publicado en el Boletín Oficial del Estado de 23 de mayo de 2013, con una vigencia temporal no delimitada y con expresa vocación de permanencia. El art. 7, en este sentido, establece la prórroga anual e incluso, en caso de denuncia, se pacta que se mantenga su aplicación (impropiamente se habla de «vigencia») durante los cinco años posteriores a la finalización de la última prórroga. Esta denuncia no se produjo durante más de una década, pero finalmente el 30 de septiembre del año 2025 se ha registrado oficialmente el acuse de recibo de la misma, producida a instancias de la organización empresarial ASPEL.

Al margen de esta denuncia y consiguiente apertura de un nuevo proceso de negociación, únicamente se han registrado en estos años dos modificaciones; la primera de ellas, publicada el 17 de octubre de 2014, referida a garantías de subrogación parcial y la más reciente, publicada después de la denuncia (el 5 de febrero de 2026) referida a garantías de tutela del colectivo LGTBI, tanto en lo relativo al reconocimiento de derechos desde las empresas como en relación a la protección antidiscriminatoria por medio de la tipificación de conductas ofensivas.

Este convenio colectivo resulta de aplicación a «a las actividades del sector de la limpieza, independientemente de la forma jurídica que adopten las empresas y aunque la misma no sea su objeto social principal», lo que podría plantear algún problema en cuanto a su concurrencia con otros acuerdos, pues como ha señalado con claridad el Tribunal Supremo «el convenio colectivo de aplicación es el correspondiente a la actividad preponderante real de la empresa, de manera que el convenio aplicable es aquél cuyo ámbito funcional se corresponda con la actividad principal de la empresa, la más importante o la que cubra el mayor número de cometidos»⁸⁰

⁸⁰ STS de 21 de enero de 2021, R.º 158/2019, ECLI: ES:TS:2021:301, con abundante cita de sentencias anteriores.

Con relación a la estructura de la negociación, el art. 10 del Convenio Estatal expresamente lo siguiente: *«1. En virtud del presente Convenio Sectorial y de conformidad con el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, la estructura de la negociación colectiva en el sector de limpieza de edificios y locales se articula en los siguientes niveles sustantivos de convenio: A. Convenio Sectorial. B. Convenios Colectivos Provinciales o alternativamente de Comunidad Autónoma. C. Convenios de empresa. D. Convenios, pactos o acuerdos de centro.»*

El mismo precepto prevé una distribución de materias, reservándose para sí, con carácter excluyente (*«Las materias reservadas a la negociación colectiva en el ámbito estatal no podrán ser objeto de negociación en ámbitos distintos las siguientes: Estructura y concurrencia de Convenios Colectivos., Subrogación del personal., Régimen disciplinario., Clasificación profesional., Formación para el empleo., Modalidades de contratación., Periodo de prueba., Igualdad de trato y oportunidades/planes de igualdad., Prevención de Riesgos Laborales., Cualquier otra materia que las partes regulen en sucesivas negociaciones.»*

En el ámbito inferior se prohíbe la concurrencia entre convenios autonómicos y provinciales (esto es, se establecen como alternativos) y se establecen las siguientes materias como negociables: Acuerdos de soluciones extrajudiciales., Cuantía del Salario base y determinación y cuantía de los complementos salariales., Abono y compensación de horas extraordinarias., Estructura Salarial., Los conceptos retributivos extrasalariales., Medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional., Jornada., Descansos., Vacaciones., Sistemas de trabajo a turnos., Ascensos., Movilidad funcional y geográfica., Licencias y permisos., Excedencias., Ceses voluntarios., Mejoras sociales., Derechos de representación colectiva.

El juego de ambas materias, como puede apreciarse, deja un amplio espacio a la negociación colectiva, que, en la práctica, como se verá, genera un escaso espacio de coordinación entre diferentes convenios provinciales y autonómicos (en el caso de Cataluña).

A ello se suma, para el criterio de determinación del convenio aplicable, en caso de concurrencia, una serie de «principios», que plantean diferentes niveles de complejidad. Así, no es especialmente problemática la jerarquía del convenio estatal, por cuanto que expresamente el art. 83.2 ET autoriza a los convenios colectivos sectoriales del ámbito estatal establecer *«cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito»*. En la misma lógica, la afirmación del llamado «principio de coherencia», que enuncia la nulidad de los pactos sobre materias reservadas a niveles distintos, tampoco plantea especial problema: es la consecuencia lógica de la existencia de las reglas de estructura.

Mayores dudas suscita el denominado «principio de seguridad», en la medida en que proclama la ultraactividad⁸¹, no propia sino referida a los convenios de otros niveles (provinciales o autonómicos, de empresa e incluso pactos o acuerdos de centro). Ahora bien, dado que el art. 86.3 ET remite a cada convenio colectivo la determinación de su régimen de vigencia tras la denuncia, estableciendo además una regla supletoria de ultraactividad, resulta discutible que esa atribución legal, configurada para cada nivel de negociación, pueda ser alterada mediante acuerdos de estructura. Con todo, la cuestión tiene más alcance teórico que práctico, pues no es habitual que tales acuerdos dispongan lo contrario y, en caso de silencio convencional, la regla legal y la prevista en el Acuerdo Estatal conducen al mismo resultado.

Por último, se enuncia el denominado «principio de territorialidad», que atiende al lugar efectivo de prestación de servicios, frente al criterio general del centro de trabajo en el que la persona trabajadora se encuentre adscrita —criterios que no necesariamente coinciden—, sin que se incorpore, además, ningún elemento de habitualidad o intensidad en dicha prestación. Ello conduce a que, en supuestos de prestación de servicios en ámbitos territoriales sujetos a distintos convenios colectivos (por ejemplo, en actividades de limpieza desarrolladas en edificios situados en distintas provincias), una misma relación laboral quede parcialmente sometida a varios convenios. Esta consecuencia resulta difícilmente compatible con la lógica de un único vínculo jurídico-laboral y con la unidad del estatuto normativo aplicable.

3. JORNADA Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

3.1. Prioridad aplicativa, materias reservadas y normas de estructura

En la muestra analizada, compuesta por un total de 78 convenios colectivos del sector de la limpieza (fundamentalmente sectoriales de ámbito provincial, aunque también se encuentra el estatal, algunos autonómicos y un par de convenios de empresa), podemos encontrar diversas cláusulas sobre la legislación subsidiaria o el derecho supletorio aplicable. Principalmente remiten al I Convenio colectivo sectorial de limpieza de edificios y locales como legislación subsidiaria (incluso alguno advierte que reproduce su contenido), o disponen como derecho supletorio el del Estatuto de los Trabajadores y la normativa laboral general; aunque también algún convenio de empresa remite al sectorial autonómico para la regulación de las condiciones económicas.

⁸¹ La vigencia íntegra de su contenido hasta que las partes alcancen un nuevo acuerdo o decidan acogerse a las condiciones previstas en el convenio sectorial.

En la muestra analizada, 10 convenios incluyen referencias explícitas a otros convenios sectoriales, estatales o autonómicos, para la regulación de materias como la jornada, los permisos o las vacaciones. Estas remisiones, aunque pretenden contribuir a la homogeneización del marco regulador, aumentan la complejidad en la aplicación práctica.

En cuanto a la estructura de la negociación, algunos convenios mencionan, expresamente, la remisión al I Convenio colectivo estatal para las materias reservadas en el apartado A) del artículo 10.2, entre las que se encuentra el periodo de prueba. Sin embargo, sí serán materias negociables en el ámbito provincial o de comunidad autónoma las relativas a: medidas de conciliación de la vida personal, familiar y profesional, jornada, descansos, vacaciones, sistemas de trabajo a turnos, licencias y permisos, y excedencias. Todo ello en tanto el convenio estatal esté vigente.

Respecto a las materias reservadas a los convenios autonómicos, apenas encontramos disposiciones relevantes en materia de jornada: el convenio de la empresa Limpiezas Municipales y Parque del Oeste sí remite al convenio sectorial de Málaga para regular las retribuciones en función de los límites de jornadas en él establecidos; el del Lugo supedita el acuerdo a un eventual convenio autonómico gallego; y el convenio autonómico de Cataluña remite a los condicionantes del XV Convenio general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad.

Por su parte, escasas son las disposiciones sobre concurrencia de convenios, pues solamente uno de ellos especifica que el convenio no podrá ser afectado por ningún otro; mientras que, en otros dos, simplemente, se nos remite a las normas generales del Estatuto de los Trabajadores.

3.2. Jornada de trabajo: configuración general

La práctica totalidad de los convenios analizados opta por la regulación de la jornada en términos de cómputo anual. En la muestra examinada, la gran mayoría de los convenios establecen, expresamente, una jornada máxima anual, mientras que, menos de una cuarta parte, no fijan un dato concreto, remitiéndose a la normativa general o a otros niveles de negociación.

Por lo tanto, se opta por el establecimiento de una jornada anual, cuya media resultante (en relación con los convenios examinados) se sitúa en torno a las 1 792 horas anuales. Esta cifra se alinea con los estándares habituales del sector y con los márgenes legales vigentes.

En este sentido, la regulación de una jornada distinta de la anual es residual, y sólo en casos aislados se recogen referencias a jornadas máximas diarias o semanales. En concreto, 24 convenios incluyen alguna mención expresa a la jornada diaria

máxima, pero lo hacen para establecer un límite de protección, y no como sistema principal de ordenación del tiempo de trabajo.

Como caso especial (aunque de proyección futura), encontramos el del Convenio Colectivo de «limpieza de edificios y locales para centros dependientes del servicio valenciano de salud y diputación provincial», que en su disposición transitoria tercera las partes acuerdan crear una comisión de trabajo para el estudio y la adaptación de la jornada de trabajo de las 35 horas semanales, con el objetivo de su implantación progresiva en el próximo convenio.

En cuanto a la distribución irregular de la jornada, ésta aparece como un elemento central en la ordenación del tiempo de trabajo. Los convenios suelen permitir que las empresas redistribuyan un porcentaje de la jornada anual, si bien introducen condicionantes, preavisos y límites diarios y semanales. Estas cláusulas responden a la necesidad de adaptación a las exigencias de los servicios contratados y a la variabilidad inherente al sector de la limpieza.

Asimismo, se observan referencias a otras restricciones de tiempo, tales como límites a la acumulación de horas, descansos mínimos y pausas obligatorias. Las disposiciones, en este sentido, no son muchas, y las que existen introducen normas sobre los descansos diarios en determinados trabajos (por ejemplo, en aquellos considerados penosos, tóxicos o peligrosos); la regulación de los descansos semanales cuando hay turnos rotativos y se trabaja en días festivos; las pausas diarias en las jornadas parciales; o los casos en los que caben las horas extraordinarias (y su correspondiente remuneración).

Como caso especial, destacar el Convenio colectivo de «limpieza de edificios y locales de instituciones sanitarias de Granada», que especifica que el tiempo invertido por los trabajadores para desplazarse del centro de trabajo en el que inician su jornada a los demás centros donde presten servicios, será considerado como tiempo efectivo de trabajo. Y también se incluyen, en varios convenios, la regulación de los días de licencia que pueden solicitarse (normalmente no se permite que se unan con otros descansos o periodos de vacaciones) y la comunicación previa para disfrutarlos.

Respecto a los horarios, la determinación de estos se vincula, de manera directa, a las necesidades del cliente o del centro de trabajo. Los convenios analizados reconocen la facultad empresarial para modificar horarios, especialmente en los supuestos de cambios de contrata, reorganización del servicio o necesidades productivas sobrevenidas. No obstante, esta facultad suele quedar condicionada a una comunicación previa y, en algunos casos, a la intervención preceptiva de la representación legal de los trabajadores.

3.3. Permisos, licencias, derechos de conciliación de la vida personal y familiar y vacaciones

Donde mayor regulación encontramos en la muestra seleccionada es en los derechos de conciliación, así como en la regulación y mejora de los permisos y otras licencias sin retribución.

Los convenios colectivos del sector de la limpieza suelen partir del marco mínimo establecido en el Estatuto de los Trabajadores. Sin embargo, en un número relevante de convenios se detectan mejoras convencionales, ya sea mediante la ampliación de la duración de determinados permisos, la incorporación de nuevos supuestos o una mayor flexibilidad en su disfrute. Estas mejoras se concentran, especialmente, en los permisos por fallecimiento, enfermedad grave, nacimiento y cumplimiento de deberes públicos.

Los mecanismos de conciliación aparecen regulados de forma desigual. Junto a los permisos retribuidos, algunos convenios incorporan cláusulas específicas de adaptación de jornada, cambios de turno, reducciones horarias o preferencias en la asignación de horarios. Estas medidas suelen supeditarse a la viabilidad organizativa del servicio, reflejando un equilibrio entre las necesidades personales y las exigencias productivas. Sin embargo, la mayoría de las disposiciones en materia de permisos por nacimiento, acogimiento, adopción o guarda legal, así como el de lactancia, suelen reproducir o remitir a la regulación del Estatuto, aunque algunos introducen ciertas mejoras ampliando la duración de los permisos diarios por lactancia, o permitiendo al otro progenitor acumular ambos permisos en caso de fallecimiento de la madre biológica.

Los permisos retribuidos también cuentan con numerosas mejoras en un número significativo de convenios: ampliando la duración de los ya existentes (por ejemplo, por matrimonio o para cuidados de un familiar), añadiendo otros supuestos no contemplados (como para bautizos y comuniones de hijos o nietos), para cursos de perfeccionamientos, seminarios, congresos o similares; así como el día de permiso para la realización pruebas médicas consideradas altamente invasivas.

Respecto a los descansos, sobre los que ya algo se ha mencionado, se regulan de manera extensa en varios convenios, encontrando supuestos como la compensación del día trabajado en festivo con el doble del salario correspondiente. También los descansos diarios se regulan en diversos convenios en función de la duración de la jornada, llegando incluso a fijarse los turnos correspondientes para su disfrute.

En cuanto al descanso semanal, se suele reproducir el mínimo legal; y se establecen algunas mejoras en relación con el trabajo en los días festivo, compensándolo con vacaciones o una mayor retribución.

Un mayor número de mejoras las encontramos en relación con las licencias no retribuidas, habiendo gran variedad de cláusulas que ofrecen días de asuntos propios o de libre disposición, siempre que se preavisen con la antelación señalada, llegando incluso al año de licencia sin considerarse excedencia. Asimismo, la mayoría no requieren de antigüedad alguna en la empresa.

En materia de excedencias, algunos convenios también introducen mejoras respecto a la regulación del Estatuto de los Trabajadores, pero sobre todo en relación con la antigüedad mínima exigida para acceder a ellos (por ejemplo, reduciéndola en el caso de excedencia por nacimiento).

Por último, la regulación de las vacaciones anuales presenta un elevado grado de homogeneidad. La mayoría de los convenios fijan una duración mínima de treinta días naturales o veintidós días laborables, en línea con la normativa general. Si bien se observan leves mejoras al respecto, incluyendo algunos los 31 o 32 días naturales o los 27 días laborales.

Algunos textos introducen criterios específicos sobre el período de disfrute, la planificación anual o la adaptación a la organización del servicio, pero sin alterar sustancialmente el estándar legal.

4. EL SALARIO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DEL SECTOR

El presente trabajo recoge un análisis de la regulación del salario, tras haber realizado el examen de un total de 34 convenios colectivos correspondientes al sector de la limpieza de edificios y locales, con el fin de identificar los rasgos comunes y las principales tendencias existentes en la negociación colectiva de este sector, concretamente en relación con la unidad temporal de referencia del salario, la estructura retributiva y a la regulación de la antigüedad.

En este orden de cosas, se considera que el estudio de esta materia constituye uno de los elementos centrales de la negociación colectiva, puesto que tanto el salario como la estructura de este determinan las condiciones económicas en las que la persona trabajadora va a desarrollar su prestación laboral, así como la forma en que van a articularse los distintos mecanismos de compensación de su trabajo. El sector de limpieza analizado se caracteriza por ser uno de los sectores más intensivos de mano de obra, y en el que el diseño del sistema retributivo adquiere una especial relevancia, al encontrarse el salario base complementado por una amplia variedad de pluses vinculados, de un lado, a las características del puesto, de otro, a las circunstancias de la jornada y, por último, a factores personales del trabajador, como es el caso de la antigüedad.

4.1. Unidad temporal de referencia en el pago del salario

El análisis de los convenios colectivos objeto de estudio permite afirmar que la unidad temporal de referencia en el pago del salario adopta una configuración estructuralmente mixta, en la que el mes natural constituye la referencia principal, coexistiendo con unidades de devengo diario, horario y de vencimiento superior al mes. Esta estructura mixta puede apreciarse de forma reiterada en los distintos ámbitos territoriales y empresariales que se han analizado, si bien con matices relevantes según el convenio concreto de que se trate. Esta pluralidad responde a la necesidad de adaptar la retribución a las características organizativas y funcionales del sector.

En la mayor parte de los convenios analizados, el salario base se fija con referencia mensual, estableciéndose su cuantía en tablas salariales que se encuentran anexas por categorías profesionales o grupos de clasificación. El pago de estas retribuciones se realiza de forma general por meses vencidos, constituyendo así el mes natural la unidad ordinaria de cómputo y liquidación del salario y, por tanto, la referencia principal del sistema retributivo.

Así ocurre en los convenios colectivos de limpieza de edificios y locales de Zaragoza, Burgos, Soria, Guadalajara, Ceuta, Alicante, Valencia, La Rioja, Melilla, Gipuzkoa y País Vasco entre otros, en los que el salario base mensual actúa como eje del sistema retributivo y sirve de referencia para el cálculo de otros conceptos salariales y de las gratificaciones extraordinarias.

La centralidad del mes permite integrar en una única nómina la pluralidad de complementos existentes y facilita la prorata salarial en supuestos de jornada parcial, muy frecuentes en el sector.

Junto a la referencia mensual, numerosos convenios incorporan complementos cuyo devengo se encuentra vinculado al día efectivo de trabajo, configurándose así el día como otra unidad funcional de relevancia dentro del sistema salarial. El abono de estos conceptos suele realizarse mensualmente; no obstante, el derecho a percibirlo nace exclusivamente cuando existe esa prestación efectiva de servicios. Ejemplo de ello puede encontrarse en los convenios de Jaén, Huesca, Cuenca o Ceuta, entre otros, en los que pluses como el plus convenio, el plus hospitalario o los complementos por trabajo en domingos y festivos se generan por cada día trabajado. En relación con estos pluses, su forma de calcularlos puede ser diferente en cada caso, como se encuentra previsto en el convenio de Huesca, que establece un incremento del 5,75 % sobre el salario base para el plus por haber trabajado en sábado o domingo, o una cuantía fija para cada festivo trabajado de manera extraordinaria.

Igualmente se devengan otros pluses por día efectivo trabajado, como el plus de transporte, ligado a los días trabajados, o el plus de asistencia y de no absentismo, como se recoge en el convenio de Jaén o el de Valencia.

Igualmente, otros convenios prevén un plus por penosidad, toxicidad o peligrosidad, establecido en la mayoría de ellos en un recargo del 25 % del salario base por día efectivamente trabajado en dichas condiciones (convenio de Zaragoza, Valladolid), del 10 %, 20 % o 30 % (Asturias, o Zamora, por ejemplo) en otros casos, o sin fijar un porcentaje concreto (Jaén, Huesca), pero siempre devengados por el día efectivo en que se realicen esas tareas.

De esta manera, esta técnica —consistente en el devengo de determinados complementos salariales en función del día efectivamente trabajado, en particular los vinculados al puesto de trabajo y a las circunstancias de la jornada— permite ajustar la retribución a la presencia efectiva del trabajador y refuerza, por tanto, la vinculación entre salario y prestación real de servicios.

Por otra parte, podemos encontrar constituye una tercera unidad temporal relevante, que es la hora trabajada, especialmente para la retribución de condiciones específicas del trabajo. Respecto de esta nueva unidad, el ejemplo más abundante entre los diferentes convenios analizados es el complemento de nocturnidad, que en la mayoría de los casos se calcula como un porcentaje del salario base por cada hora trabajada en horario nocturno, esto es, entre las 22:00 y las 6:00 horas. En algunos de estos convenios (como en los de Jaén, Huesca, Zaragoza, Asturias, Segovia, Soria, Valladolid, Zamora entre otros) se prevé que la nocturnidad se retribuya, como mínimo, con un recargo del 25 % sobre el salario base. De igual modo, la realización de horas extraordinarias e incluso, en algunos convenios, el trabajo realizado en domingos y festivos, se retribuyen con esta referencia horaria, incorporando recargos significativos sobre la hora ordinaria.

De otro lado, la mayoría, sino todos los convenios analizados regulan percepciones de vencimiento superior al mes, fundamentalmente en relación con las gratificaciones extraordinarias, como en los convenios de Huesca, Zaragoza, Asturias, Burgos, o Segovia entre otros. Estas pagas pueden ser dos, tres o, incluso, en algunos casos, cuatro al año, y presentan un devengo semestral o anual, aunque su cuantía se fija generalmente en treinta días de salario base, que, en muchos casos, se ve incrementada debido a la antigüedad que tenga el trabajador o la trabajadora.

De forma excepcional, el convenio de Huesca configura el salario base con referencia diaria, fijándolo en euros por día trabajado. En este caso, la unidad diaria actúa como eje estructural del sistema salarial, sobre el que se proyectan otros complementos; no obstante, el abono efectivo se integra en la liquidación mensual, lo que confirma, de nuevo, la prevalencia práctica del mes como unidad de pago.

En conjunto, los convenios analizados configuran un modelo salarial temporalmente plural, en el que el mes actúa como unidad estructural de liquidación, mientras que el día y la hora operan como unidades funcionales de devengo para determinados complementos, completándose el sistema con percepciones de vencimiento superior al mes.

4.2. Estructura salarial en los diferentes niveles: complementos regulados

La estructura salarial de los convenios colectivos analizados responde, con carácter general, al esquema clásico de salario base más complementos salariales y percepciones de vencimiento superior al mes, si bien con una amplia diversidad de complementos orientados a retribuir las condiciones concretas de la prestación del servicio.

Como es lógico, en todos los convenios analizados el salario base constituye el elemento central de la estructura salarial, fijándose por categorías profesionales o grupos de clasificación en tablas salariales anexas y sirviendo de referencia para el cálculo de numerosos complementos y de las gratificaciones extraordinarias. Este papel nuclear se observa tanto en los convenios con salario base mensual como en el convenio de Huesca anteriormente comentado, que establece el salario base en cuantía diaria.

En primer lugar, cabe mencionar que entre los complementos personales destaca la antigüedad, cuando existe derecho a su devengo. Este complemento aparece regulado en la mayoría de los convenios, siempre con carácter salarial y personal, aunque con modelos de cálculo diversos, que será analizado específicamente más adelante, en el apartado c).

Por otra parte, un bloque especialmente relevante lo constituyen los complementos de puesto de trabajo destinados a retribuir condiciones especialmente gravosas o singulares de la prestación de servicios. En este sentido, en primer lugar, se recoge un plus hospitalario en los convenios de Jaén, Huesca, Zaragoza, Cuenca y Ceuta, entre otros. En algunos casos, este complemento se calcula como porcentaje del salario base, en función del lugar al que se encuentren destinados los trabajadores, como en el caso del convenio de Zaragoza, en el que complemento se calcula como un 5 % del salario base para trabajadores destinados en centros sanitarios con hospitalización mínima de 24 horas o quirófano de cirugía mayor. o el de Ceuta, en el que el plus hospitalario constituye un 20 % mensual sobre el salario base en áreas críticas sanitarias, aunque en la mayoría de los casos no se prevé un porcentaje específico.

De igual manera se prevé otro tipo de complementos, denominados de penosidad, toxicidad y peligrosidad, y recogidos en convenios como los de Huesca, Zaragoza,

Asturias, Valladolid, Zamora, Toledo, Ceuta, Valencia, y Gipuzkoa, entre otros. Normalmente estos complementos se presentan como porcentajes del salario base (como ya hemos comentado en el apartado anterior, desde un 10 % hasta un 30 % en función del convenio) o cuantías fijas que se encuentran vinculadas al tiempo efectivo de realización de dichas tareas. Por otra parte, el complemento de nocturnidad presenta una regulación homogénea, ya que en la mayoría de los convenios se traduce en un recargo mínimo del 25 % del salario base por hora nocturna (así es en los convenios de Jaén, Huesca, Zaragoza, Asturias, Burgos, etc.).

Asimismo, se regulan complementos vinculados a la prestación de servicios en determinados días, concretamente en domingos y festivos (como pluses que recogen los convenios de Huesca, Zaragoza, Asturias, Burgos...) y en algunos casos incluso se especifica un plus diferente por trabajar en festivos de especial significación (convenio de Jaén). Cabe destacar que estos complementos se fijan habitualmente por día trabajado o por hora, tal y como vimos anteriormente.

Los complementos por cantidad o calidad del trabajo se centran fundamentalmente en la retribución de las horas extraordinarias, que se abonan en algunos con recargos significativos sobre la hora ordinaria, generalmente entre el 50 % y el 75 %, como se aprecia en los convenios de Huesca, Zaragoza, Cuenca, Guadalajara; en otros casos, como en el convenio de Segovia, o en el de Soria no se prevé un porcentaje específico.

Igualmente, se regulan pluses o premios por asistencia al trabajo, o lo que es lo mismo, por no absentismo, como en el caso de los convenios de Jaén, Ceuta o Valencia.

Finalmente, algunos convenios regulan percepciones de naturaleza extrasalarial, como el plus de transporte, vinculado al día efectivo de trabajo, como los convenios de Jaén, Huesca, Zaragoza, Asturias, Ceuta, Gipuzkoa.

4.3. Tratamiento de la antigüedad

El tratamiento de la antigüedad constituye uno de los elementos más heterogéneos del sistema salarial analizado. En todos los casos en que se reconoce, la antigüedad se configura como un complemento salarial de carácter personal, periódico y consolidado, si bien con modelos de cálculo y alcance diversos.

En los convenios analizados, el complemento de antigüedad manifiesta siempre una naturaleza salarial, carácter personal y se integra de forma generalizada en el cálculo de las gratificaciones extraordinarias, como ocurre en los Convenios de Jaén, Huesca, Zaragoza, o Asturias. Uno de los modelos más extendidos es el de la antigüedad calculada como porcentaje del salario base, generalmente mediante trienios equivalentes al 4 % o 5 %, en algunos casos con un límite máximo de trienios

(ocho en el caso del convenio de Jaén). Este sistema se caracteriza, además, por su revalorización automática con las revisiones salariales. Un segundo modelo es el de la antigüedad fijada como cuantía nominal, normalmente calculada en euros por trienio. Este sistema se observa en el convenio de Asturias o Burgos, permitiendo una mayor previsibilidad del coste salarial, aunque limitando la revalorización automática del complemento.

En algunos convenios, la antigüedad se configura en un modelo mixto, con una antigüedad histórica de cuantías consolidadas y un régimen transitorio hacia trienios posteriores de importe nominal fijo, como es el caso del convenio colectivo de Valencia. En otros casos, las cantidades ya devengadas se conservan como derechos consolidados no compensables ni absorbibles, pero no se generan nuevos tramos para el personal de nuevo ingreso.

4.4. Algunas valoraciones de conjunto sobre la retribución

El análisis de convenios colectivos del sector de la limpieza, realizado a lo largo del presente trabajo, permite afirmar que la regulación salarial en los mismos responde a un modelo retributivo complejo, fragmentado y adaptado a las características propias del sector. La negociación colectiva configura el salario como el resultado de la combinación de múltiples elementos que interactúan en función del tiempo de trabajo, de las condiciones concretas de la prestación (penosidad, nocturnidad, etc.) y de la trayectoria profesional de la persona trabajadora (antigüedad).

En primer lugar, el estudio de la unidad temporal de referencia en el pago del salario que se ha realizado al inicio de este trabajo, pone de manifiesto la existencia de un sistema salarial que presenta una naturaleza mixta, en la que el mes natural se manifiesta indudablemente como la unidad estructural de liquidación; no obstante, también deben tenerse en cuenta otras unidades de medida, como son el día y la hora, que operan como unidades funcionales de devengo para la mayoría de los complementos. Esta pluralidad de unidades temporales se produce como respuesta a la necesidad de ajustar la retribución a las realidades organizativas propias del sector, caracterizadas por la parcialidad de las jornadas, la distribución irregular del tiempo de trabajo y la prestación de servicios en horarios y días que, a menudo, se consideran desfavorables. Esta estructura demuestra un incremento de la variabilidad del salario efectivo y reduce, por tanto, la previsibilidad de los ingresos mensuales, trasladando parte del riesgo económico a la persona trabajadora.

Del segundo de los apartados analizados, esto es, la estructura salarial y los complementos regulados, puede extraerse un predominio de un salario base relativamente austero, mejorado con un amplio conjunto de complementos salariales, cuya función esencial es la determinación del salario final, al retribuir condiciones específicas del puesto de trabajo, como son la peligrosidad, la penosidad, la

nocturnidad o la prestación de servicios en entornos hospitalarios, así como circunstancias temporales singulares, como el trabajo en domingos y festivos. En este orden de cosas, esta gran cantidad de conceptos complementarios pone de relieve que la negociación colectiva en este sector prioriza la compensación de la disponibilidad, la presencia efectiva y las condiciones materiales de la prestación del servicio que realiza la persona trabajadora, frente a otros criterios clásicos, como la cualificación profesional o la progresión automática del salario.

Esta configuración, sin duda, refuerza la flexibilidad del sistema retributivo y permite adaptar el coste salarial a las necesidades reales del servicio, aunque, asimismo, genera una dependencia elevada del salario respecto de factores variables, lo que incide directamente en la estabilidad económica de la persona trabajadora y dificulta la identificación de un salario tipo asociado a cada categoría profesional.

Por último, el tratamiento de la antigüedad presenta una especial relevancia, ya que se configura como uno de los elementos más controvertidos y heterogéneos de la regulación salarial. Aunque la antigüedad mantiene en todos los casos su naturaleza de complemento salarial personal y consolidado, su peso dentro de la estructura retributiva se ha visto progresivamente reducido, ya que en muchos casos coexisten modelos porcentuales, cuantías nominales fijas y sistemas de antigüedad limitada, lo que refleja una evolución regresiva del papel de este complemento en la negociación colectiva.

Esta evolución podría responder a una lógica de contención de costes y de control del crecimiento estructural de la masa salarial, especialmente en un sector caracterizado por márgenes económicos ajustados y fuerte competencia. Esta pérdida de centralidad de la antigüedad debilita, por tanto, uno de los mecanismos tradicionales de reconocimiento de la permanencia y de fidelización del personal, desplazando así la progresión salarial hacia otros complementos funcionales y variables, lo que contribuye, además, a la segmentación interna de las plantillas y a la coexistencia de trayectorias salariales diferenciadas en función de la fecha de ingreso.

De esta manera, se puede observar que se ha producido una transformación del modelo salarial tradicional, en la que el salario deja de configurarse como una magnitud creciente y previsible a lo largo del tiempo para convertirse, sin embargo, en una retribución altamente condicionada por la prestación efectiva, la disponibilidad horaria y las circunstancias concretas del servicio. Este cambio de paradigma refleja que la negociación colectiva se ha ido adaptando a un contexto real de externalización, subrogación de personal y elevada rotación de contratas que caracterizan el sector, planteando así interrogantes relevantes desde la perspectiva de la seguridad económica de las personas trabajadoras y de la cohesión salarial. No obstante, estas conclusiones se basan en el análisis de los convenios colectivos, por

lo que su contraste con la experiencia y percepción de los y las responsables sindicales del sector constituiría una vía de investigación complementaria de especial interés.

5. CONTRATACIÓN LABORAL

5.1. Periodo de prueba

Respecto del periodo de prueba, podemos advertir que, de la muestra seleccionada, podemos diferenciar varios grupos de convenios según su estructura y contenido.

Por un lado, nos encontramos ante aquellos convenios que no contienen mención normativa al respecto, como puede ser el Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales la provincia de Huesca. Por otro lado, otros ejemplos (Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias) se limitan a mencionar el artículo sin detallar excesivamente su contenido.

También contamos con convenios, la mayoría, que sí detallan el contenido completo del periodo de prueba. Aquí encontramos una estructura común, prácticamente idéntica en todos ellos ya que observan lo dispuesto en el I Convenio Sectorial. Estos Convenios comparten una estructura detallada, lo que sugiere una trasposición directa del I Convenio Sectorial, que contiene: el periodo de prueba y sus requisitos formales, la duración del periodo de prueba por grupos profesionales en la que todos mantienen exactamente esta estructura; los efectos y derechos durante el periodo de prueba en el que se incluyen apartados también idénticos como serían la extinción unilateral sin preaviso ni indemnización para ambas partes, el hecho de que el periodo de prueba computa como antigüedad si se supera, la remuneración mínima del grupo profesional correspondiente y que la incapacidad temporal interrumpe el cómputo del periodo de prueba.

5.2. Contratación temporal

En este apartado, relacionado con la contratación temporal en el sector, debemos llevar a cabo un desglose que obedece a la tipología de contratos temporales permitidos en nuestro ordenamiento jurídico laboral. Por un lado, se analizará el contrato eventual por circunstancias de la producción (en sus dos modalidades) y, por otro, el contrato de sustitución.

Respecto del contrato eventual por circunstancias de la producción

Así, respecto del contrato eventual por circunstancias de la producción, en su vertiente de «modalidad larga», nos encontramos ante una tipología de normativa convencional que pasa por ser un modelo normativo básico, que recoge una duración del contrato de hasta 12 meses, siguiendo lo regulado en el I Convenio colectivo

sectorial de limpieza de edificios y locales; que recoge, además de un contenido material sobre la duración máxima, la obligación expresa de identificar la causa concreta y la transformación del contrato en indefinido al agotar la duración máxima o cuando la causa deviene permanente.

También nos encontramos con otros textos que se remiten directamente al Estatuto de los Trabajadores (como puede ser, por ejemplo, el Convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias).

En lo que respecta a la contratación eventual, en su vertiente de «modalidad corta», se identifican tres modelos materiales claramente diferenciados. Un primer modelo, con un contenido completo en el que se reproduce íntegramente el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores, estableciendo un límite máximo de 90 días/año natural, la prohibición de uso continuado, la necesidad de identificación expresa de las situaciones en el contrato y la obligación de información anual a la RLT (como es el caso, por ejemplo, del Convenio colectivos de Limpieza de Edificios y Locales del Principado de Asturias).

Nos encontramos, también, un segundo modelo de regulación, parcial, en el que se reconoce la modalidad corta, pero sin todos los elementos de control, como pueda ser ausencia de previsión anual o el control sindical, o un menor desarrollo de la causalidad (como pueda ser, por ejemplo, en el Convenio colectivo de Limpieza Edificios y Locales de Murcia).

También está presente otro tercer modelo en el que el convenio no regula expresamente la modalidad corta o se limita, simplemente, a exponer una remisión genérica al Estatuto de los Trabajadores (como, por ejemplo, el Convenio colectivo de limpieza de edificios y locales la provincia de Huesca).

Respecto del contrato por sustitución

Pasando a analizar el contrato temporal por sustitución, vemos que nos encontramos ante varios modelos normativos. Así, nos encontramos ante un primer grupo de convenios que lo regulan, en cierta manera, o llevan a cabo una remisión a otros textos normativos y otro grupo que guarda silencio.

En lo que respecta al primer modelo, nos encontramos con Convenios que detallan en mayor medida el contrato de sustitución y, eventualmente, las consecuencias de uso fraudulento (como, por ejemplo, el Convenio Colectivo Provincial de Limpieza de Edificios y Locales de Zamora 2022-2026, el Convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial del sector de limpieza de edificios y locales de la provincia de León para los años 2023, 2024, 2025 y 2026 o el Convenio Colectivo de Sector de limpieza de edificios y locales de Tenerife).

Por otro lado, nos topamos ante otros textos convencionales que se limitan a reproducir o remitir al artículo 15.3 del Estatuto de los Trabajadores (como pueda ser, a modo de ejemplo, el Convenio Colectivo del sector de Limpieza de Edificios y Locales, para los años 2022-2026, de la provincia de Ciudad Real).

5.3. Contratación formativa

Analizamos, en este apartado, los contratos formativos, en su doble vertiente: contrato para la formación en alternancia y contrato formativo para la obtención de la práctica profesional.

Respecto del contrato para la formación en alternancia

En lo que respecta a la regulación del contrato para la formación en alternancia, podemos indicar que la misma está presente en muy pocos textos convencionales. En aquellos que lo regulan nos encontramos una remisión total al Convenio sectorial (como ejemplo de ello, Convenio colectivo de trabajo para el sector de la actividad de limpieza de edificios y locales de la provincia de Burgos) o remisión al Estatuto de los Trabajadores (como ejemplo, el Convenio colectivo de la empresa Costa de Azahar Mes Net, SL.).

Por último, nos encontramos ante convenios que incluyen una regulación genérica o incompleta con una mención genérica a «contratos para la formación», pero con cierta falta de precisión técnica tras la reforma laboral. No distinguen modalidades y suponen un riesgo de desajuste con el artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores reformado (como es, por ejemplo, el Convenio colectivo de Limpieza de edificios e locais de Ourense (2023-2026)).

Respecto del contrato para la obtención de la práctica profesional

Respecto de la regulación del contrato para la obtención de la práctica profesional, podemos anunciar que se sigue el mismo patrón que para el contrato formativo anterior. Así, se aprecia cómo se regula esta modalidad de forma remisiva (se remiten íntegramente al I Convenio Colectivo Sectorial y al artículo 11 del Estatuto de los Trabajadores). También, podemos subrayar una excepción relevante, con regulación propia y diferenciada como la detallada en el apartado anterior.

Respecto de las limitaciones en el uso de la contratación temporal

En relación con la limitación del uso de la contratación temporal contenido en la muestra de textos convencionales, nos encontramos con varios modelos materiales ligeramente diferenciados, con distinto nivel de restricción en el que sobresale un modelo dominante que consiste en una remisión legal al Estatuto de los Trabajadores.

Otro modelo recoge la conversión obligatoria en indefinido al agotar duración máxima o si la causa deviene permanente. Otro modelo fija topes en la contratación temporal (según porcentajes). Por último, otro modelo de norma convencional muestra una preferencia expresa por el contrato indefinido.

5.4. Contratación fija discontinua

En lo relativo a la contratación fija discontinua, nos encontramos con diferencias relevantes entre convenios, como pueden ser la declaración expresa o no de la posibilidad de articular un contrato fijo discontinuo a tiempo parcial, el grado de detalle del contrato escrito, la existencia o no de un plazo de llamamiento, la regulación de un plazo de respuesta, la regulación de un plazo de preaviso de cese y la regulación o no de las consecuencias de no incorporación.

Ello, sin perjuicio de que nos encontremos con Convenios más detallados en esta materia, como serían el Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales de Guadalajara y su provincia, por ejemplo, o el Convenio colectivo provincial de limpieza de edificios y locales de Toledo 2022-2026. Estos textos incluyen de forma acumulativa la duración estimada de la actividad, la jornada estimada, la distribución horaria, la forma y orden de llamamiento y una referencia a ciclos anuales previsibles. Otros Convenios más genéricos se limitan a exigir contrato escrito y a mencionar el llamamiento y la duración estimada.

De igual modo, nos encontramos con Convenios que regulan expresamente el contrato fijo discontinuo a tiempo parcial, como sería, por ejemplo, el Convenio colectivo de trabajo para el sector de la actividad de limpieza de edificios y locales de la provincia de Burgos. Estos textos incluyen una cláusula específica señalando que el contrato fijo discontinuo puede celebrarse tanto a tiempo completo como a tiempo parcial, con referencia directa al artículo 16.5 del Estatuto de los Trabajadores. Otro grupo de convenios no lo limitan, pero no lo declaran expresamente.

5.5. Otras modalidades contractuales

Con carácter general, no se establecen otras tipologías contractuales más allá del contrato a tiempo parcial o el contrato de relevo en la muestra de normativa convencional seleccionada.

Respecto de la contratación a tiempo parcial

Respecto del contrato a tiempo parcial, nos encontramos con textos que definen la parcialidad, como es el Convenio colectivo de trabajo para el sector de la actividad de limpieza de edificios y locales de la provincia de Burgos, y otros que regulan con mayor detalle esta modalidad contractual, como pueda ser el Convenio de Limpieza

de edificios y locales en Lugo o el Convenio colectivo de Limpieza de Edificios y Locales de Gipuzkoa para los años 2019-2026. No obstante, la mayoría de los textos convencionales no entran a regular esta modalidad contractual.

Respecto de la contratación de relevo

Respecto del contrato de relevo, hay que reconocer que la mayoría de los textos convencionales no recogen esta modalidad contractual autónomamente, aunque, de entre aquellos que sí lo hacen, existe un clausulado más tendente a regular la posibilidad de acceder a la jubilación parcial que a regular el contrato de relevo en sí mismo. No obstante, podemos encontrar algún ejemplo, como puedan ser el Convenio colectivo provincial de Limpieza de edificios y locales de Cuenca 2022, 2023, 2024, 2025 y 2026 o el Convenio o el colectivo de Limpieza de edificios e locais de Ourense (2023-2026).

6. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

6.1. Principales resultados obtenidos

El sector de la limpieza presenta en España una relevancia cuantitativa especialmente significativa en el contexto europeo, situándose como el segundo país de la Unión Europea en términos de empleo generado en esta actividad. Esta magnitud cuantitativa se acompaña, sin embargo, de una serie de rasgos estructurales que justifican un análisis específico desde la perspectiva del empleo y de la negociación colectiva.

Desde el punto de vista del mercado de trabajo, se trata de un sector intensamente precarizado. Aunque la temporalidad ha experimentado un descenso apreciable tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 32/2021, sigue situándose claramente por encima de la media del conjunto de la economía. El recurso al contrato fijo discontinuo, aun sin alcanzar niveles determinantes, es también superior al promedio del empleo asalariado, lo que refleja una cierta adaptación a las exigencias de variabilidad del servicio, aunque sin alterar sustancialmente el patrón general de inestabilidad. Es, no obstante, en el empleo a tiempo parcial donde el sector muestra de forma más nítida su singularidad: frente a una tasa nacional cercana al 15 %, en la limpieza entre el 40 % y el 45 % de las personas trabajadoras no prestan servicios a jornada completa, configurando un modelo productivo fuertemente apoyado en la fragmentación del tiempo de trabajo.

Desde una perspectiva ocupacional, el sector se caracteriza por una elevada concentración del empleo en una única ocupación —la de operaria de limpieza— y por una intensa feminización. Siete de cada diez personas asalariadas son mujeres que desempeñan estas funciones, con una ratio de presencia femenina de

aproximadamente siete a uno respecto a los hombres. Esta desproporción se atenúa parcialmente en los niveles de supervisión, donde la relación se reduce a dos a uno, lo que evidencia que, pese a constituir la práctica totalidad del personal operativo, las mujeres siguen estando infrarrepresentadas en los niveles intermedios de responsabilidad.

En el plano de la negociación colectiva, el sector se articula en torno a un marco estatal extraordinariamente estable, que ha mantenido su vigencia durante más de doce años con escasas modificaciones y que solo recientemente ha sido denunciado. Este convenio estatal se reserva de manera expresa un conjunto amplio de materias, fundamentalmente organizativas, relativas a la contratación y al contenido de la prestación laboral, mientras que desplaza a los ámbitos inferiores —provincial o autonómico— la regulación de las condiciones de mayor impacto económico, como la jornada, los descansos y las retribuciones. Esta opción estructural se completa con la previsión de niveles alternativos de negociación provincial o autonómica, prohibiendo expresamente la concurrencia entre ambos, lo que condiciona de forma decisiva la arquitectura del sistema negocial.

Dentro de las reglas de articulación entre convenios, resulta especialmente relevante la consagración del denominado «principio de territorialidad», que utiliza el lugar efectivo de prestación de servicios como criterio para determinar el convenio aplicable, en sustitución del criterio más habitual del centro de trabajo. Esta opción normativa introduce una notable complejidad, pues puede conducir a que una misma relación laboral quede sometida a distintos convenios cuando la prestación de servicios se realice para clientes situados en localidades próximas pero pertenecientes a provincias diferentes, con la consiguiente variación de condiciones de trabajo dentro de un único vínculo contractual.

En relación con los contenidos de la negociación colectiva, la ordenación de la jornada se articula mayoritariamente en torno al cómputo anual, generalmente sin reducciones significativas respecto al máximo legal, aunque subsisten algunos supuestos de fijación de límites diarios o semanales. Adquiere, en cambio, una especial relevancia la regulación de la distribución irregular de la jornada, que se admite con notable amplitud en una parte significativa de los convenios, acompañándose de determinadas garantías en materia de preaviso, límites de jornada y descansos. En coherencia con esta lógica, son frecuentes las cláusulas que, atendiendo a la dependencia del servicio respecto de las necesidades de la clientela, establecen topes de acumulación de horas, pausas obligatorias y descansos mínimos, configurando un sistema flexible pero intensamente condicionado por la demanda.

En el ámbito retributivo se observa una complejidad que constituye una nota distintiva del sector. La ausencia de regulación salarial en el convenio estatal ha propiciado el desarrollo de estructuras retributivas muy heterogéneas en los ámbitos

inferiores. Esta diversidad se manifiesta, en primer lugar, en el uso de distintas unidades temporales de referencia —diaria, semanal o mensual—, siendo esta última la más frecuente y coincidente con el período de devengo. Sin embargo, incluso cuando el salario base se fija mensualmente, es habitual la existencia de complementos calculados sobre el día efectivo de trabajo —como los de asistencia o transporte—, lo que introduce una elevada variabilidad salarial y dificulta la comparación entre niveles retributivos efectivos. A ello se suma el uso de referencias horarias para determinados complementos, como la nocturnidad o el trabajo en festivos, incrementando aún más la complejidad del sistema.

En cuanto a los complementos salariales, junto a la extendida regulación de aquellos vinculados a la penosidad, toxicidad o peligrosidad, merece una mención específica el tratamiento de la antigüedad. En este punto conviven modelos muy diversos, que van desde sistemas plenamente actualizables hasta fórmulas con topes máximos de acumulación o esquemas de mera conservación histórica de derechos consolidados sin generación de nuevos tramos. Esta heterogeneidad refleja una progresiva pérdida de centralidad de la antigüedad como mecanismo de progresión salarial, sustituida por complementos funcionales y variables.

En términos de valoración global, los convenios colectivos analizados configuran un sistema retributivo que resulta funcionalmente eficiente y adaptable a las exigencias productivas del sector, pero que al mismo tiempo es más complejo, variable y menos protector desde la perspectiva de la estabilidad salarial. La negociación colectiva parece situarse así en un equilibrio inestable entre la necesidad de garantizar unos ingresos mínimos y la presión empresarial por mantener elevados niveles de flexibilidad y control de costes.

El último bloque de materias analizadas, relativo a la contratación, confirma esta lógica general. En lo que respecta al período de prueba, la amplia reserva competencial del convenio estatal ha dado lugar a una regulación homogénea, ya sea por remisión expresa o por omisión. Algo similar ocurre con la contratación en sentido amplio, dado que el convenio estatal se reserva la materia, lo que conduce a que los convenios de ámbito inferior reproduzcan, con mayor o menor grado de detalle, la normativa común. No obstante, el hecho de que el convenio estatal sea anterior a la reforma laboral de 2021 limita de forma significativa la capacidad de la negociación colectiva para concretar los márgenes que el nuevo marco legal abre.

Pese a ello, se aprecian diferencias relevantes en algunos aspectos concretos, como la admisión expresa o no del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial, el grado de detalle exigido en el contrato escrito, la regulación del llamamiento, la fijación de plazos de respuesta, el establecimiento de preavisos de cese o la determinación de las consecuencias de la no incorporación. Estas divergencias ponen de relieve que, incluso dentro de un marco estatal fuertemente estructurado, subsisten espacios de

heterogeneidad normativa que inciden directamente en el grado de protección y seguridad jurídica de las personas trabajadoras del sector.

6.2. Propuestas de mejora para la negociación colectiva del sector limpieza

La complejidad de la estructura territorial, que como se ha señalado denota una falta de coordinación en los convenios colectivos, exige un mayor protagonismo del convenio estatal en cuanto a la definición del marco de negociación. Sin perjuicio de respetar las diferencias cuantitativas, con carácter general, sería deseable una homogeneización de los aspectos regulatorios, sin perjuicio del establecimiento de diferencias cuantitativas en distintas provincias. Así, la definición de los conceptos salariales, de cómputo de jornada, tipologías contractuales, etc., debiera concretarse en el acuerdo marco estatal, cuya negociación está abierta. Ello no obsta al mantenimiento de unidades territoriales de ámbito inferior, en las que pueden fijarse las condiciones en el nivel que se acuerde, pero dentro de una lógica común, comparable y fácilmente aplicable.

En esta lógica, con carácter global, se propone un esfuerzo a los negociadores para reducir las remisiones a otros convenios, o limitarlas al Convenio colectivo estatal, en aras a simplificar y facilitar la aplicabilidad de los convenios y ofrecer, con ello, una mayor seguridad jurídica.

En materia de jornada es donde se encuentra una mayor homogeneidad de tratamiento, al ir referida a su cómputo anual. Sin embargo, el margen de adaptación de la jornada semanal es más flexible, al ir referida a ese total anual, por lo que sería interesante que también, sobre esa amplia libertad de adaptación, se establecieran ciertos límites convencionales. Así, en cuanto a la jornada, cabría proponer una mayor limitación convencional de la distribución irregular; la fijación de porcentajes máximos más estrictos; o una mayor previsibilidad de horarios.

Por otro lado, en materia de horarios habría que reforzar los preavisos mínimos, las causas tasadas para su modificación e, incluso, pedir una mayor (u obligatoria) intervención o participación de la representación unitaria o sindical (como ya hace algún convenio de forma aislada).

En materia de vacaciones, la regulación convencional podría optimizarse mediante la introducción de tres líneas de mejora: incrementar la previsibilidad en la determinación de las fechas, reforzar la capacidad de elección del trabajador y establecer mayores restricciones a la fragmentación del periodo vacacional.

En relación con el resto de previsiones convencionales, pese a su amplia diversidad, las cláusulas suelen operar como mejoras de las condiciones estatutarias, si bien adolecen de una regulación fragmentada y de escasa sistematización.

Resultaría, por tanto, recomendable ordenar y homogeneizar la regulación de los permisos, licencias y derechos de conciliación, integrando su tratamiento en una estructura coherente que facilite su interpretación y aplicación.

Dicha sistematización debería contemplar tanto aspectos formales —como la diferenciación entre permisos retribuidos y no retribuidos, la clarificación de supuestos (cuidados, salud, otros) y la ampliación o acumulación de derechos— como aspectos materiales, orientados a reforzar la eficacia real de los derechos de conciliación. En este sentido, el objetivo sería transitar desde cláusulas de carácter condicionado hacia derechos efectivos y directamente exigibles, incorporando, entre otras medidas, garantías adicionales en materia de adaptación de jornada y preferencia en la asignación de turnos.

En materia salarial, una posible línea de mejora en la negociación colectiva, teniendo en cuenta la pluralidad de unidades temporales de devengo, consistiría en tratar de alcanzar una mayor homogeneización y sistematización de los criterios de devengo de los complementos salariales, reforzando el peso de las referencias mensuales o garantizando, en su caso, mecanismos de estabilización de ingresos, especialmente reduciendo la excesiva dependencia del salario respecto de los días u horas efectivamente trabajados.

En la misma lógica, dada la diversidad de los complementos salariales existentes, se recomienda una mayor sistematización y racionalización de la estructura retributiva, a través de la clarificación de la naturaleza, finalidad y criterios de devengo de los distintos complementos, y de la unificación de conceptos retributivos que responsan a finalidades similares, con el fin de reducir la dispersión existente.

Particularmente, parece conveniente una mayor homogeneización de los criterios de configuración del complemento de antigüedad, en particular en relación con su forma de cálculo, límites y sistema de actualización, con el fin de reforzar la transparencia del sistema retributivo, facilitar su comprensión y evitar diferencias significativas en el tratamiento de la antigüedad entre ámbitos territoriales o funcionales.

Por otro lado, tomando en consideración las características del modelo retributivo descrito en este estudio resultaría idóneo tratar de alcanzar un mayor equilibrio entre la flexibilidad organizativa y la estabilidad retributiva. A modo de ejemplo, podría reforzarse el papel del salario base, con el fin de reducir la excesiva dependencia del salario en relación con factores variables y, así, mejorar la previsibilidad de las retribuciones y reforzar la seguridad económica de las personas trabajadoras del sector.

En lo relativo a la contratación, en primer lugar, resulta conveniente reforzar la homogeneidad y seguridad jurídica en la regulación convencional, especialmente en materia de período de prueba y contratación temporal (contrato eventual en sus ambas modalidades).

La coexistencia de modelos muy dispares —desde el silencio normativo hasta la reproducción íntegra del convenio sectorial o del Estatuto de los Trabajadores— puede generar incertidumbre interpretativa y posibles desigualdades entre personas trabajadoras del mismo sector.

Sería conveniente, en este sentido, establecer, mediante cláusulas tipo de recomendada incorporación, un contenido mínimo común que incluya no solo la duración y efectos del período de prueba, sino quizá también garantías adicionales en aras de evitar abusos. En la contratación temporal, esta armonización podría traducirse en una regulación más completa y uniforme de las modalidades corta y larga, evitando remisiones genéricas y asegurando mecanismos de control efectivos.

Una segunda línea de mejora puede centrarse en actualizar y completar las lagunas regulatorias, especialmente en contratos formativos, de sustitución y fijos discontinuos. En ocasiones, la escasa o imprecisa regulación de los contratos formativos evidencia un desfase respecto a la normativa vigente, lo que puede dar lugar a usos incorrectos o ineficientes de estas figuras; por ello, sería recomendable incorporar una regulación técnica clara que distinga modalidades y concrete requisitos.

Asimismo, en el contrato fijo discontinuo, convendría generalizar cláusulas más detalladas sobre llamamientos, plazos, consecuencias del incumplimiento y prevención del fraude, tomando como referencia los convenios más avanzados.

Finalmente, existe margen para potenciar la contratación indefinida mediante cláusulas que limiten porcentajes de temporalidad o incentiven la conversión, contribuyendo así a una mayor estabilidad en el empleo dentro del sector.

VIII. LOS SECTORES DE LOS SERVICIOS SOCIALES Y SANITARIO PRIVADO

VIII.1. EL SECTOR DE LOS SERVICIOS SOCIALES

MIGUEL ÁNGEL ALMENDROS GONZÁLEZ (COORDINADOR)
JUAN CARLOS ÁLVAREZ CORTÉS
ISABEL GARCÍA TRIGUEROS
FRANCISCO LOZANO LARES
ILUMINADA ORDÓÑEZ CASADO
JOSÉ ANTONIO RUEDA MONROY
FRANCISCO VIGO SERRALVO

SUMARIO

1. Introducción

2. Reglas de articulación y concurrencia de convenios colectivos

- 2.1. Cuestiones preliminares
- 2.2. Reglas de articulación y concurrencia por sectores

3. Modalidades de contratación

- 3.1. Sector de ocio educativo y animación sociocultural
- 3.2. Sector de protección de menores e intervención social
- 3.3. Sector de atención a la dependencia y promoción de la autonomía personal

4. Salarios y estructura salarial

- 4.1. Sector de ocio educativo y animación sociocultural
- 4.2. Sector de protección de menores e intervención social
- 4.3. Sector de atención a la dependencia y promoción de la autonomía personal

5. Jornada y distribución del tiempo de trabajo

- 5.1. Sector de ocio educativo y animación sociocultural
- 5.2. Sector de protección de menores e intervención social
- 5.3. Sector de ayuda a domicilio, residencias, atención a la dependencia

6. Conclusiones y recomendaciones

1. INTRODUCCIÓN

El estudio de las reglas de articulación y concurrencia entre los distintos niveles de negociación colectiva en el sector de servicios sociales se divide en dos grandes bloques: (1) un análisis de las reglas generales de articulación y concurrencia que disciplinan y definen la estructura negocial del sector; y (2) un análisis específico de la regulación de determinadas materias que, por su relevancia intrínseca y por la necesidad de una regulación uniforme y homogénea en el sector, que tenga en cuenta tanto las particularidades y necesidades adaptativas de los ámbitos inferiores como la necesidad de respetar los mínimos de derecho necesario, tanto legales como convencionales, siendo tales materias las modalidades de contratación, el tiempo de trabajo y el régimen salarial. De esta forma, nuestro análisis se estructura en un primer apartado sobre tales reglas de articulación y concurrencia de convenios colectivos en el sector de servicios sociales y, por otro lado, a continuación, se presenta el análisis de la específica regulación de las modalidades de contratación, de la jornada de trabajo y su distribución, y de las cuantías y estructuras salariales por los distintos niveles o ámbitos de negociación.

No obstante, y a modo de introducción, previo al análisis de los convenios colectivos del sector de servicios sociales que componen la muestra, se hace necesaria una mención muy sucinta al marco legal de referencia en estas cuestiones, que se contiene hoy principalmente en los artículos 83 y 84 ET.

Resulta de interés el primero de los preceptos citados, puesto que otorga en su apartado segundo a «las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas, de carácter estatal o de comunidad autónoma» la posibilidad de establecer «mediante acuerdos interprofesionales, cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito». Lo que se amplía también en su párrafo segundo a los «convenios o acuerdos colectivos sectoriales, de ámbito estatal o autonómico».

Por su parte, el artículo 84.1 ET establece la prohibición de concurrencia de convenios, otorgando preferencia al convenio *prior in tempore*, y articula en sus números posteriores reglas de resolución de concurrencia de convenios de distinto ámbito. Para ello, el artículo 84.2 ET precisa y enumera una serie de materias en las que el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa, entre las que hoy no se incluye la cuantía del salario base y los complementos salariales, la cual sí se contemplaba en el periodo comprendido entre las dos últimas grandes reformas normativas laborales (entre 2012 y 2021).

Por último, no se pueden obviar las otras reglas de prioridad aplicativa establecidas en las tres últimas letras del artículo 84, referido a los convenios y acuerdos interpro-

fesionales de comunidad autónoma, así como los provinciales, siempre que resulten más favorables y, en el segundo de los casos, cuando así este previsto en acuerdos interprofesionales de comunidad autónoma. La interpretación y aplicación de estas reglas se hace compleja si se consideran, además, las numerosas reformas producidas hasta nuestros días sobre las mismas.

Resulta también preciso descender sobre algunas particularidades relativas a las concretas materias objeto de análisis: *contratación y régimen salarial*.

Respecto a la primera, la *regulación de las modalidades de contratación*, debemos indicar que, fuera de las estrictas reglas de concurrencias previstas en los arts. 83 y 84 ET, la regulación estatutaria de las modalidades de contratación hace varios *llamados a la negociación colectiva*¹: llamados que en ocasiones deben entenderse como reglas de articulación en la medida que priorizan o atribuyen la regulación de una determinada materia al convenio sectorial o empresarial.

De esta suerte, en *contratos formativos*, art. 11 ET, se confía en la negociación colectiva, sobre todo, los aspectos relativos a la retribución y la duración del contrato: Mientras que el componente retributivo puede regularse por cualquier tipo de convenio —entrando en juego ya las reglas generales de articulación y concurrencia—, la duración del contrato para la adquisición de la práctica profesional (entre 6 y 12 meses) se fijará por convenio sectorial, estatal o autonómico, y, en su defecto, sectorial de ámbito inferior. También mediante convenio colectivo de ámbito sectorial estatal o, en su defecto, en los convenios colectivos sectoriales de ámbito inferior, se podrán determinar los puestos de trabajo o grupos profesionales susceptibles de esta contratación.

En los *contratos de duración determinada por circunstancias de la producción*, art. 15 ET, el tope legal de 6 meses puede ampliarse hasta un año exclusivamente por convenio sectorial. El resto de los aspectos relativos a esta modalidad de contrato —planes de reducción de la temporalidad, criterios de conversión de temporales en indefinidos, porcentajes máximos de temporalidad y sus consecuencias, así como criterios de preferencia entre personas temporales y medidas de acceso a formación para ellas— se delegan a la negociación colectiva, sin excluir o preferir ningún nivel de negociación.

Sobre el *contrato el fijo-discontinuo*, art. 16 ET, conviven delegaciones a la negociación sectorial y empresarial. El procedimiento de llamamiento (criterios obje-

¹ Sobre este tema, *vid.* ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.: «Las remisiones a la negociación colectiva por parte de la reforma laboral», *Temas Laborales*, n.º 161, Monográfico «Sobre la reforma laboral de 2021 para la pospandemia», 2022, pp. 361 a 385.

tivos, forma, antelación y constancia escrita) puede establecerse por convenio colectivo o, en su defecto, por acuerdo de empresa. Cuando el fijo-discontinuo se usa en contrata/subcontratas o concesiones, el plazo máximo de inactividad entre contrata lo determina el convenio sectorial (si no hay previsión, será de 3 meses). También los convenios sectoriales pueden crear una bolsa de empleo para periodos de inactividad, y los procedimientos de conversión a vacantes de fijo ordinario se determinan por convenio sectorial o, en su defecto, por acuerdo de empresa. Más importancia práctica tiene la habilitación de la parcialidad en este tipo de contratación, la cual ha de conferirse por negociación colectiva sectorial, art. 16.5 ET —sobre si esta previsión prohíbe la parcialidad en el contrato fijo discontinuo en ausencia de pacto sectorial hemos emitido una respuesta negativa²—.

Dentro ya de las estrictas reglas de concurrencia, art. 83 y 84 ET, la contratación tiene un régimen singular, pues algunas materias vinculadas a la misma, modalidades contractuales y periodo de prueba, se encuentran entre las materias que se atribuyen, excluyentemente, a la negociación colectiva estatal, art. 84.5. De este modo, aunque el ET, frente al convenio estatal, concede preferencia a los convenios autonómicos y provinciales que cuenten con la suficiente legitimación, arts. 84.3 y 84.4 respectivamente, tal preferencia no operará sobre la regulación de las modalidades contractuales ni sobre el periodo de prueba —amen de otras materias contenidas en el art. 84.5 que se salen ya de la encomienda que asumimos en este proyecto—. Tales materias, tal y como se regulan en el convenio estatal, son un contenido mínimo absoluto que los niveles sectoriales inferiores deben respetar: STSJ de la Comunidad Valenciana, Sala de lo Social, Sentencia 281/2021 de 28 ene. 2021, Rec. 2310/2020; STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 1229/2021 de 20 jul. 2021, Rec. 1238/2021; STSJ de Justicia de Madrid, Sala de lo Social, Sección 5.^a, Sentencia 482/2017 de 17 jul. 2017, Rec. 355/2017; SAN, Sala de lo Social, Sentencia 148/2016 de 28 sep. 2016, Rec. 211/2016.

Cabe destacar que hasta la reforma introducida por *el Real Decreto Ley 2/2024, de 21 de mayo, por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo*, la prohibición de negociar estas materias en el ámbito infraestatal quedaba salvada cuando «resultare de aplicación un régimen distinto establecido mediante acuerdo o convenio colectivo de ámbito estatal negociado según el artículo

² VIGO SERRALVO, F., «Diez puntos críticos en el régimen de la contratación temporal y fija discontinua tras la entrada en vigor del RDL 32/2021», *E-Revista Internacional de la Protección Social*, 7(1) 2022, 233-258, p. 249 y ss.

83.2»). En la nueva redacción del art. 84.5 ET —anteriormente, 84.4— desaparece esa salvedad. Con ese ligero cambio en la redacción del precepto, se produce un importante cambio en la estructura de nuestra negociación colectiva, dando un protagonismo inusual a la negociación colectiva estatal. Aunque nos parece difícil admitir —incluso por su propia constitucionalidad— que los agentes estatales no puedan habilitar la mejora de estas materias en los niveles inferiores de negociación, esta es la única interpretación que explica el cambio de literalidad introducido por el legislador.

Otra cuestión controvertida, pero sumamente relevante para nuestro propósito, es el *significado atribuible a las «modalidades contractuales» al que se refiere el art. 84.5 ET*. Decimos que es una cuestión relevante, ya que va a determinar el alcance de la prohibición negociadora que se extiende a los niveles autonómicos y provinciales de negociación. La vaguedad del término hace que dicho alcance no esté del todo claro. Una tentativa interpretadora podría pasar por incluir en esta categoría las materias comprendidas en la sección 4.^a del cap. I del libro I del ET, que precisamente se rúbrica «modalidades contractuales», arts. 10 a 13. Esa solución, sin embargo, dejaría fuera algunas materias claramente identificables con las modalidades contractuales, como el contrato por circunstancias de la producción o el contrato fijo discontinuo. Otra materia sobre la que sería cuestionable la extensión de la prohibición de negociar del art. 84.5 ET es la relativa al contrato a tiempo parcial, sobre la que se discute si es una modalidad contractual o un mecanismo de organización del tiempo de trabajo³.

Como podemos intuir, la cuestión sobre las materias subsumibles en la categoría de modalidades contractuales se ha prestado a discusión judicial, sobre todo cuando las partes negociantes han incluido en el apartado de *modalidades contractuales* algunas materias no estrechamente vinculadas a estas. Así, por ejemplo, se ha discutido si las cláusulas sobre jubilación —bien sea forzosa o parcial— ubicadas en el capítulo de *modalidades contractuales* del convenio están afectadas por la reserva en favor del convenio colectivo estatal que hace el art. 84.5 ET. Algunos pronunciamientos han dado una respuesta positiva: STSJ de Cataluña, Sala de lo Social, Sentencia 1351/2023 de 27 Feb. 2023, Rec. 5399/2022; de Madrid, Sala de lo Social, Sección 1.^a, Sentencia 728/2021 de 8 Sep. 2021, Rec. 579/2021; y otros no; STSJ del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 1229/2021 de 20 jul. 2021, Rec. 1238/2021⁴. Co-

³ ESPÍN SÁEZ, M., «El contrato a tiempo parcial ¿la conciliación en los tiempos de la precariedad?», *Revista de Información Laboral*, n.º 12, Sección Artículos doctrinales, diciembre, 2016. Acceso a través de la versión digital en Westlaw, BIB\2017\10563.

⁴ Según se lee en esta sentencia: la materia de la jubilación «no es posible incardinarla conceptualmente entre las susodichas modalidades. Es casi una contradicción en sus propios términos. Por tanto y seguimos avanzando en nuestra tesis, no puede ser una materia de las reservadas a un ámbito estatal de negociación y previstas [...] la inclusión que hace el convenio estatal de esta materia dentro de las “*modalidades de contratación*” no es ajustada a derecho e incluso constituye un fraude de Ley».

moquiera que sea, aunque omitamos una respuesta concluyente, opinamos que la consideración sobre las materias vinculadas a las modalidades contractuales excluidas de la concertación sectorial autonómica o provincial no puede depender ni del *nomen iuris* ni de la ubicación sistemática que le den las partes negociantes en el convenio.

Por otro lado, en lo que ahora nos ocupa, cabe aludir a la prioridad aplicativa del convenio de empresa que el ET concede en lo referente a «la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa» art. 84.2 ET. Esta previsión tiene, sin embargo, un ámbito material de actuación muy estrecho, si atendemos a que en materia contratación, como vimos más arriba, muy pocas cuestiones se delegan hoy expresamente en el convenio de empresa, delegación que siempre se supedita a la ausencia de convenio sectorial.

Finalmente, una de las características de nuestra muestra de convenios colectivos a analizar, es el *desajuste temporal* entre los acuerdos marcos estatales y los convenios de ámbito inferior sobre los que estos quieren operar. En efecto, nos encontramos con que muchos de los convenios que analizamos son anteriores a los acuerdos marcos que incorporan las reglas de articulación y concurrencia. Esto nos obliga a introducir una precisión sobre las disposiciones legales que ordenan la sucesión temporal de convenios colectivos de distinto ámbito. Por centrar más la cuestión, como exige la naturaleza de este informe, nos preguntamos por la vigencia y aplicabilidad de una norma paccionada de ámbito empresarial o sectorial que se ve afectada por un posterior acuerdo marco de ámbito estatal. A este respecto, cabe responder que el convenio sectorial autonómico permanece vigente y aplicable en sus propios términos mientras dure su vigencia (y, tras la denuncia, durante su ultraactividad); que un acuerdo-marco estatal posterior no lo desplaza retroactivamente. Tal solución viene impuesta por la regla de prohibición de concurrencia del art. 84.1 ET («un convenio... durante su vigencia, no podrá ser afectado por lo dispuesto en convenios de ámbito distinto»), que sigue plenamente operativa tras las reformas laborales de los últimos años.

Tal criterio es además una manifestación del principio *prior tempore, potior iure*, de modo que el convenio vigente de otro ámbito no puede verse afectado por uno posterior, salvo que exista «pacto en contrario» negociado conforme al art. 83.2 ET (acuerdos de estructura que articulen la negociación y resuelvan conflictos de concurrencia). En ausencia de ese pacto de estructura aplicable, el convenio autonómico previo se mantiene. El «acuerdo marco» o acuerdo de estructura del art. 83.2 ET que introduce una reserva de materia para el ámbito estatal, desplegará sobre tales normas una eficacia *pro futuro*: impide que en negociaciones posteriores (cuando cese la vigencia/sea sustituido el autonómico) se vuelva a regular esa materia en el nivel autonómico, pero no invalida lo ya pactado y vigente. La jurisprudencia del TS ha avalado esta preferencia temporal, y ello, aunque el acuerdo marco estatal posterior fije una fecha retroactiva de entrada en vigor: STS, Sala Cuarta, núm. 332/2019, de 25 de abril de 2019.

En lo que se refiere a la *materia salarial*, esta constituye, por muchas cuestiones⁵, un terreno de especial interés para la negociación colectiva, pero, a su vez, sensible en lo que respecta a los problemas de articulación y concurrencia entre convenios colectivos. La tensión histórica entre centralización y descentralización de la regulación retributiva ha dado lugar en nuestra regulación más reciente a ciclos normativos que han expandido o contraído el margen de maniobra del convenio de empresa frente al convenio sectorial en esta materia. Se hace referencia particularmente al RDL 7/2011, que justificó la primacía del convenio de empresa en estas cuestiones con base en una mayor adaptabilidad de la negociación colectiva a «nuevas o renovadas realidades empresariales», y el RDL 32/2021 que reequilibró el sistema, recuperando el carácter básico de los ámbitos sectoriales y suprimiendo la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre la cuantía del salario base y de los complementos salariales, con el fin de no perjudicar «las condiciones laborales de las personas trabajadoras». El debate de fondo no es menor: desde un punto de vista económico-territorial, la descentralización salarial puede facilitar la adaptación a heterogéneos niveles de vida; desde un prisma de política laboral, la centralización puede operar como dique de contención frente a una «competencia a la baja». La reforma de 2021 así como las posteriores, en lo que nos ocupa, han optado por reforzar la cohesión del sistema, sin impedir por ello la adaptación gradual a través de otro tipo de cláusulas o incluso mecanismos de ordenación de la estructura de la negociación colectiva en ámbitos inferiores.

Se reseñan para finalizar, por su vinculación con lo que se analiza en este trabajo, tres resoluciones recientes de nuestro Tribunal Supremo que afectan directamente a la cuestión salarial y a la «cesión de espacios» entre convenios de distinto ámbito funcional y geográfico. La primera que resulta de interés es la STS n.º 958/2021 de 5 de octubre de 2021 (Rec. 4815/2018) de la que se desprende que, denunciado el convenio sectorial y encontrándose en ultraactividad, su espacio regulatorio puede ser ocupado por convenios de distinto ámbito, incluido el convenio de empresa y, por tanto, podría acarrear consecuencias retributivas, que pueden ser potencialmente favorables o desfavorables⁶. En segundo término, destacamos la STS n.º 26/2021 de 13 de enero de 2021 (Rec. 191/2019) de la que se deriva la capacidad del convenio marco estatal para definir su concurrencia con convenios precedentes, incluso excluyendo la pervivencia ultra activa de estos cuando así se pacte a efectos de concurrencia, en la medida en que, consecuentemente con lo anterior, «la protección del artículo 84 ET... despliega sus efectos sobre el contenido del convenio mientras transcurre

⁵ Es una condición laboral principal, que forma parte el objeto del contrato, pero, además, tiene un fuerte impacto distributivo lo que, unido a su naturaleza esencialmente cuantitativa, la hace especialmente importante a la hora de negociar.

⁶ Si bien la resolución de referencia se ocupa de una jornada superior del convenio de empresa respecto al sectorial en ultraactividad, entendemos que estos argumentos podrían ser aplicables *mutatis mutandis* a las cuestiones salariales.

el plazo originariamente previsto como de vigencia» y, por tanto, «si antes de que finalice se produce una prórroga, a efectos del artículo 84.1 ET habrá que considerar que estamos ante un nuevo convenio». Y, en tercer lugar, la STS núm. 59/2025 de 29 de enero de 2025 (Rec. 202/2024), que viene a recordar la prevalencia del convenio anterior en el tiempo según el art. 84.1 ET, aplicándose durante su vigencia sobre otro posterior también en materia salarial. Por lo que, vigente un convenio de empresa este tiene prioridad aplicativa respecto al sectorial negociado con posterioridad⁷. Con todo, se advierte de la distinta solución alcanzada al respecto por la STS núm. 1281/2025 de 18 de diciembre de 2025 (Rec. 158/2024) en la que, en material salarial, aplicando las reglas de concurrencia normativa del artículo 84.2 ET, se opta por la aplicación del convenio sectorial frente al de empresa negociado con anterioridad al sectorial y a la reforma de 2021.

2. REGLAS DE ARTICULACIÓN Y CONCURRENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS

2.1. Cuestiones preliminares

En este apartado se analiza las reglas de articulación y concurrencia previstas en una muestra de 42 convenios colectivos del sector de los servicios sociales (16 de ámbito empresarial— con fuerte presencia de asociaciones y fundaciones —y 26 sectoriales: 3 estatales, 13 autonómicos y 10 provinciales)⁸. Cabe señalar que siete de los convenios de empresa objeto de análisis pertenecen a la entidad Cruz Roja Española en sus distintas sedes (ya sean provinciales o autonómicas)⁹. A su vez, se hace preciso indicar que el estudio queda limitado a la muestra descrita y a las especificidades contenidas en la misma en lo que a la reglas de articulación y concurrencia se refiere, sin que sea abarcable en un trabajo de estas características un estudio riguroso de la aplicación efectiva de tales instrumentos en cada uno de los territorios o em-

⁷ El art. 84.2 del ET no impide que, cuando no haya un convenio colectivo sectorial o cuando no se mantenga viva la unidad de negociación sectorial, pueda negociarse un convenio colectivo de empresa, en cuyo caso el salario previsto en dicha norma colectiva se aplicará a los trabajadores, aunque posteriormente se acuerde un convenio colectivo sectorial porque debe aplicarse la regla *prior in tempore potior in iure*.

⁸ Tres de los convenios proporcionados (inicialmente eran 45) no son auténticamente convenios colectivos, sino acuerdos de modificación o corrección de errores, siendo los siguientes: El Acuerdo de Modificación del Convenio colectivo de Ocio Educativo y Animación Socio-Cultural de Álava (BOTH de 24 de enero de 2025) (que modifica el art. 4 Vigencia y Duración), el Acta de la Comisión Negociadora del Convenio colectivo de Atención a Personas con Discapacidad de Álava (BOTH de 26 de junio de 2024) (que contiene una corrección de errores de un artículo) y el Acuerdo de Modificación del VI del Convenio Colectivo para las Empresas de Servicio de Ayuda a Domicilio de Sevilla (BOP de Sevilla de 7 de febrero de 2025) (que modifica el art. 43, Licencias y permisos, del convenio original).

⁹ VII Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española-Oficina Autónoma de Illes Balears, Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española de Barcelona, Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja de la Comunidad de Madrid, Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja, Oficina Provincial de Málaga, III Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja del Principado de Asturias, Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española de Santa Cruz de Tenerife, Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española de Bizkaia.

presas en las que resulta de aplicación, pues ello implica la localización y estudio de otros instrumentos de negociación colectiva de posible aplicación en cada uno de estos ámbitos.

En lo que se refiere a los 16 convenios de ámbito empresarial, como cabía esperar, ninguno de ellos contiene reglas de articulación y concurrencia de convenios en la medida en que se benefician de la «*prioridad aplicativa*» establecida en el art. 84.2 ET. Como se ha dicho, esta preeminencia de los convenios de empresa sobre los convenios sectoriales de ámbito estatal o autonómico constituye una excepción a la regla general de prohibición de concurrencia (*prior in tempore*) del art. 84.1 ET que fue introducida por el *Real Decreto Ley 7/2011, de 10 de junio, de medidas urgentes para la reforma de la negociación colectiva*, con el objetivo de permitir que las empresas tuvieran la posibilidad de adaptar las condiciones de trabajo a sus concretas circunstancias, «sin estar maniatadas por un convenio colectivo de ámbito superior»¹⁰.

Por lo que respecta a los 13 convenios colectivos autonómicos de la muestra, incluyendo los pertenecientes a comunidades autónomas uniprovinciales, algo menos de la mitad (6) sí que contienen reglas de articulación y concurrencia de convenios¹¹, acogiéndose así a la «regla de prioridad aplicativa condicionada» que establece el art. 84.3 ET, en virtud de la cual los convenios colectivos y acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico también tendrán prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio colectivo sectorial o acuerdo de ámbito estatal, cuando «vayan respaldados por mayorías cualificadas»¹², y siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales.

En cuanto a los 10 convenios colectivos de ámbito provincial analizados, tan solo uno se ha ocupado de incorporar reglas de concurrencia conflictiva, probablemente porque, debido a la introducción del art. 84.4 ET por *Real Decreto Ley 2/2024, de 21 de mayo*¹³, los convenios colectivos provinciales también gozan de prioridad aplica-

¹⁰ GORELLI HERNÁNDEZ, J. «Las Reglas de Concurrencia entre Convenios en el Ordenamiento Español», *Derecho & Sociedad*, n.º 71, 2011, p. 75.

¹¹ No contienen reglas de articulación y concurrencia los siguientes convenios autonómicos de la muestra: el Convenio colectivo de Residencias de Mayores y Centros de Día para Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal de Islas Baleares; el Convenio colectivo del Sector ocio educativo y animación sociocultural de la Comunidad Foral de Navarra; el II Convenio colectivo de ayuda a domicilio de la Ciudad Autónoma de Melilla; el V Convenio colectivo de ayuda a domicilio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León; el X Convenio colectivo del Sector privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de atención a las personas dependientes y Desarrollo de la promoción de la autonomía personal de la Comunidad Valenciana; el Convenio colectivo para las empresas adjudicatarias de la gestión de Residencia de Tercera Edad y afines de la Comunidad Valenciana; y el III Convenio colectivo de Residencias privadas para personas con problemas de salud mental de la Comunidad Valenciana.

¹² GARCÍA MURCIA, J. «Criterios de articulación y concurrencia de convenios colectivos en la legislación española», *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, n.º 9, 2024, p. 27.

¹³ Por el que se adoptan medidas urgentes para la simplificación y mejora del nivel asistencial de la protección por desempleo, y para completar la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores, y por la que se deroga la Directiva 2010/18/UE del Consejo. Agencia Estatal Boletín oficial del Estado. BOE-A-2024-10235.

tiva sobre los convenios estatales cuando así se prevea en acuerdos interprofesionales de ámbito autonómico, siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la prevista en convenios estatales. Esta nueva habilitación al acuerdo interprofesional autonómico de establecer la prioridad aplicativa del convenio colectivo provincial sobre el estatal supone otra excepción a la regla general de la prioridad temporal que se encuentra no obstante «condicionada» por la «mayor favorabilidad» establecida en el art. 84.4 ET¹⁴.

Se adelantan en esta sede las pocas singularidades en materia de articulación y concurrencia en lo que respecta a los salarios y estructura salarial de los convenios de la muestra. En todos ellos, se contienen sus propias tablas salariales y una configuración *a priori*¹⁵ autónoma en cuanto a los conceptos retributivos, sin remisiones en este extremo a otro instrumento, salvo para definiciones o determinaciones puntuales, a los que con posterioridad nos referiremos¹⁶. Este particular reforzaría la idea de que la negociación salarial opera en la práctica con una gran autonomía negociadora, ya que queda confirmada incluso en este sector tan particular, que se somete a una fuerte presencia de convenios marco estatales y que está fuertemente regulado normativamente por su íntima relación con los servicios públicos. Por lo demás, ya hemos dicho, los convenios de la muestra no hacen expresa referencia a reglas de articulación o concurrencia a este respecto. Con todo, consecuentemente con el principio de modernidad que rige entre convenios del mismo ámbito, es común que se reflejen reglas para garantizar los salarios, y que los trabajadores que veían rigiendo sus condiciones laborales por un convenio anterior no sufran pérdidas económicas en virtud del convenio posterior. Así, es frecuente encontrar complementos salariales *ad personam*¹⁷.

También abundan las cláusulas que hacen referencia a la garantía del SMI aun siendo redundantes, puesto que su cuantía está garantizada *ex lege* y *erga omnes*. Estos preceptos contienen una fórmula del siguiente estilo: «Todas las personas trabajadoras afectadas por el presente convenio percibirán, al menos, el SMI vigente en cada momento, calculado en cómputo anual, y proporcional al período y jornada efec-

¹⁴ LAHERA FORTEZA, J. «Nuevas reglas de concurrencia entre convenios colectivos tras el Derecho Ley 2/2024», Blog-Jesus-Lahera (3).

¹⁵ Utilizamos esta expresión puesto que, como se acaba de ver, en determinados ámbitos se ha de guardar imperativamente cierta estructura. No se quiere decir que no se guarde, pero no hay referencias al convenio superior en estos extremos.

¹⁶ Todos los convenios de la muestra contienen sus propias tablas salariales.

¹⁷ A modo de ejemplo, en la medida en que no es objeto de este análisis, se señala la Disposición Adicional Tercera del Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad de Madrid que la concreta en ciertas categorías: «Para los casos de las personas trabajadoras con las categorías de Fisioterapeuta, Terapeuta Ocupacional, Psicólogo/a, Podólogo/a en los a la aplicación del presente convenio tuvieran un salario superior al de coordinación, se compensará con la incorporación de un complemento ad Personam no absorbible, no compensable y actualizable en el porcentaje de subida del convenio. Igualmente operará en los casos de las personas trabajadoras con categoría de Peluquero/a, con respecto a la categoría de auxiliar a domicilio».

tivamente trabajada. En los casos en los que no se alcance dicha cuantía, las empresas habrán de complementar la retribución de la persona trabajadora afectada hasta alcanzar el importe del SMI, siempre y cuando la persona trabajadora no tenga retribuciones superiores en su conjunto y cómputo anual»¹⁸. Incluso un *Convenio Estatal, el VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal* - Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio, en su art. 42.1, contiene una cláusula de este tipo.

2.2. Reglas de articulación y concurrencia por sectores

La muestra utilizada reúne hasta tres ámbitos funcionales diferenciados, cada uno de ellos afectado por un convenio colectivo estatal o acuerdo marco diferente. Como es sabido, este instrumento, el acuerdo marco, es la sede natural de las reglas de articulación y concurrencia aplicables en los convenios de ámbitos inferiores. En consideración, hemos estimado que el mejor criterio de ordenación adoptable pasa por separar las reglas de articulación o concurrencia presente en cada uno de estos subsectores, ya que son estas reglas las que respectivamente van a condicionar su influencia. A ello habría que añadir al menos una referencia al caso particular de Cruz Roja.

2.2.1. Sector de ocio educativo y animación sociocultural

El primer sector del que nos ocupamos es el del ocio educativo y animación sociocultural. Este sector viene determinado por el *III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural*. En él se define como ámbito funcional la prestación de servicios complementarios a la educación formal orientados al desarrollo de hábitos y habilidades sociales. También, la animación sociocultural y gestión de equipamientos/programas (centros cívicos y de mayores, bibliotecas, ludotecas, servicios juveniles, museos, talleres, eventos) y educación al aire libre (colonias, albergues, campamentos, interpretación/educación ambiental). S.e.u.o., afecta a dos de los convenios de la muestra¹⁹.

¹⁸ Disposición Adicional 4.ª del Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad de Madrid. En el mismo sentido: Anexo del Convenio colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de La Rioja; art. 8 Convenio colectivo de la empresa Katea-Legaia, S.L.L., en el que se vincula y compensa las posibles subidas del SMI con el Plus Convenio; art. 47 Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía; art. 18 del III Convenio colectivo de Residencias Privadas para Personas con Problemas de Salud Mental de la Comunidad Valenciana; D.A. Única del III Convenio colectivo del Grupo de empresas Envera; Anexo del III Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social, GINSO; D.A. Cuarta del III Convenio colectivo de la empresa Asociación Centro Trama; Art. 42 VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal - Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio.

¹⁹ II Convenio colectivo del Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural de la Comunidad de Madrid; Convenio colectivo del Sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural de la Comunidad Foral de Navarra.

Para empezar, el art. 5 del *III Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural*, negociado al amparo del art. 83.2 ET, establece una estructuración de la negociación colectiva del sector en virtud de la cual su regulación tiene el «*carácter de norma mínima de derecho necesario*», es de «*aplicación directa*» a las empresas incluidas en su ámbito funcional y tanto los convenios de ámbito inferior, ya sean autonómicos, provinciales o de empresa, como los acuerdos sobre materias concretas, mantienen una «*relación de subordinación y dependencia*» con el convenio marco. De ese modo, el *III Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural* se acoge a la denominada «concurrency convencional»²⁰, prevista en el art. 84.1 ET, que opera como una excepción a la regla general de prioridad temporal, no resultando de aplicación el principio de prohibición de concurrency «por disponerlo así la propia negociación colectiva»²¹. La prevalencia del convenio marco tan sólo cede, como su propio art. 5.2 indica, ante la prioridad aplicativa de los convenios de empresa o grupo de empresa, tal como establece el art. 84.1 ET, *in fine*. Por otro lado, a la hora de estructurar la negociación colectiva del sector, el convenio marco distingue entre convenios colectivos *definidos como preexistentes*²², que podrán negociar determinadas materias²³, y convenios colectivos *no definidos como preexistentes*, que no podrán modificar las materias que el art. 84.5 ET considera como «no negociables» en los ámbitos provincial y autonómico, aunque a los convenios colectivos de ámbito autonómico se les permite negociar esas materias cuando establezcan «*condiciones más beneficiosas individualmente consideradas para las personas trabajadoras*», tal como prevé el art. 84.3 ET.

²⁰ MARTÍNEZ MORENO, C. «Sobre el alcance y significado de la prohibición de concurrency de convenios colectivos, contenido en el artículo 84 ET», *Revista Española de Derecho del Trabajo*, n.º 42, 1990, p. 274.

²¹ GORELLI HERNÁNDEZ, J., *op. cit.*, p. 73.

²² Tal Disposición Adicional 1.ª (Articulación de la negociación a través del reconocimiento de convenios colectivos preexistentes en sus ámbitos funcionales concurrentes con el ámbito funcional del *III Convenio Marco Estatal de Ocio Educativo y de Animación Sociocultural*) precisa que la necesidad de cohesión y organización del ámbito estatal de negociación colectiva, obligó a la concordancia y reconocimiento de los convenios colectivos preexistentes al Primer Convenio Marco Estatal de Ocio Educativo y de Animación Sociocultural. Así, manifiesta que este tercer Convenio colectivo marco estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural articula y vertebra la futura negociación colectiva en el sector, respetando lo establecido en los artículos 83 y 84 del Estatuto de los Trabajadores y reconoce expresamente como convenios preexistentes a este tercer Convenio Colectivo Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, los que ya lo fueron en los anteriores Convenios Colectivos Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural en sus ámbitos funcionales concurrentes, considerando como tales: el Conveni col·lectiu del sector del Lleure Educatiu i Sociocultural de Catalunya (Código convenio n.º 79002295012003); el Convenio colectivo territorial de Bizkaia del sector de Intervención Social (Código convenio n.º 48006185012006); el Convenio Colectivo para las empresas del Sector de Hostelería de Alava (Código de convenio n.º 01000755011981); el Convenio Colectivo de Hostelería de Gipuzkoa de 2008-2010 (Código de convenio n.º 20000705011981); el Convenio Colectivo para el sector de Hostelería de Bizkaia (Código de convenio n.º 48001205011981); el Convenio Colectivo de Empresas adjudicatarias del servicio de acompañamiento de transporte escolar y cuidadoras de patio dependientes del Gobierno Vasco (Código de convenio n.º 86002445012005); Convenio Colectivo de empresas de colectividades en comedores escolares de gestión directa dependientes del Gobierno vasco (Código de convenio n.º 86002235012003); y el Convenio colectivo del sector de ludotecas y tiempo libre de Aragón (Código convenio n.º 72000185012002). Todo ello, sin perjuicio de excluir cualquier otro convenio colectivo que pudiera existir en ámbitos inferiores.

²³ Periodo de prueba, modalidades de contratación, clasificación profesional, jornada máxima anual de trabajo, régimen disciplinario, normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y movilidad geográfica.

Obviamente, todas esas reglas de articulación de la negociación colectiva establecidas por el III Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural ejercen su influencia sobre el II Convenio colectivo de ocio educativo y animación sociocultural de la Comunidad de Madrid, también adoptado en el marco del art. 83.2 ET, cuyo art. 5, sobre estructura de la negociación colectiva, indica que el convenio de la Comunidad de Madrid «*respeta*» las normas recogidas en el art. 6 del *III Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural*, relativo a los convenios y acuerdos de ámbito inferior, donde se establece que se «*reconoce la regulación de los convenios, pactos y acuerdos colectivos de ámbito inferior cuya vigencia, aplicación y ámbitos de aplicación definirán su vinculación con el Convenio colectivo marco estatal y de este con aquellos*».

Asimismo, siguiendo el patrón establecido en el convenio marco estatal, el convenio de la Comunidad de Madrid se autoproclama como mínimo de derecho necesario para los convenios de ámbito inferior, que no podrán «*empeorar los conceptos de mínimos*» de las materias no disponibles por el convenio autonómico. Las restantes reglas de articulación del *II Convenio colectivo de ocio educativo y animación sociocultural de la Comunidad de Madrid* se limitan a reproducir, en su ámbito autonómico de aplicación, las previsiones establecidas en el *III Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural*. Así, en ambos casos, las partes firmantes manifiestan su voluntad de que el convenio colectivo sea considerado como «*una referencia eficaz*», uno a nivel estatal y otro a nivel autonómico, para la regulación de las condiciones de trabajo que realicen los convenios de empresa o grupo de empresas, acordándose que estos se remitan al convenio marco estatal, o al autonómico, en su caso, para las materias reguladas por estos, así como «*en calidad de derecho supletorio*», pidiéndose a los sujetos negociadores de los convenios de empresa su adhesión al convenio marco estatal, o al de la Comunidad de Madrid, en su caso, mediante pactos a tal efecto. Algo similar se establece para los convenios de ámbito autonómico y provincial, en el caso del convenio marco estatal, que se negociarán a partir de su entrada en vigor, considerando a este como derecho supletorio «*o en aquellas materias calificadas de derecho mínimo necesario*». Otra regla de articulación negocial interesante del convenio marco estatal, reproducida también por el Convenio de la Comunidad de Madrid, es la necesidad de que los acuerdos de empresa sean enviados a la Comisión Paritaria del Convenio colectivo marco estatal, o del autonómico, en su caso.

Por lo demás, en ambos convenios se reproduce, aunque con redacciones muy distintas, el principio de prioridad aplicativa de los convenios de empresa o grupo de empresas establecido en el art. 84.2 ET²⁴, debiendo resolverse los demás supuestos

²⁴ Principio que ni siquiera es disponible para los convenios marcos o acuerdos interprofesionales dictados al amparo del art. 83.2 ET, tal como quedó establecido en el último párrafo del art. 84.2 ET, introducido por la Ley 13/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, cerrando así «la anterior opción legal de disponer de la prioridad aplicativa» de los convenios de empresa (GARCÍA MURCIA, J., *op. cit.*, p. 20).

de concurrencia entre convenios de diferentes ámbitos dando prevalencia a «la aplicación de las disposiciones recogidas en el convenio colectivo supraempresarial específico basándose en el denominado principio de especialidad»²⁵, lo que el art. 7 del *II Convenio colectivo de ocio educativo y animación sociocultural de la Comunidad de Madrid* aprovecha para indicar que, salvo en el caso de los convenios de empresa, «este convenio colectivo gozará de preeminencia aplicativa respecto de cualesquiera otros».

2.2.2. Sector de protección de menores e intervención social

a) Subsector de reforma juvenil y protección de menores

En cuanto a las reglas de articulación y concurrencia de este sector, se ha de revisar en primer término el *V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores* (BOE de 16 de diciembre de 2024). Este se aplica a todas las entidades y empresas que gestionen centros, presten servicios o ejecuten programas vinculados a la protección de menores y a la responsabilidad penal de los menores, conforme a la LO 1/1996 (y sus reformas), la Ley 5/2000 y, en conexión con las anteriores, la LO 8/2021. De este modo, s.e.u.o., afectaría a cinco de los convenios presentes en nuestra muestra, todos ellos de empresa. Destacamos que son convenios de fecha anterior a la publicación del acuerdo marco en el Boletín Oficial del Estado²⁶, lo que los deja fuera de su influencia.

Cabe decir que, de los tres acuerdos marcos analizados, acaso es este el que contiene una más profusa regulación de la articulación y concurrencia entre convenios. Concretamente, dedica un extenso art. 2 a la estructura de la negociación colectiva en el sector, y un art. 3 a las reglas de concurrencia. Sobre la estructura de la negociación colectiva, este convenio se dota de prioridad aplicativa, y establece las condiciones mínimas de este sector salvo que se establezcan convenios colectivos o acuerdos interprofesionales que reúnan los requisitos del artículo 84.3 del ET. Al igual que el anterior, se reserva para sí este acuerdo marco de manera excluyente las materias contempladas en el art. 84.5ET: en lo que a nosotros más nos afecta, las relativas al periodo de prueba y las modalidades contractuales. Por lo demás, nos recuerda el mentado art. 2 las previsiones del ET en cuanto a los supuestos en las que los convenios inferiores, autonómicos, provinciales, o de empresa, tendrán prioridad. Estamos pues ante un V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores, negociado al amparo del art. 83.2 ET, cuyo art. 2 establece una estructura

²⁵ Art. 7 del III Convenio colectivo marco estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural.

²⁶ III Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social, GINSO; III Convenio colectivo de la empresa Asociación Centro Trama; Convenio colectivo de la asociación Aldeas Infantiles SOS España; Convenio colectivo de la Fundación CEPAIM, Acción Integral con Migrantes; III Convenio colectivo del Grupo de empresas Envera.

de la negociación colectiva mucho más simplificada y, desde nuestro punto de vista, clarificadora. Así, dejando a salvo la prioridad aplicativa del convenio de empresa o grupo de empresas en las materias indicadas en el art. 84.2 ET, se establece la siguiente *jerarquía* de unidades de negociación:

a) El Convenio colectivo marco estatal del sector de reforma juvenil y protección de menores, que es «*de aplicación directa*» a las entidades y empresas que se encuentran dentro de su ámbito funcional, contiene «*las condiciones mínimas*» del sector, que pueden ser mejoradas para las personas trabajadoras por la negociación colectiva autonómica, y considera como «*materias no disponibles*» para los ámbitos de negociación inferiores las reservadas al ámbito estatal por el art. 84.5 ET.

b) Los convenios colectivos sectoriales de ámbito autonómico o provincial serán aplicables a todas las entidades, empresas y servicios incluidos en sus ámbitos funcional y territorial, gozando de prioridad aplicativa sobre cualquier otro convenio sectorial o acuerdo de ámbito estatal siempre que hayan obtenido el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora y su regulación sea más favorable para las personas trabajadoras que el acuerdo o convenio estatal.

c) Para las empresas y personas trabajadoras que se rijan por un convenio de entidad o empresa, el Convenio colectivo marco estatal del sector de reforma juvenil y protección de menores será de aplicación subsidiaria.

Estas medidas de articulación de la negociación colectiva del sector son completadas por varias reglas de concurrencia que, en realidad, vienen a reproducir la regla de «prioridad aplicativa simple» del art. 84.2 ET, que implica como sabemos una preferencia por el convenio de empresa, y las reglas de «prioridad aplicativa condicionada» establecidas en los párrafos 3 y 4 del art. 84 ET²⁷, que atañe, como ya hemos comentado, a los convenios autonómicos y provinciales, a los que se exige que «*superen las condiciones mínimas pactadas*» en el convenio marco estatal (art. 3.3).

b) Subsector de intervención social

Al menos tres convenios colectivos de la muestra (más, con matices, los siete convenios empresariales de Cruz Roja, como más abajo se dirá) pertenecen al sector de la intervención social²⁸. El convenio marco-estatal marca las reglas de articulación y

²⁷ Sobre esta catalogación entre prioridad aplicativa simple y condicionada, *vid.*, GARCÍA MURCIA, J., *op. cit.*, pp. 26-27.

²⁸ Los tres convenios colectivos de ámbito provincial vasco: III Convenio colectivo de Intervención Social de Álava, IV Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa, Convenio colectivo de Intervención Social de Bizkaia.

conurrencia por las que se rigen aquellas normas paccionadas. A este respecto, el Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024 (cuya denuncia no nos consta) dedica su art. 3.º a la estructura de la negociación colectiva. A diferencia de los otros dos convenios colectivos sectoriales estatales, este no se reserva para sí exclusivamente la negociación del régimen de modalidades contractuales o del periodo de prueba, sino que estipula que tales materias son susceptibles de mejora en los niveles inferiores de la negociación, suponiendo la regulación del convenio marco un régimen de derecho mínimo relativo. Según se lee: «De conformidad con el artículo 84.1, 84.3 y 84.4 del Estatuto de los Trabajadores, el presente Convenio no podrá ser afectado por otro de ámbito distinto en tanto esté en vigor. En cambio, durante su vigencia, podrá ser afectado en cualquier materia por lo dispuesto en convenio de ámbito autonómico o provincial respetando como condiciones mínimas las reguladas por el presente Convenio en las materias de periodo de prueba, las modalidades de contratación...». Aunque opinamos que esta opción otorga más autonomía a los agentes sociales de los niveles inferiores, no parece clara su compatibilidad con el nuevo art. 84.5 ET. Como vimos *supra*, el *Real Decreto Ley 2/2024* suprimió de ese apartado la posibilidad de que el acuerdo marco autorizase la regulación de tales materias en los niveles autonómicos y provinciales de negociación.

Como decíamos, los tres convenios provinciales de nuestra muestra pertenecientes a este sector son convenios provinciales del País Vasco. Por eso, en lo que su articulación y concurrencia se refiere, debe tomarse en consideración el *Acuerdo Interprofesional en relación con la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco*, que «tiene como objetivo establecer la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de la CAPV, así como otorgar prioridad aplicativa a los convenios y acuerdos estatutarios territoriales e interterritoriales de la Comunidad Autónoma del País Vasco, frente a otros convenios o acuerdos de ámbito estatal». Esa pretensión, que se concreta en el art. 3 del acuerdo, no afecta, de nuevo, a lo referente a las materias del art. 84.5 ET (a la sazón, 84.4), entre ellas, ya sabemos, las modalidades contractuales y el periodo de prueba. Precisamente, el único convenio colectivo de ámbito provincial de la muestra que contiene alguna regla de concurrencia es el *VI Convenio colectivo de intervención social de Bizkaia*, cuyo art. 6 se limita, en realidad, a proclamar su prioridad aplicativa sobre «cualquier otro Convenio sectorial o Acuerdo de ámbito estatal preexistente o posterior» a su firma, al amparo de lo previsto en el «Acuerdo Interprofesional en relación con la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco», aprobado por Resolución de 16 de febrero de 2017, de la Directora de Trabajo y Seguridad Social²⁹. Dicha prevalencia aplicativa se extenderá tanto durante el periodo

²⁹ Por la que se dispone el registro, publicación y depósito del Acuerdo interprofesional en relación con la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de la CAPV (1701155a.pdf).

expresamente pactado, como en su fase de ultraactividad establecida. Conviene advertir, en cualquier caso, que el Acuerdo Interprofesional al que se remite este convenio provincial fue adoptado en virtud de lo dispuesto en el art. 83.2 ET con la finalidad, como se indica en su exposición de motivos, de «otorgar prioridad aplicativa» a los convenios y acuerdos territoriales e interterritoriales de la Comunidad Autónoma del País Vasco «frente a otros convenios o acuerdos de ámbito estatal que puedan concurrir con ellos», pero no establece la garantía de mayor favorabilidad contemplada en el nuevo art. 84.4 ET, por lo que cabe dudar de la aplicabilidad de este acuerdo interprofesional vasco en su territorio³⁰.

c) Especial referencia a los convenios colectivos de Cruz Roja

En nuestra muestra hay hasta siete convenios de distintas entidades provinciales de Cruz Roja. La dificultad para vincular estos a un sector determinado reside en la multifuncionalidad de estas entidades, que despliegan actividades diferenciadas subsumibles en diferentes ámbitos funcionales. En estos casos, relativos a Cruz Roja, la doctrina judicial ha admitido la segregación de la plantilla, sujetándola a diversos convenios sectoriales según la actividad desarrollada por cada trabajador. Por todas, la STSJ Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, Sala de lo Social, Sentencia 944/2018 de 2 mayo 2018, Rec. 766/2018:

Efectivamente, la Sentencia del Tribunal Supremo de 03/02/2003 (RJ 2003/3230) especifica que la norma general para establecer la competencia funcional de un convenio colectivo es la actividad desarrollada en la empresa o, en otros términos, el sector en el que esté inserta la empresa que ha de estar afecta por sus mandatos.

Ahora bien, sucede con frecuencia que la actividad de una empresa (o de alguno de sus centros) entremezcla objetos propios de más de un convenio sectorial. No es que éstos concurren, ya que sus ámbitos funcionales de aplicación quedan bien delimitados sin zonas yuxtapuestas, sino que la actividad empresarial de esa empresa o centro abarca objetos propios de ambos y lo hace en forma no diferenciada desde el punto de vista de su explotación. En estos casos, la solución aquilatada por la jurisprudencia es la de aplicar el convenio colectivo que se corresponda con la actividad principal de la empresa o centro. Dan testimonio de ello, entre otras, las sentencias dictadas por la Sala de lo Social del Tribunal Supremo el 31/10/2003 (RJ 2003/9055), 29/01/2002 (RJ 2002/2646) y 10/07/2000 (RJ 2000/7176).

[...] Y el hecho de que en una misma empresa se apliquen convenios colectivos diferentes es simple signo de que en aplicación del principio de especificidad y, como

³⁰ En el mismo sentido LAHERA FORTEZA, J., *op. cit.*

excepción a la norma general derivada del de unidad de empresa, derivado de lo dispuesto en el Art. 82.1 ET, en una misma empresa coexisten varios convenios colectivos porque en la misma se desarrollan actividades diversas (SSTCT 10/10/83, [RTCT 8310], 15/07/85 [RTCT 4943], 26/06/86 [RTCT 5133], 1/04/87 [RTCT 7121]; STS 15/06/94 [RJ 5438]).

En el caso que nos ocupa no se discute que Cruz Roja Española tiene diversos ámbitos de actuación que abarcan desde la Salud, Socorros y Emergencias, Servicios de Asistencia, Salvamento y Socorrismo en las playas, Inclusión Social y Proximidad, Medio Ambiente, Cooperación Internacional etc.».

Quizás por la polivalencia orgánica y funcional de estas entidades, *algunos de los convenios de empresa admiten la aplicación de distintos convenios dentro de sus plantillas*³¹. Dicho eso, admitida la controvertida ubicación sectorial de estas entidades, resulta llamativo que la mayoría de sus convenios remiten en algunos pasajes al convenio sectorial, o al convenio sectorial de aplicación, sin concretar a cuál de ellos se refieren³². Con carácter general debe ubicarse a estos convenios bajo el influjo del acuerdo estatal de intervención social, Tribunal Supremo, Sala Cuarta, de lo Social, Sentencia 358/2025 de 23 de abril de 2025, Rec. 102/2023. En favor de esta postura, se destaca también la adhesión de Cruz Roja a Asociación Estatal de Organizaciones de Acción e Intervención Social, que participa en las negociaciones de dicho convenio. Sobre las reglas de articulación y concurrencia en ese sector, nos remitimos a lo expuesto en el apartado anterior. Además, la mentada sentencia confirma que, al haber perdido vigencia expresa un convenio de empresa de Cruz Roja suscrito antes del RDL 32/2021, el convenio sectorial pasa a prevalecer en materia salarial, aplicándose sus tablas y jornada a efectos de cálculo del precio/hora.

³¹ En el Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja de la Comunidad de Madrid, el artículo 1 (Ámbito personal), letra c) establece la exclusión de «quienes se encuentren sometidos a un convenio del sector que regule la actividad o estén sometidos a un convenio de empresa»; en el Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española de Barcelona, el artículo 3 (Ámbito personal), letra d) y párrafo siguiente precisa: «Personal de programas de nueva adjudicación los cuales ya tengan un Convenio en el sector que regule la actividad y que sea aplicable. No les será aplicable esta exclusión de este Convenio a quienes ya formasen parte de la plantilla de la institución y sea la institución quien le reubique en el nuevo proyecto adjudicado, salvo que la adjudicación sea a petición del propio trabajador y este quiera ocupar una plaza en un proyecto nuevo, sometido a Convenio de sector»; y en el Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja, Oficina Provincial de Málaga, el artículo 2 (Ámbito funcional y personal), exclusión 8 dispone que «el personal contratado con cargo a un programa financiado por una entidad o Administración distinta de Cruz Roja, y al que le sea de aplicación un convenio de sector, se regirá por la tabla salarial y la jornada y horarios del convenio sectorial aplicable; en el resto, se aplicará el presente convenio colectivo». Por último, en el Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española de Bizkaia, artículo 2, letra h), se contempla igualmente la sujeción a convenio específico en los supuestos previstos.

³² *V. gr.*, artículo 9. personal temporal, convenio colectivo Madrid. La Institución podrá utilizar las modalidades de contratación temporal vigentes en cada momento, en las circunstancias y con los requisitos establecidos en la legislación y en el convenio colectivo sectorial. La duración de los contratos será la que marque la legislación vigente en cada momento. No obstante, de lo anterior, se acuerda que los contratos por circunstancias de la producción se podrán realizar en un periodo máximo de 12 meses tal y como establece el convenio sectorial. Igualmente, el art. 4 Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja, Oficina Provincial de Málaga.

Más allá de las alusiones esporádicas al convenio sectorial de referencia, los convenios empresariales de Cruz Roja analizados no contienen ninguna regla destacable sobre articulación o concurrencia. Tampoco, por norma general, una minuciosa regulación de la contratación o el periodo de prueba, ni de cuestiones significativas en salario o estructura salarial. Algunos elevan la duración del contrato por circunstancias de la producción a los 12 meses —lo cual, según vimos, ya se recogía en el acuerdo marco de intervención social³³—. Se habilita por algunos el contrato fijo discontinuo a tiempo parcial, en ocasiones sin ninguna exigencia de dedicación mínima³⁴, lo que de nuevo nos hace preguntarnos por su adecuación a las reglas de articulación y concurrencia aplicables. El resto de las previsiones sobre contratación afectan a los procesos selectivos o de movilidad. Estimamos que son previsiones no sujetas a la prohibición de concurrencia prevista en el acuerdo marco y en el art. 84.5 ET³⁵.

2.2.3. Sector de atención a la dependencia y promoción de la autonomía personal

Cuatro de los convenios colectivos autonómicos que contienen reglas de concurrencia pertenecen al sector de los Servicios de ayuda a domicilio, que es, como sabemos, una de las prestaciones que integran el catálogo de servicios sociales establecido por la *Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia*³⁶. El ámbito funcional de estos cuatro convenios autonómicos coincide, al menos parcialmente, con el del *VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a Personas Dependientes y Desarrollo de la Autonomía Personal* (en adelante, Convenio marco de atención a la dependencia), que es uno de los tres convenios de ámbito estatal de la muestra objeto de estudio. Hasta 21 convenios de nuestra muestra (16 sectoriales³⁷ y 5 empre-

³³ Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja de la Comunidad de Madrid, arts. 10 y Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española de Barcelona, art. 14.

³⁴ Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja, Oficina Provincial de Málaga, art. 12.

³⁵ En Bizkaia se fija una cláusula general de contratación bajo los principios de publicidad, igualdad, mérito y capacidad, con uso de cualquier modalidad legal y formalización escrita (art. 13, con conexión procedimental en el art. 12 sobre publicidad interna de ofertas). En Illes Balears se ordena cubrir vacantes primero por movilidad y promoción interna antes de acudir a contratación externa (art. 27) y se concreta el periodo de prueba (art. 28). En Santa Cruz de Tenerife la regulación de contratación aparece en el capítulo II junto a empleo y periodo de prueba (arts. 11-13) Y en Asturias el índice sitúa la materia en «Personal temporal» (art. 12) y «Régimen jurídico de las contrataciones» (art. 13) dentro del cap. IV, con remisión general a la legalidad laboral.

³⁶ Art. 15.1.c), lo que comprende tanto la «atención de las necesidades del hogar» como los «cuidados personales». Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado: BOE-A-2006-21990 Ley 39/2006, de 14 de diciembre, de Promoción de la Autonomía Personal y Atención a las personas en situación de dependencia.

³⁷ Convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada del Sector del Servicio de Ayuda a Domicilio de Álava; Convenio colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de La Rioja; II Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio de Huesca; Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad de Madrid; Convenio colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio de Zaragoza; II Convenio colectivo de Ayuda a Domicilio de la Ciudad Autónoma de Melilla; Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía; I Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Ca-

sariales) están bajo el influjo de este acuerdo marco. No obstante, solo 6 de ellos han entrado en vigor con posterioridad a la publicación del acuerdo marco, con lo que solo de estos cabe esperar cierta coherencia con dicha norma³⁸.

Esta coincidencia de ámbito funcional entre cuatro convenios autonómicos y un convenio marco estatal exige que los cinco deban ser analizados conjuntamente, máxime teniendo en cuenta que, pese a tener todos ellos, en principio, la misma posición jerárquica, la modalidad del *convenio marco* tiene cierta «ascendencia» sobre los demás tipos de convenios, puesto que «pone los cimientos para el desarrollo del correspondiente proceso negociador», condicionando el contenido y alcance de los convenios que posteriormente se adopten en la unidad negociadora de referencia³⁹. Ello se observa claramente en el hecho de que tres de los cuatro convenios autonómicos del sector de ayuda a domicilio contienen una misma cláusula de concurrencia que, en realidad, opera también como una medida de complementariedad con lo establecido en el Convenio marco de atención a la dependencia⁴⁰. De este modo, tras indicarse en cada una de las correspondiente cláusulas de concurrencia que el convenio autonómico regula las condiciones de trabajo de todas las empresas y las personas trabajadoras incluidas en sus respectivos ámbitos de aplicación, funcional, personal y territorial, aplicándose su contenido a todas las empresas y las personas trabajadoras afectadas por los mismos, se advierte acto seguido que los convenios que se puedan pactar en concurrencia con el convenio autonómico, con independencia de su ámbito de aplicación territorial y eficacia, *«deberán respetar como mínimo, todas y cada una de las condiciones de trabajo reguladas por el mismo»*, siempre que no entren en contradicción con el principio de prioridad aplicativa de los convenios de empresa

narias; V Convenio colectivo de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León; Convenio colectivo de Ayuda a Domicilio de Bizkaia; Convenio colectivo de Residencias de Mayores y Centros de Día para Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal; Convenio colectivo de Centros de la Tercera Edad de Bizkaia; Convenio colectivo de Residencias, Centros de Día y Hogares Residencias para la Atención de Personas con Discapacidad Intelectual de la Comunidad Autónoma de Cataluña; X Convenio colectivo del Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal de la Comunidad Valenciana; Convenio colectivo para las empresas adjudicatarias de la gestión de residencias de tercera edad y afines de la Comunidad Valenciana; III Convenio colectivo de Residencias Privadas para Personas con Problemas de Salud Mental de la Comunidad Valenciana; Convenio colectivo de la Fundación San Rosendo.

³⁸ Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad de Madrid; II Convenio colectivo de Ayuda a Domicilio de la Ciudad Autónoma de Melilla; Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía; Convenio colectivo de Centros de la Tercera Edad de Bizkaia; Convenio colectivo de Residencias, Centros de Día y Hogares Residencias para la Atención de Personas con Discapacidad Intelectual de la Comunidad Autónoma de Cataluña; III Convenio colectivo de Residencias Privadas para Personas con Problemas de Salud Mental de la Comunidad Valenciana (Convenio colectivo de la empresa OHL Ingesan Servicios de Ayuda a Domicilio de Algeciras).

³⁹ GARCÍA MURCIA, J., *op. cit.*, p. 24.

⁴⁰ Así, en el art. 7 del Convenio colectivo de ayuda a domicilio de la Comunidad de Madrid, el art. 9 del Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía y en el art. 5 del Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Canarias.

previsto en el art. 84.2 ET, ni con *«las previsiones establecidas en esta materia por el Convenio Marco Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal»*.

Por su parte, también puede ser considerada como una regla de complementariedad entre la regulación autonómica y la prevista en el Convenio marco de atención a la dependencia, la previsión del art. 5 del *Convenio colectivo para la actividad de Servicios de ayuda a domicilio de la Comunidad Autónoma de La Rioja*, que se limita a reproducir la misma cláusula de prohibición de concurrencia establecida en el art. 5 del Convenio marco de atención a la dependencia, donde, acogiéndose a la regla general de prohibición de concurrencia del art. 84.1 ET, se indica que ni el convenio autonómico ni el Convenio marco de atención a la dependencia ni cualesquiera otros convenios o pactos que se negocien en desarrollo o complemento de los mismos *«podrán resultar afectados, interferidos, ni solapados por cualquier otra norma convencional o pacto de empresa con pretensiones de abarcar, de forma total o parcial»*, en el ámbito funcional que les es propio y exclusivo. Las posibles concurrencias que pudieran llegar a producirse se resolverían siempre a favor del convenio autonómico, o en su caso, del Convenio marco de atención a la dependencia, *«por aplicación del principio de especialidad, con independencia de la fecha de entrada en vigor de uno y otro convenio»*. Queda en el aire, no obstante, la posible concurrencia entre el propio convenio autonómico de ayuda a domicilio de la Comunidad Autónoma de La Rioja y el Convenio marco de atención a la dependencia, lo que debería resolverse, a nuestro juicio, en beneficio del convenio autonómico, que tendría prioridad aplicativa sobre aquél en virtud de lo dispuesto en el art. 84.3 ET, siempre que su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en el Convenio marco de atención a la dependencia.

El contenido del Convenio marco de atención a la dependencia se completa además con otra regla de concurrencia y complementariedad territorial en virtud de la cual la regulación contenida en el mismo en determinadas materias *«tendrán carácter de derecho mínimo necesario con respecto a la regulación que sobre esos mismos asuntos pudiera contenerse en otros convenios colectivos de ámbito más reducido»*⁴¹. Asimismo, dejando a salvo la prioridad aplicativa de los convenios de empresa y autonómicos prevista en el ET, se indica, en consonancia con lo establecido en el art. 84.5 ET que serán, *«en todo caso»*, materias no negociables ni adaptables, en ámbitos inferiores, el período de prueba, las modalidades de contratación, la clasificación profesional, las funciones, la jornada máxima anual de trabajo, el régimen disciplinario, las normas mínimas en materia de prevención de riesgos laborales y la movilidad geográfica⁴².

⁴¹ Concretamente en materia de organización, jornada y tiempo de trabajo, descanso semanal, vacaciones, jubilación, estructura retributiva y salarios, (bases, complementos, horas extras y trabajo a turnos), licencias y excedencias, movilidad funcional, derechos sindicales y formación (art. 6).

⁴² O sea, las materias que el art. 84.5 ET considera como no negociables en los ámbitos provincial y autonómico, por haber sido reservadas por el legislador al ámbito estatal (LAHERA FORTEZA, J., *op. cit.*).

El Convenio marco de atención a la dependencia efectúa también, como corresponde a este tipo de convenios, una estructura de la negociación colectiva en virtud de la cual se establece *«como unidad preferente de negociación la de ámbito estatal»*, de modo que la estructura de la negociación colectiva del sector y de los subsectores de la atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal queda establecida en el siguiente orden: Convenio Estatal, Convenio Autonómico, Convenio Provincial y Convenio de empresa o grupo de empresas. El objetivo de esta regla de articulación es el de buscar una mejor ordenación del sector, por lo que la apertura de nuevos ámbitos negociales diferentes a los establecidos en dicho listado *«necesitará de la comunicación a la comisión paritaria y el informe favorable por parte de esta»*, mientras que para los ámbitos negociales del listado sólo será necesaria la comunicación previa a la comisión paritaria (art.7).

En lo que respecta al último de los seis convenios autonómicos de la muestra que contiene reglas de articulación negocial, el art. 5 del Convenio colectivo de trabajo de residencias de Cataluña, centros de día y hogares residencias para la atención de personas con discapacidad intelectual, establece una singular *«prelación de normas»* según la cual las disposiciones de este convenio *«regularán con carácter absolutamente preferente las relaciones entre las empresas, comprendidas en su ámbito, y su personal»*, resultando de aplicación lo establecido en el ET en todo lo no previsto en el convenio. Se trata de una previsión de dudosa legalidad, a nuestro juicio, en la medida en que no tiene en cuenta la prioridad aplicativa de los convenios de empresa o grupo de empresas, de la que ni siquiera puede disponer, como sabemos, los convenios colectivos adoptados al amparo del art. 83.2 ET, por lo que la regulación de las relaciones entre las empresas y su personal, parafraseando la propia dicción literal del convenio, realizadas en un convenio de empresa o grupo de empresa, relativas a las materias enumeradas en el art. 83.2 ET⁴³, tendrían preferencia aplicativa sobre las previsiones del convenio autonómico.

3. MODALIDADES DE CONTRATACIÓN

3.1. Sector de ocio educativo y animación sociocultural

En materia de contratación el citado acuerdo marco estatal incorpora reglas de articulación y concurrencia que afectan a la misma. Como se ha dicho, de entrada, estipula que, *como regla general*, las previsiones contenidas en dicho convenio tienen

⁴³ Que son: a) el abono o la compensación de las horas extraordinarias y la retribución específica del trabajo a turnos; b) el horario y la distribución del tiempo de trabajo, el régimen de trabajo a turnos y la planificación anual de las vacaciones; c) la adaptación al ámbito de la empresa del sistema de clasificación profesional de las personas trabajadoras; d) la adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa; e) las medidas para favorecer la corresponsabilidad y la conciliación entre la vida laboral, familiar y personal; y e) aquellas otras que dispongan los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 ET.

el carácter de *norma mínima de derecho necesario*, art. 5.1. Las dos expresiones en cursiva, que se toman de la literalidad del convenio, nos parecen destacables: La primera, por la inseguridad jurídica que propicia, al no determinar cuáles son las excepciones a esa regla general. La segunda, por la severa restricción que provoca sobre las opciones reguladoras de los agentes colectivos en los niveles inferiores de la negociación colectiva. En lo que a nosotros nos afecta, sin embargo, las modalidades de contratación y el periodo de prueba —así como, de nuevo, el resto a las que se refiere el art. 84.5 ET— serán materias no negociables en los niveles inferiores de negociación. Esta prohibición no se aplica a los convenios colectivos anteriores al primer *Convenio Colectivo Marco Estatal de Ocio Educativo y Animación Sociocultural*, art. 5.3 en relación con la Disposición Adicional 1.⁴⁴ Ninguno de los convenios colectivos de nuestra muestra reúne tal condición.

En materia de concurrencia, recoge el convenio, art. 7, las previsiones del art. 84 ET sobre prioridad aplicativa del convenio de empresa, pero en una versión desfasada, al ser el convenio anterior al *Real Decreto Ley 32/2021* —la nueva versión del convenio se encuentra aún en negociación—. Este dato temporal resulta esencial en la materia que abordamos, pues el contenido sustantivo sobre modalidades de contratación que introduce el acuerdo marco —cap. 2, arts. 21-37— es inoperativo, bien sea por regular figuras contractuales hoy día inexistentes, bien sea introducir disposiciones que hoy están superadas por la norma legal. En efecto, aunque esto pueda ser objeto de discusión⁴⁵, estimamos que la regulación de las antiguas modalidades contractuales, como el contrato en prácticas, art. 23.1; el contrato para la formación y el aprendizaje, art. 23.2; o el contrato eventual por circunstancias de la producción, art. 24; no despliegan ninguna eficacia sobre los nuevos contratos formativos —contrato para la adquisición de una práctica profesional adecuada a los correspondientes niveles de estudios y contrato de formación en alternancia— ni sobre los nuevos contratos de duración determinada —por circunstancias de la producción o por sustitución de persona trabajadora—. Sí conservarían alguna vigencia las disposiciones del

⁴⁴ Tales convenios son, *Conveni col·lectiu del sector del Lleure Educatiu i Sociocultural de Catalunya*. Convenio colectivo territorial de Bizkaia del sector de Intervención Social. Convenio Colectivo para las empresas del Sector de Hostelería de Alava. Convenio Colectivo de Hostelería de Gipuzkoa de 2008-2010. Convenio Colectivo para el sector de Hostelería de Bizkaia. Convenio Colectivo de Empresas adjudicatarias del servicio de acompañamiento de transporte escolar y cuidadoras de patio dependientes del departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno Vasco para los años 2004, 2005, 2006, 2007, 2008 y 2009 correspondiente a los años escolares (hasta 31 de agosto de 2009). Convenio Colectivo de empresas de colectividades en comedores escolares de gestión directa dependientes del departamento de Educación, Universidades e Investigación del Gobierno vasco para los años 2003, 2004, 2005, 2006 y 2007 correspondiente a los años escolares (hasta 31 de agosto de 2008). Convenio colectivo del sector de ludotecas y tiempo libre de Aragón.

⁴⁵ El propio Legislador da pie a estas otras lecturas cuando, en algunos pasajes del ET, todavía hoy se refiere a las denominaciones anteriores de los contratos formativos. Así ocurre en el art. 8.2, sobre la forma del contrato, cuando preceptúa que «deberán constar por escrito los contratos de trabajo cuando así lo exija una disposición legal y, en todo caso, *los de prácticas y para la formación y el aprendizaje*, los contratos a tiempo parcial...».

convenio marco relativas al contrato fijo-discontinuo, art. 26, figura contractual que, aunque ha sido objeto de una revisión profunda por la reforma de 2021, sí mantiene su misma denominación y esencia, art. 16 ET.

A este respecto, no existe disposición legislativa o convencional que habilite la remisión o equivalencia entre las figuras contractuales anteriores y posteriores al RDL 32/2021. Y es que, por mucha similitud que se observe entre las fórmulas contractuales introducidas por esta norma y las que estas sustituyen, es evidente que nos encontramos ante modalidades contractuales nuevas, con distinta denominación, pero también con un contenido diferenciado. Según se expresaba el legislador en la exposición de motivos del RDL 32/2021 —de forma un tanto declamatoria—, en materia de contratos nos encontramos ante un «cambio de modelo». A este respecto, las partes negociadoras de los convenios colectivos deberían actualizar sus disposiciones sobre la contratación temporal y la contratación formativa, al menos, mediante una declaración de equivalencia con las nuevas variantes de este tipo de contratación, siendo esta técnica remisiva una opción lícita y bastante frecuente.

Así las cosas, tomando en consideración la prohibición de regulación de las modalidades contractuales en los ámbitos inferiores, cabría preguntarse por la legitimidad de las previsiones de los convenios de estos niveles sobre contratación que, ahora sí, se refieren a las nuevas figuras contractuales del ET. Obsérvese a este respecto que tanto el art. 84.5 ET como el art. 5.4 del acuerdo estatal de este sector no define la regulación de las modalidades contractuales o del periodo de prueba como un régimen de derecho mínimo relativo, sino como materias no negociables para los agentes de ámbitos más circunscritos. Si admitimos que la regulación de las modalidades contractuales efectuada por el acuerdo estatal es muchas veces inválida, solo cabría acudir en este sector a la regulación mínima del ET.

Esta solución, empero, no se aplica a la regulación del periodo de prueba efectuada por el acuerdo marco estatal, art. 30, que oscila entre 2 y 6 meses según el grupo profesional al que pertenezca el trabajador. También conservarían vigencia, y serían exigibles en los niveles inferiores de negociación, todas las disposiciones sobre contratación que no se vinculen a las modalidades contractuales derogadas por el RD 32/2021: como las relativas a la forma del contrato, art. 29; las previsiones sobre contratación fija discontinua, art. 26; las relativas a igualdad o no discriminación; la cuota de reserva de empleo para personas con discapacidad, art. 34, o el derecho de subrogación, art. 37. Muchas de estas materias, por no ser, estrictamente, modalidades de contratación, podrían ser negociada en los niveles inferiores. En materia de provisión de plazas, art. 31, el convenio remite expresamente a lo acordado en los niveles inferiores de negociación. Al ser esta una materia de contratación ajena a las modalidades contractuales, de nuevo, no estaría sujeta a la prohibición del art. 85.5 ET reproducida en este acuerdo marco.

Los dos convenios autonómicos afectados por este acuerdo marco difieren mucho en el tratamiento que dan a contratación laboral. El primero de ellos, el de la Comunidad Autónoma de Madrid, es mucho más interesante desde el punto de vista de la articulación. Y es que se trata de un convenio mixto, que introduce reglas de articulación propias al tiempo que atribuye un contenido sustantivo a la contratación. Respecto a las primeras, introduce un régimen muy similar al previsto en el acuerdo marco, solo que aplicable ahora sobre el ámbito provincial o empresarial. Según estipula su art. 5 *in fine*, no será negociable en ámbitos inferiores, entre otras materias, el periodo de prueba o las modalidades de contratación. En esta última materia introduce sin embargo una excepción llamativa: Permite la regulación en los ámbitos inferiores de contratación «en los aspectos de adaptación al ámbito de la empresa». Decimos que es llamativa pues, al menos conceptualmente, todos los convenios de ámbito inferior buscan adaptar la regulación de una materia a las características propias de dicho ámbito. Según la interpretación que se le dé a esa excepción —que, en puridad, no es la misma que la prevista en el art. 84.2.d ET— será más o menos fácil de sortear la prohibición de negociar sobre modalidades de contratación en los niveles provinciales y empresariales.

Por lo demás, resaltamos la extrañeza que nos causa el remitir a las partes negociantes de los niveles inferiores a dos regímenes de derecho supletorio: (1) para los convenios de empresa o de grupo empresarial, se obliga a las partes a aceptar la aplicación supletoria del propio convenio autonómico, art. 5, párr. 3; mientras que (2) para los convenios sectoriales de ámbito provincial, se fija como derecho supletorio el previsto en el acuerdo marco estatal, art. 5, párr. 4.

En cuanto a la regulación propiamente dicha de la contratación, el convenio autonómico de Madrid introduce una extensa regulación de las modalidades de contratación, que en gran medida reproduce el contenido esencial del ET, y si acaso aprovecha la facultad que este otorga para extender la duración del contrato por circunstancias de la producción hasta los 12 meses, art. 24. Resulta destacable la admisibilidad del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial, art. 28 párr. 1.º —previsión ya contenida en el acuerdo marco, cuya vigencia sobre el contrato fijo discontinuo sí afirmamos—, o la regulación de un tiempo máximo de inactividad de 11 meses, frente a los 3 máximos previsto por el ET, cuestión sobre la que el convenio marco estatal nada dice. Así, esta regulación *in peius* nos hace dudar de su legitimidad, pues la habilitación negociadora del art. 84.3 a materias contempladas en un convenio estatal se condiciona a que «su regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras que la fijada en los convenios o acuerdos estatales». Otras previsiones que aprovechan el campo dejado por el ET para la negociación colectiva son la introducción de un periodo de prueba de 3 meses para el contrato para la adquisición de la práctica profesional, art. 28.1, la fijación de una retribución para estos contratos del 85 % del salario ordinario, y del salario ordinario para el contrato formativo en alternancia, art. 27.4 (el ET obliga, al menos, al 65 %, art. 11.2.m ET). Al respecto de estos dos

últimos puntos, es llamativo que el salario fijado para el contrato en alternancia sea superior al previsto para el contrato en prácticas —anomalía admisible, si bien difícil de explicar si atendemos a la mayor impericia atribuible a quien desempeña sus servicios bajo aquella modalidad contractual—. Más interesante desde un punto de vista técnico es la fijación del salario del contrato para la adquisición de la práctica profesional en el 85 %. Dijimos que las disposiciones sobre el contrato formativo previstas en el acuerdo marco habían quedado, tras la entrada en vigor del RDL 32/2021, implícitamente derogadas. El ET, por su parte, estipula que la retribución del contrato para la adquisición de la práctica profesional será, en defecto de pacto, el salario ordinario del sector. Atendiendo a estas consideraciones, estimamos que, aun admitiendo que esta no sea una materia prohibida para el convenio autonómico, en este caso este impone peor trato a los trabajadores sujetos a esa modalidad contractual que el que resultaría si se aplicase el acuerdo marco, lo que, de nuevo, no se sujeta a la condicionalidad prevista en el art. 84.3 ET.

Dejando de lado ya el convenio autonómico de Madrid, y todos los puntos críticos que en este encontramos, el otro de los convenios del sector del ocio educativo y animación sociocultural afectado por el acuerdo marco es el de la Comunidad Foral de Navarra. Este otro no contiene ninguna regla de concurrencia o articulación, más allá de un último artículo, el 23, que remite en lo no previsto en dicho convenio al acuerdo marco estatal. En cuanto a la regulación de aspectos relativos a la contratación, solo contiene una disposición, art. 20, que se refiere al contrato fijo discontinuo y que reproduce las previsiones del ET, con la salvedad de que habilita de manera expresa la celebración de dicho contrato a tiempo parcial.

Finalmente, se analizan las previsiones convencionales relacionadas con las *garantías de los trabajadores ante los cambios en la entidad adjudicataria del servicio*. Aunque no se trata, en sentido estricto, de reglas de articulación y concurrencia, sí que ocasionalmente pueden incidir en la cobertura convencional aplicable a un determinado grupo de trabajadores. En todos los sectores de actividad que analizamos, expuestos a cambios constantes en la adjudicación de los servicios, se han previsto garantías frente a los cambios de empresario, garantías que afectan a la contratación en la medida que imponen la contratación por la empresa entrante de todos aquellos trabajadores adscritos a la realización del contrato. Centrándonos por ahora en el ocio educativo y la animación sociocultural, el acuerdo marco en su art. 37 impone a la empresa entrante una obligación automática y objetiva de subrogación del personal adscrito al servicio, garantizando el mantenimiento del empleo con independencia de la forma jurídica, causa del cambio de adjudicatario o inexistencia de transmisión patrimonial. La subrogación alcanza a los contratos en vigor con una antigüedad mínima, asegurando la conservación íntegra de derechos laborales, en especial antigüedad, jornada, salario, vacaciones y demás condiciones individuales y colectivas. Frente al art. 44 ET, esta regulación mejora la protección al desvincular la subrogación de la existencia de transmisión de una unidad productiva en sentido estricto, impo-

niéndola por mera sucesión en la gestión del servicio. Asimismo, refuerza la estabilidad al extender la subrogación a supuestos de suspensión temporal, rescate del servicio o traslado de centro. Finalmente, introduce una garantía adicional frente a la competencia desleal, al impedir el empeoramiento de condiciones mediante convenio de empresa durante un período mínimo tras la subrogación. Tanto el convenio regional de Madrid, art. 38, como el de Navarra, art. 21, reproducen en práctica identidad de términos lo previsto en el acuerdo marco.

3.2. Sector de protección de menores e intervención social

3.2.1. Subsector de reforma juvenil y protección de menores

Dentro de la sistemática del *V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores* (BOE de 16 de diciembre de 2024) encontramos un art. 29 que se denomina *modalidades de contratación*. Nos preguntamos si con esta técnica legislativa, las partes negociadoras han limitado la prohibición de negociar sobre esta materia a los aspectos que en dicho artículo se regulan (contratación indefinida, temporal, fija-discontinua...). Y es que fuera de este artículo encontramos otras disposiciones vinculadas a lo que, desde un punto de vista sustantivo, podemos entender como modalidades de contratación, por ejemplo, el contrato de relevo, art. 30. Insistimos en algo que dijimos al principio: en que la prohibición de negociar sobre *modalidades de contratación* que prevé el art. 85.5 ET y que reproducen muchos acuerdos marcos no puede verse modulada por el *nomen iuris* que le den las partes negociantes a sus disposiciones.

El art. 3, sobre reglas de concurrencia, es también en buena medida una reiteración de lo previsto en el ET. Acaso hay que destacar que presenta el contenido sustantivo del acuerdo marco como un *contenido mínimo relativo, que puede ser mejorado en los niveles inferiores de negociación* —fuera de las materias del art. 84.5—, niveles que el acuerdo concreta en todos aquellos convenios colectivos sectoriales de ámbito autonómico o provincial en los que sus ámbitos funcionales o de actividad coincidan en parte o en su totalidad con el suyo propio.

En cuanto al contenido normativo de la contratación, el convenio estatal reproduce en buena medida las disposiciones del ET en cuanto a modalidades contractuales. Más allá de eso, como es usual, en materia de contratación temporal, se aprovechaba la delegación del ET para extender la duración máxima del contrato por circunstancia de la producción hasta los 12 meses, art. 29.3.1. También encontramos alguna previsión que nos parece contraria al ET. Nos referimos a la contenida en el artículo 29.1 sobre conversión en indefinida de aquella contratación que sobrepase los límites de la contratación temporal. Esa cláusula establece como excepción: «salvo que de la propia naturaleza de la actividad se deduzca su carácter temporal». Creemos que tal salvedad ya no es coherente con el contenido del ET, que obliga a la conversión au-

tomática en indefinida de todas las contrataciones que incumplan la regulación del contrato por circunstancias de la producción, art. 15.4 ET.

En materia de contratación fija-discontinua, aprovecha el convenio marco las delegaciones efectuadas por el ET en cuanto a la fijación de la forma, los criterios de llamamiento y la elaboración de censos de trabajadores. Habilita además la contratación a tiempo parcial en esta modalidad contractual, aunque la sujeta a que el mínimo de jornada sea de dieciocho horas semanales de promedio, ello salvo que de acuerdo con los pliegos de contratación del servicio en el que se utilice esta modalidad de contratación se precise de una jornada inferior —en cuyo caso, a modo de cláusula de *soft law*, invita a las partes a que la jornada nunca sea inferior tres horas (no concreta si diarias o semanales)—, art. 29.2.f. También especifica el periodo de inactividad entre subcontratas que obligará a la adopción de medidas coyunturales o definitivas, que será de doce meses, aprovechando la delegación del art. 16.4 ET.

En cuanto a contratación formativa, empezando por el contrato en alternancia, fija un salario acorde al grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo, art. 29.3.2.m (el ET lo fija en el 60 % y el 75 %, según sea el primer o el segundo año de contratación). Igualmente ocurre en relación con el contrato para la adquisición de la práctica profesional (art. 29.3.3 i). Se prohíbe el periodo de prueba para los contratos por formación en alternancia y se fija en un mes para el contrato para la adquisición de la práctica profesional.

Por otro lado, contempla una cuota de reserva para las personas con discapacidad, que fija en el 2 %, conforme al art. 42 de la *Ley General de Derechos de las Personas con Discapacidad y de su Inclusión Social* y demás disposiciones vigentes, art. 32. También se fijan criterios de selección para las vacantes de nueva creación, que deberán ser cubiertas prioritariamente con el personal temporal o a tiempo parcial presente en la plantilla, art. 33. Finalmente, un extenso art. 34 regula la obligación de subrogación entre contratas. En la regulación de todas estas materias no hemos identificado ninguna precisión sobre la articulación o concurrencia de convenios.

Los convenios de empresa de nuestra muestra que se vinculan a este acuerdo marco incorporan algunas remisiones al acuerdo marco precedente, el IV, del año 2021. El convenio colectivo de la empresa Asociación GINSO, por ejemplo, remite en su art. 20 para todo lo referente a contratación a lo dispuesto íntegramente en dicho instrumento. De manera más llamativa, el Convenio Colectivo de la Asociación Centro Trama remite al mismo en su art. 25 2.º b, en lo que se refiere al periodo de inactividad máximo entre contratas que exonera de la adopción de medidas coyunturales o definitivas en la contratación fija discontinua; remisión inoperativa, ya que el IV acuerdo marco del sector, por ser previo al RDL 32/2021, no regula esta cuestión. Cabría discutir si estas remisiones se pueden entender hoy hechas al V acuerdo marco,

donde, como hemos visto, sí se regula la duración máxima de la inactividad. Sin embargo, nos decantaríamos por una respuesta negativa. Sería en estos casos más útil prever una remisión genérica «al acuerdo marco vigente en cada momento». Acaso una solución distinta podría alcanzarse con respecto a la remisión que hace este último convenio empresarial al IV acuerdo marco respecto a la duración del contrato por circunstancias de la producción, art. 25.1, ya que dicho acuerdo marco en este punto no se refiere nominativamente a una figura contractual determinada, sino que impone un límite a la *contratación temporal o por circunstancias excepcionales de la producción* de 12 meses, art. 29. Aunque este acuerdo es anterior al RDL 32/2021, una cláusula de ese tipo sí es válida para surtir efectos sobre el nuevo contrato por circunstancias de la producción.

Por lo demás, tales convenios empresariales regulan algunas cuestiones relativas a la contratación temporal o fija discontinua⁴⁶, que, a nuestro modo de ver, no transgreden las normas de articulación y concurrencia pues, al momento de publicarse estas normas estaba vigente el IV convenio colectivo estatal del sector, que, a diferencia de su sucesor, no preveía una prohibición de negociar estas materias, sino que solo imponía la obligación de respetar las condiciones mínimas en materia de contratación fijadas en dicho convenio, art. 3. Recordemos además que hasta mayo del año 2024 se admitía la posibilidad de que los acuerdos marco estatales delegasen la definición del régimen de las modalidades contractuales en los niveles inferiores.

3.2.2. Subsector de intervención social

La regulación de las modalidades de contrato de trabajo en el referido convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024 es bastante extensa y se aprovecha mucho del espacio concedido por el ET. Así, se dedica a fijar el periodo máximo de inactividad en los contratos fijos discontinuos, que oscila entre los 4 y 5 meses; o la forma y el orden de los llamamientos, art. 16.1. Habilita en este contrato la parcialidad, siempre que se garanticen 18 horas semanales de ocupación, salvo que el pliego administrativo imponga una dedicación menor⁴⁷. También eleva la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción a los 12 meses. En los contratos formativos, entre otros aspectos, regula la retribución, que para el contrato en alternancia oscilará entre el 85 % y el 95 % de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. Esta retribución se elevará al 100 % en los contratos formativos para la adquisición de la práctica profesional.

⁴⁶ III Convenio colectivo de la empresa Asociación Centro Trama, artículo 25, «Modalidades de contratación»; Convenio colectivo de la asociación Aldeas Infantiles SOS España, artículo 16, «Tipos de contratos»; Convenio colectivo de la Fundación CEPAIM, Acción Integral con Migrantes, artículo 12, «Contratación».

⁴⁷ La literalidad aquí es idéntica a la ya vista en el art. 29 del V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores.

Sobre el periodo de prueba, no podrá exceder de seis meses para los técnicos titulados, ni de dos meses para los demás trabajadores, art. 18. En el caso de los contratos formativos, se reduce a 7 días, art. 17.

Los tres convenios provinciales vascos de la muestra, correspondientes a este subsector de intervención social, introducen un régimen propio de modalidades contractuales, en gran medida coincidente con el legal o el previsto en el acuerdo estatal. Sin embargo, incluyen también algunas variaciones puntuales que, aunque parecen admitidas por el acuerdo estatal en la medida que suponen una mejora de su propio régimen, a nuestro modo de ver incumplen la prohibición del art. 84.5 ET. Así, a título ejemplificativo puede referirse la fijación de una dedicación mínima con carácter general para los contratos a tiempo parcial que hace el convenio colectivo sectorial de Intervención Social de Bizkaia, 20 horas semanales u 84 horas mensuales, salvo consentimiento de la persona trabajadora, art. 20.5. También el régimen de llamamientos de los fijos discontinuo del IV Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa, art. 16, o la parcialidad mínima admitida en estos contratos, que se eleva a 20 horas. En este punto, creemos que será en ocasiones discutible resolver si la fijación de una dedicación mínima puede entenderse verdaderamente como una condición más favorable para los trabajadores —requisito para la admisibilidad de estas previsiones, según el acuerdo marco—. Si así fuera, debería rechazarse la regulación introducida por otros acuerdos, como el convenio colectivo 2021-2024 del sector intervención social de Álava, que no sujeta a ningún mínimo de dedicación la parcialidad en dicha modalidad contractual, art. 16.1, en contra de lo previsto en el acuerdo marco.

De nuevo, tanto el convenio marco como los distintos convenios de su ámbito contienen *cláusulas de subrogación* en aquellos casos en los que se produce un *cam-bio en la adjudicación del servicio*. Al respecto, el acuerdo marco, art. 13, como mecanismo de estabilidad en el empleo, dispone la obligación de la nueva adjudicataria de mantener los derechos adquiridos por el personal de la anterior adjudicataria. A partir ahí, ese precepto, que de nuevo amplía el ámbito objetivo de la sucesión de empresas del art. 44 ET, establece una relación de exclusiones bastante minuciosa e introduce un régimen de deberes de información que, en gran medida, reitera lo ya dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores. Este deber de subrogación se limita, de nuevo, a las sucesiones entre empresas incluidas dentro del ámbito de dicho acuerdo colectivo. Entre los convenios del sector que regulan el fenómeno sucesorio, resulta sugerente la previsión contenida en el Convenio colectivo del sector intervención social de Álava, cuyo art. 51 excluye de la subrogación a aquellos trabajadores contratados por la empresa saliente en fraude de terceros, *id est*, mediante la elevación artificial del número de horas contratadas⁴⁸. Esta cláusula, intuimos, busca evitar prác-

⁴⁸ Cláusulas de este tipo aparecen en otros convenios vinculados por este acuerdo marco, como el Convenio colectivo de Intervención Social de Bizkaia, art. 58.

ticas mercantiles de competencia desleal. A través de ella, se excluyen de la subrogación las nuevas contrataciones y, según interpretamos, los incrementos de jornada pactados en los últimos cuatro meses. De nuevo, resultaría discutible si el convenio inferior puede incorporar restricciones no previstas en el acuerdo marco. Si estimamos que la subrogación es un aspecto vinculado a la contratación, solo cabría una respuesta negativa. Con todo, como hemos dicho, esa asociación entre la subrogación y la contratación a los efectos de lo previsto en el art. 84.5 ET.

3.3. Sector de atención a la dependencia y promoción de la autonomía personal

Como se ha dicho, la norma convencional clave en la regulación de este sector es el *VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a la Dependencia y Promoción de la Autonomía Personal* (BOE de 9 de junio de 2023). Afecta, art. 1, a todas las empresas las empresas y centros privados que prestan servicios de atención a personas dependientes o de promoción de la autonomía personal, en cualquiera de sus formas: Residencias de mayores; centros de día y de noche; viviendas tuteladas; servicio de ayuda a domicilio (SAD); o teleasistencia. También incluye: divisiones, secciones o unidades de empresas multisectoriales cuando presten estos servicios, aunque la actividad principal de la empresa sea otra.

En lo que se refiere a las reglas de articulación y concurrencia vinculadas a la contratación, el convenio prohíbe la negociación en ámbitos inferiores de algunas materias, art. 6, como el periodo de prueba o las modalidades de contratación —en realidad, se prevé la prioridad aplicativa sobre aquellas materias que, como vimos, el propio ET reserva preferentemente a la negociación estatal, art. 84.5 ET—. Esta atribución de preferencia al convenio colectivo estatal se hace, como recuerda el propio convenio, sin perjuicio de lo previsto en el art. 84.2-3 ET. Es decir, reconoce también la prevalencia que el ET otorga a los convenios de empresa para la fijación de ciertos aspectos de la contratación (hoy en día casi nula) y la prioridad aplicativa de los colectivos autonómicos que obtengan el respaldo de las mayorías exigidas para constituir la comisión negociadora en la correspondiente unidad de negociación y cuya regulación resulte más favorable para las personas trabajadoras en todos aquellos aspectos vinculados a la contratación que se salen del ámbito de las modalidades contractuales. A partir de estas excepciones cabría afirmar que aquellos aspectos vinculados a la contratación, pero distintos de las *modalidades contractuales* y del periodo de prueba, sí podrían ser negociados en otros ámbitos geográficos: por ejemplo, las reservas en el empleo o los criterios de selección

Nada dice el convenio colectivo marco estatal, por su datación anterior, sobre la prioridad aplicativa que, en los mismos términos, el ET atribuye al convenio estatal provincial en el art. 84.4 ET introducido por el art. 1.2 del *Real Decreto Ley 2/2024*. La prioridad aplicativa de este convenio provincial, empero, queda supeditada a su

atribución por un acuerdo marco de ámbito autonómico. En la muestra analizada no existe ninguna disposición de este tipo. No obstante, aunque esto sea irrelevante desde un punto de vista operativo —ya que el marco legal así lo impone—, el convenio estatal debería contar entre las excepciones a la prioridad estatal que otorga a ciertas materias, la recogida en el nuevo art. 84.4 ET.

A pesar de la prioridad que se atribuye el convenio estatal en materia de modalidades contractuales, apenas cuatro de los convenios de la muestra remiten al mismo. Dos lo hacen de manera directa, para remitir al régimen de contratación prevista en dicho acuerdo marco⁴⁹. Otro lo invoca como norma supletoria, afirmando además que sus previsiones son elementos no negociables⁵⁰; y otro meramente se refiere al acuerdo marco como norma supletoria⁵¹.

En cuanto a las previsiones sustantivas en materia de contratación, que serán aplicables en los ámbitos inferiores, encontramos algunas cláusulas irrelevantes, por estar ya estipuladas en la ley, como la prohibición de discriminación entre trabajadores fijos y temporales, art. 18.1 párr. 3.º. Hay otras cláusulas de *soft law*, en tanto que no imponen una conducta determinada que sea jurídicamente exigible en los ámbitos inferiores de negociación, como el compromiso de «apoyar el acceso y la permanencia de las personas mayores de 45 años en el empleo», art. 18.2. La preferencia otorgada a la contratación indefinida, art. 18.1 párr. 1.º, por el contrario, sí se concreta en una serie de obligaciones exigibles, como la de conversión de contratos temporales hasta que el 80 % por ciento del personal en plantilla sea personal indefinido, art. 18.2, previsión que tiene acomodo en el art. 15.8 ET. No aclara el convenio si a los efectos de computar ese 80 % debe tenerse en cuenta el personal fijo-discontinuo. Ante el silencio al respecto, entendemos que cabe una respuesta afirmativa, al ser esta última

⁴⁹ En ambos casos la remisión al VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal es expresa y con efectos claros sobre la contratación. Así, el Convenio colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio de Zaragoza establece en su art. 34 (Contratación) una remisión directa y dinámica: «en materia de contratación se aplicará lo indicado» en el convenio marco estatal, lo que hace que cualquier regulación local quede supeditada a lo que disponga el estatal vigente en cada momento. Por su parte, el Convenio colectivo de Residencias de Mayores y Centros de Día para Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal fija en el art. 12 (Empleo) que esta materia no es negociable ni adaptable en el ámbito autonómico y que «se estará a lo dispuesto» en el convenio marco estatal, de modo que la contratación/empleo queda cerrada por el nivel estatal y el autonómico actúa solo de forma complementaria.

⁵⁰ En el Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, la articulación con el marco estatal se fija en dos preceptos: el art. 8, «Derecho supletorio», que dispone que «... se aplicará, con carácter supletorio, el Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes... vigente en cada momento», y el art. 9, «Concurrencia de convenios», que establece que los convenios de ámbito inferior «... deberán respetar... y las previsiones... del Convenio Marco Estatal... vigente».

⁵¹ En el II Convenio colectivo de Ayuda a Domicilio de la Ciudad Autónoma de Melilla (BOME de 23 de junio de 2023), la supletoriedad se fija en el artículo 37, «Derecho supletorio», que dispone: «En todo lo no previsto en el presente Convenio se estará... al Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal».

una modalidad de contratación indefinida, art. 16.1 ET. La obligación de alcanzar este porcentaje de contratación indefinida aparece por lo demás contemplado en múltiples convenios afectados por este acuerdo marco⁵². A este respecto, entendemos que esta cuestión no está vinculada a las *modalidades de contratación*, por lo que queda fuera de la prohibición prevista en el art. 6 del acuerdo marco (y en el art. 85.5 ET) *y puede, por tanto, ser mejorada en los niveles inferiores de negociación*.

También prevé el convenio los supuestos en los que cabe la contratación eventual, mayoritariamente coincidentes con los ya previstos en el ET. En este punto, introduce una precisión sobre lo que debe entenderse por incremento de la producción a los efectos de habilitar la contratación temporal, y dice, por ejemplo: que «esta modalidad de contratación podrá ser utilizada por las empresas, entre otros supuestos, cuando la ocupación de la residencia o centro exceda del 75 % de su capacidad máxima autorizada», art. 18.4.1. Discrepamos de la validez de esa cláusula a la hora de legitimar la contratación temporal, ya que cuando la superación de ese porcentaje sea permanente en el tiempo, nos encontraríamos ante una necesidad estructural contraria a la coyunturalidad exigida por el art. 16 ET. Por lo demás, hemos observado que algunos de los convenios vinculados a este acuerdo marco introducen umbrales de ocupación inferiores para legitimar la contratación temporal, lo que supone un claro incumplimiento de las reglas de articulación previstas en el acuerdo marco por ser, esta sí, una cuestión claramente vinculada a las modalidades contractuales⁵³.

El acuerdo marco extiende *la duración del contrato por circunstancias de la producción* hasta los 12 meses, art. 18.4.1, haciendo uso de la delegación contenida en el art. 15.2 ET. Resultan así fútiles las extensiones efectuadas en todos aquellos convenios sujetos a este acuerdo marco⁵⁴. Más llamativa resulta la fijación del *dies a quo*

⁵² En el Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad de Madrid, el artículo 14, «Plantillas», dispone: «Como mínimo, el 80 % de la plantilla de cada empresa tendrá contrato indefinido»; en el Convenio colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de La Rioja, el artículo 16, «Empleo», apartado «Estabilidad en el empleo», fija «80 % de personal indefinido sobre la plantilla mínima exigida»; en el Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, el artículo 21, «Estabilidad en el empleo», establece «80 % de personal indefinido»; en el I Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Canarias, el artículo 20, «Empleo», apartado «Estabilidad en el empleo», también prevé «80 % de personal indefinido»; y en el Convenio colectivo de la empresa OHL Ingesan Servicios de Ayuda a Domicilio de Algeciras, el artículo 9, «Ingreso, contratación, cobertura de vacantes y modificaciones de jornada», señala: «La Empresa garantizará una plantilla con contrato estable del 80 %».

⁵³ Art. 8.b del III Convenio colectivo de residencias para personas con problemas de salud mental, cuya titularidad y gestión se lleven a cabo de forma privada.

⁵⁴ En el III Convenio colectivo de Intervención Social de Álava se dispone: «Su duración máxima será de un año. (...) Si dicho contrato se hubiera concertado por una duración inferior a un año, podrá prorrogarse (...) por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima» (epígrafe «Contrato de trabajo por circunstancias de la producción»); en el IV Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa se señala: «Su duración máxima será de un (1) año. (...) podrá prorrogarse (...) por una única vez, sin que la duración total del contrato pueda exceder de dicha duración máxima» (epígrafe «Contrato de trabajo por circunstancias de la produc-

que hace el convenio para el cómputo de esos 12 meses, que no se ubica en la rúbrica del contrato, sino en el momento en que se produzcan las causas que justifican la contratación temporal. Decimos que es llamativa porque la determinación de ese *dies a quo* material o sustantivo puede ser controvertido, y eso podría excitar alguna litigiosidad sobre fraude en la contratación. Comoquiera que sea, por las reglas de articulación ya vistas, esta particularidad debe ser aplicable en todo el sector, con independencia de que los convenios inferiores hayan introducido una regulación propia de esta modalidad contractual.

En lo que se refiere al *contrato a tiempo parcial*, fija un número mínimo de horas, art. 18.6, concretamente 25 horas semanales y, excepcionalmente 8, cuando las necesidades del contrato lo requieran. Además, se hacen otra serie de concreciones en materia de distribución y preaviso que aprovechan la delegación conferida por el ET, pero que no tienen gran relevancia desde el punto de vista de la articulación y concurrencia de los acuerdos colectivos.

En lo que se refiere a estas reglas, apenas destacaríamos la *ausencia de cualquier mención a la contratación fija discontinua*. Ese silencio, a nuestro modo de ver, impide a la negociación colectiva de ámbito inferior aprovechar los márgenes de configuración concedida por el art. 16 ET a la autonomía de los agentes sociales. De nuevo aquí hay que insistir en la oscuridad de la referencia a las modalidades de contratación —que es el terreno que el acuerdo marco veda a la negociación de los niveles inferiores—. Desde una lectura estrecha de ese término, habría que decir que los agentes sociales de esos otros niveles cuentan con margen para regular aspectos del contrato fijo discontinuo que no determinen la modalidad de contratación (por ejemplo, en lo que se refiere a los criterios de preferencia, las bolsas de llamamientos o los criterios de conversión, previsiones todas que el art. 16 ET delega en la negociación colectiva sectorial —o subsidiariamente empresarial—)⁵⁵. Sin embargo, aun desde esa inter-

ción»); y en el Convenio colectivo de Intervención Social de Bizkaia (BO de Bizkaia de 22 de octubre de 2024) se establece igualmente: «Su duración máxima será de un (1) año. (...) podrá prorrogarse (...) por una única vez...» (epígrafe «Contrato de trabajo por circunstancias de la producción»). Por su parte, el Convenio colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de La Rioja prevé: «Podrá tener una duración máxima de 12 meses. (...) podrá prorrogarse (...) por una única vez...» (apartado «Contrato por circunstancias de la producción»); el V Convenio colectivo de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León indica: «Cuando el contrato obedezca a estas causas tendrá una duración máxima de doce meses» (art. 10, «Contrato por circunstancias de la producción»); el Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía dispone: «Podrá tener una duración máxima de doce meses, contados a partir del momento en que se produzcan dichas causas. Si se suscribe por un período inferior (...) podrá prorrogarse una sola vez...» (capítulo «Contratación», 3. «Contrato por circunstancias de la producción»); y el Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad de Madrid recoge: «Las partes acuerdan establecer en un año la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción, dado el carácter anual del presupuesto...» (epígrafe «Contrato por circunstancias de la producción»).

⁵⁵ Muchos de los convenios afectados por el marco estatal desarrollan esos extremos con detalle. Así, el Convenio colectivo de Intervención Social de Bizkaia, en el art. 20.2, «Modalidades de contratación», regula el fijo-discontinuo, admite jornada completa o a tiempo parcial, y prevé censo de llamamientos y comunicación a la RLPT; el II Convenio

pretación flexible, se debe excluir otros aspectos vinculados a este contrato, como es la posibilidad de celebrarlo a tiempo parcial, que se refiere a una modalidad de contratación y que el ET condiciona a la habilitación en el convenio colectivo sectorial, art. 16.5. Algunos de los convenios colectivos de la muestra vinculados a este acuerdo marco, empero, hacen uso de esa posibilidad, de manera, a nuestro modo de ver, indebida⁵⁶. En algunas ocasiones, como dijimos, se trata de disposiciones previas a la promulgación del acuerdo marco, cuya aplicabilidad solo se mantendrá en tanto permanezcan vigentes⁵⁷.

En cuanto al *periodo de prueba*, el otro de los aspectos sobre la contratación sujetos a la prohibición de concurrencia por parte del acuerdo marco, se regula en el art. 21 de dicha norma paccionada, según el cual, este periodo nunca podrá ser superior a un tercio de la duración del contrato, a tenor de lo regulado en el ET, ni superar, además distintos periodos según el grupo profesional, periodos que van desde los seis meses, para el grupo 1, hasta los 15 días, para el grupo 5. En el contrato de formación en alternancia no se podrá fijar periodo de prueba (en coherencia con la prohibición del art. 11.2 1 ET), y en el contrato formativo para la adquisición de la práctica profesional, este no podrá superar los 2 meses (aprovechando la habilitación contenida en el art. 11.3 e, que fija una duración máxima de un mes, ampliable por convenio colectivo), art. 18 2.k y 3-e.

Finalmente, también este acuerdo marco contempla *garantías de continuidad en favor de los trabajadores afectados por el cambio de adjudicación del servicio*, art. 67. Es una previsión, al igual que en el caso anterior, que ensancha el ámbito de aplicación del fenómeno sucesorio contemplado en el art. 44 ET. La previsión conven-

colectivo del Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural de la Comunidad de Madrid, en el art. 28, «Contratos fijos discontinuos», disciplina específicamente esta modalidad; el Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía en el Capítulo de Contratación, apdo. 8, «Contrato Fijo Discontinuo», exige forma escrita, calendario anual a la RLPT, mínimo de seis meses de actividad al año y llamamiento con 15 días de antelación; y el Convenio colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio de Zaragoza, en el epígrafe «Contrato fijo-discontinuo» dentro de Contratación, establece el orden de llamamiento por escrito, el preaviso de siete días y criterios objetivos (como la antigüedad).

⁵⁶ En el Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, Capítulo de Contratación, apdo. 8.3 «Contrato Fijo Discontinuo», se establece que la formalización del contrato fijo-discontinuo solo puede realizarse a instancia de la persona trabajadora. Por su parte, el Convenio colectivo de Intervención Social de Bizkaia, artículo 20.2, admite el fijo-discontinuo a jornada completa o parcial, exige formalización escrita con los elementos esenciales y dispone que el llamamiento se efectúe por escrito con al menos diez días de antelación, concretando calendario, jornada y duración.

⁵⁷ En el III Convenio colectivo de Intervención Social de Álava, el artículo 16.2, bajo «Modalidades de contratación: contrato indefinido fijo-discontinuo», permite concertarlo a jornada completa o a tiempo parcial; en el I Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Canarias, la sección «Contrato fijo discontinuo» establece expresamente que podrán suscribirse a tiempo parcial; y, por su parte, el II Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio de Huesca, artículo 34 (Contratación), letra e) «Contratos fijos discontinuos», admite su formalización a jornada completa o a tiempo parcial, con remisión al artículo 16 del Estatuto de los Trabajadores.

cional no limita estas garantías a aquellos casos en los que ambas empresas, la nueva y la vieja adjudicataria, estén sometidas a dicho acuerdo marco, aunque parece obvio que solo en tales casos cabrá exigir su operatividad (será difícil en todo caso encontrar un supuesto en el que empresas concurrentes a un mismo servicio no estén vinculadas por el mismo acuerdo marco). Los convenios similares suelen reproducir esa cláusula, como el I Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio de Andalucía.

4. SALARIOS Y ESTRUCTURA SALARIAL

4.1. Sector de ocio educativo y animación sociocultural

Teniendo presente el reiterado artículo 5.1 del III Convenio colectivo marco estatal del sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural («como regla general, las regulaciones contenidas en el presente Convenio tienen el carácter de norma mínima de derecho necesario»), ha de llamarse la atención sobre su artículo 7 (conurrencia de convenios) que, sin embargo, y a pesar de la actual regulación legal, fija la prioridad aplicativa del convenio colectivo de empresa en «la cuantía del salario base y de los complementos salariales». Es decir, utiliza la literalidad del antiguo art. 84.2 a) ET, derogado en año 2021 tal y como se ha expresado con anterioridad. Cláusula, por tanto, obsoleta, que se debe a todas luces a una negociación del convenio previa a la reforma y que, por tanto, no ha de producir efecto alguno por considerarse *contra legem*. Otro aspecto llamativo del mismo es su «Disposición Adicional Primera» en la que se incluye una declaración expresa (listado) de los convenios colectivos sectoriales que se reconocen a la fecha de la firma del mismo, manifestándose que es debido a «la necesidad de cohesión y organización del ámbito estatal de negociación colectiva» lo que «obligó a la concordancia y reconocimiento de los convenios colectivos preexistentes al Primer Convenio Marco Estatal de Ocio Educativo y de Animación Sociocultural».

En este punto se hace preciso destacar una práctica identificada y consolidada en este sector (y en el sector de ayuda a domicilio, al que nos referiremos con posterioridad), propiciada por la naturaleza pública de los servicios que en su virtud se prestan y, por ende, su vínculo con el derecho administrativo y la contratación pública, puesto que es en esta esfera en la que se adjudican tales servicios. La misma consiste, en esencia, en la vinculación de las tablas salariales previstas en los distintos instrumentos de negociación colectiva a la fecha de adjudicación de los contratos públicos. La regla típica pasa por aplicar las nuevas tablas que se negocian únicamente a expedientes iniciados o finalizados tras la publicación del convenio. El propio III Convenio colectivo marco estatal del sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural, contiene la referida técnica en su artículo 44, con el siguiente tenor literal: las tablas recogidas en el Anexo 3 Tabla A), se aplicarán a los salarios de las personas trabajadoras que presten servicios en todos aquellos recursos, programas o servicios de contratación pública, realizada bajo cualquiera de las modalidades previstas en el ordena-

miento jurídico vigente (subvención, contrato, concierto, convenio, acuerdo marco u otras fórmulas legales), cuyo inicio del expediente de contratación se haya iniciado con posterioridad a la publicación del convenio en el Boletín Oficial del Estado, aunque su fecha de efectos económicos solo tendrá lugar desde la fecha en que se inicie la ejecución de los nuevos contratos o subvenciones derivados de los indicados procedimientos de licitación o contratación. Las tablas de este apartado A no son aplicables a prórrogas de contratos o de servicios anteriores a la publicación del presente convenio que no contemplen en sus pliegos la revisión de precios como consecuencia de actualizaciones de convenio». Lo propio se efectúa en la D.T. Primera del II Convenio colectivo del Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural de la Comunidad de Madrid; el Art. 6 Convenio colectivo del Sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural de la Comunidad Foral de Navarra; Disposición Adicional; Art. 65 del III Convenio colectivo de la empresa Asociación Centro Trama respecto al complemento específico de protección y/o reforma «aplicándose en función de su inclusión efectiva en los correspondientes pliegos de contratación». Sin lugar a dudas, esta peculiar regla ocasiona la existencia de *dobles escalas retributivas intraempresa*, coetáneas, en función de la fecha del expediente retributivo y, por tanto, con potencial fricción en lo que respecta al principio y derecho de igualdad de trato, puesto que en la mayoría de estos casos se estarán prestando servicios sustancialmente idénticos. Sobre esta cuestión volveremos en el epígrafe correspondiente al sector de ayuda a domicilio. No obstante, como consecuencia de esta técnica y en lo que respecta a la negociación de ámbito autonómico del sector que ahora nos ocupa, el II Convenio colectivo del Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural de la Comunidad de Madrid en su Disposición Transitoria Primera 2.º se remite a las tablas salariales del convenio anterior en el tiempo para regular los salarios con referencia a ciertos incrementos respecto a la misma⁵⁸.

⁵⁸ Este convenio se remite a las tablas salariales del convenio anterior pero especificando unos incrementos salariales respecto a las mismas: «del anexo 3 no serán de aplicación a las personas trabajadoras en aquellos supuestos en los que siendo actividades, programas, actuaciones y servicios cuya licitación y/o contratación pública o privada y/o procedimiento de contratación, sea cual fuera su naturaleza, o bien sea anterior a la publicación y entrada en vigor del presente convenio colectivo en el BOCM, o en el caso de prórroga/s de dichos contratos aunque sean posterior/es a la publicación del presente convenio colectivo, o en el caso de que, incluso siendo posteriores a la publicación en el BOCM del presente convenio colectivo, en el supuesto de que la memoria económica o presupuesto (o similar) del contrato o licitación público y/o privado no acepte y asuma expresamente las citadas tablas o no obre su admisión expresa de las tablas del anexo 3, en el caso de licitación pública, en la plataforma de contratación del sector público según la ley de contratos del sector público. En estos supuestos, se aplicarán las tablas salariales reconocidas en resolución de 2 de agosto de 2021 de la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid y publicadas en BOCM núm. 199, p. 3, de 21/8/2021, con los incrementos que se determinan a continuación: 2 % a partir de octubre de 2023; 1,75 % a partir de octubre de 2024; 1,5 % a partir de octubre de 2025; A partir de 1 de octubre de 2026 convergerán a los salarios del anexo 3».

4.2. Sector de protección de menores e intervención social

4.2.1. Subsector de reforma juvenil y protección de menores

El V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores integra los típicos aspectos retributivos (conceptos, estructura salarial, posibles incrementos...), pero también hace expresa alusión a su adaptación al ámbito de la empresa, fijándose en su artículo 61 que la negociación colectiva en el ámbito de la entidad o empresa podrá adaptar la estructura retributiva. Este V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (al igual que ocurre con el III Convenio colectivo marco estatal del sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural), contiene en su «Disposición Adicional Primera» un listado de los convenios colectivos sectoriales que se reconocen preexistentes a la fecha de la firma del mismo. Así se regula un concreto complemento salarial: el *Complemento Transitorio derivado del IV Convenio Colectivo*. Su art. 67, pese a reconocer que su cuantía se recoge en las tablas del convenio más nuevo y vigente, recuerda que «este complemento tiene su origen en el IV convenio colectivo y en la obligación que el mismo contenía sobre la consolidación de las percepciones salariales que el mismo contenía a fecha 31 de diciembre de 2025».

Una tendencia observada en este sector es la de la remisión en la regulación de algún extremo o aspecto retributivo a un convenio colectivo de distinto ámbito. El Convenio colectivo de empresa de la asociación Aldeas Infantiles SOS se vincula con el sectorial a efectos retributivos, concretamente al IV Convenio Colectivo de Protección y Reforma Juvenil. De esta manera, además de adaptar su estructura retributiva y la calificación profesional al mismo, aprobado por Resolución de 4 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo, incluye un nuevo concepto retributivo, el *Salario mínimo Integrado garantizado*, que queda compuesto por «el salario base y complemento específico del IV Convenio Colectivo de Protección y Reforma Juvenil, y en los casos que proceda por el denominado *complemento de ajuste*»⁵⁹. Otro convenio de empresa de la muestra, el III Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social, GINSO, también se refiere a este convenio estatal de reforma juvenil y protección de menores en su vertiente retributiva. Este, para indicar que el complemento específico se percibe en las condiciones indicadas en el sectorial, pero en la cantidad consignada en el de empresa (art. 57) y para prever el devengo y abono del complemento de dirección «de conformidad con lo dispuesto en el artículo 67 del IV convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores» (art. 58.1f). En este sentido, recuérdese que precisamente

⁵⁹ Véase artículo 47 y Disposición final del mentado convenio colectivo. Si bien en esta última disposición señalada se indica que lo propio se produce «en cumplimiento de lo regulado en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores».

este convenio estatal otorga libertad a las empresas para adaptar la estructura retributiva (art. 61). En similares términos se pronuncia el Convenio colectivo de la Fundación CEPAIM, Acción Integral con Migrantes, que se refiere al convenio anterior, el I Convenio colectivo de la Fundación CEPAIM (BOE 03-12-2010), para establecer: (1) que quien en su virtud venía percibiendo *el complemento de antigüedad, se sustituirá por el de experiencia profesional* (art. 3.3b); y (2) para que los encuadrados en un determinado grupo profesional que por vigencia del nuevo se ha visto modificado, perciban la cantidad de 141,56 en 12 pagas para que su salario anual suba en proporción del resto de la plantilla (art. 3.3e). Y, por último, En el III Convenio colectivo del Grupo de empresas Envera se ha identificado un precepto que establece el derecho a un concepto retributivo, la «*Bonificación extraordinaria de beneficios*», para aquellas personas expresamente relacionadas en un convenio anterior: en el anexo II del III Convenio Colectivo de la Asociación de Empleados de Iberia Padres de Minusválidos⁶⁰. En lo que a su cuantía respecta se hace remisión a un acuerdo posterior actualmente no vigente: el acuerdo de fecha 18 de marzo de 2008 (que expiró, según lo expresado en el convenio que nos ocupa, el 31 de diciembre de 2010). Entendemos que, pese a que en todos los casos se traten de convenios del mismo sector, pueden surgir complicaciones interpretativas con una posible renovación del convenio de referencia y un cambio de definición del concepto retributivo o su cuantía. En estos casos podría discutirse qué versión rige, por lo que parece más aconsejable la positivización de definiciones y cuantías en el propio texto.

Algo parecido sucede en el III Convenio colectivo de la empresa Asociación Centro Trama, que contempla en su Art. 65 un complemento específico de protección y/o reforma, el cual queda restringido a ciertos casos, «aplicándose en función de su inclusión efectiva en los correspondientes pliegos de contratación». Cuando no resulte de aplicación este (Complemento específico de protección y/o reforma), el cual se devengará solo en los casos de contrataciones públicas posteriores a la firma del convenio, se prevé que «se abonarán los mismos importes que se vinieran percibiendo en función de los establecido en el *II Convenio colectivo de la Asociación Centro Trama*». Es decir, el convenio colectivo anterior.

4.2.2. Subsector de intervención social

Ninguna particularidad y singularidad en cuanto a las reglas de articulación y concurrencia en materia salarial encontramos en los convenios de la muestra de este sector, sin perjuicio de algunas referencias que se realiza a continuación respecto a los convenios de la Cruz Roja. Se reitera la regla ya expresada de que cada convenio

⁶⁰ Según se ha podido comprobar el convenio de la empresa Envera sucede al de la Asociación de Empleados de Iberia Padres de Minusválidos.

contienen sus tablas salariales propias y una configuración autónoma en cuanto a los conceptos retributivos, sin remisiones en este extremo a otro instrumento, siendo buen ejemplo de ellos el III Convenio colectivo de Intervención Social de Álava, el VII Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española-Oficina Autónoma de Illes Balears, o el Convenio colectivo de Intervención Social de Bizkaia.

4.3. Sector de atención a la dependencia y promoción de la autonomía personal

En materia salarial, y en términos similares a lo que sucede en el sector del Ocio Educativo, el VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal - Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio se reserva la estructura retributiva para sí con carácter de «mínimo necesario». A este respecto señala expresamente en su artículo 6 que en «la estructura retributiva» la regulación del mismo «tendrán carácter de derecho mínimo necesario con respecto a la regulación que sobre esos mismos asuntos pudiera contenerse en otros convenios colectivos de ámbito más reducido».

Derivado de la vigencia de esta regla, el margen de los agentes negociadores en este sentido es limitado. No obstante, se han identificado cláusulas de tipo aclaratorias o recordatorias. Por ejemplo, en el Convenio colectivo de Centros de la Tercera Edad de Bizkaia se indica, respecto a los complementos transitorios y anticipados, que las cantidades abonadas en concepto de «a cuenta convenio», es decir, las derivadas de la expiración del convenio anterior (de 31 de diciembre de 2020) y pagadas mientras se negocia uno nuevo, no se acumularán a los incrementos aprobados en el nuevo convenio⁶¹. Del segundo tipo de las mentadas, el Convenio colectivo para las empresas adjudicatarias de la gestión de residencias de Tercera Edad y afines de la Comunidad Valenciana, hace alusión al Plus de Asistencia derogado en virtud del convenio anterior (publicado en el DOGV 03.10.2019) para expresar que su cuantía fue absorbida en el salario base de cada una de las categorías, abonándose este concepto en las 14 nominas anuales⁶². Por otro lado, en relación con un convenio de ámbito superior, se ha declarado expresamente en un caso que las tablas del convenio colectivo son superiores que las del convenio marco: «Las partes quieren hacer constar que la

⁶¹ Art. 24: «En cualquier caso, se aclara que, los incrementos acordados no serán acumulativos a los incrementos que ya se hayan podido realizar en las empresas por cantidades abonadas a cuenta convenio, por acuerdos o por decisiones del empresario/a desde la finalización de la vigencia del convenio anterior (31 de diciembre de 2020), los cuales serán utilizados para hacer frente a las obligaciones económicas derivadas del convenio durante toda su vigencia, todo ello con el fin de que estas personas trabajadoras no tengan, durante la vigencia del convenio, un incremento, en términos absolutos, mayor del establecido en este convenio, salvo que así se hubiera pactado expresamente en cada centro de trabajo».

⁶² Art. 30h) del mentado Convenio colectivo.

tabla salarial de 2022 prevé unas retribuciones que, consideradas en su conjunto y cómputo anual, son superiores a las previstas en el Convenio Marco Estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal»⁶³.

Por otro lado, al igual que en otros sectores de la muestra, existe un convenio que vincula un concepto retributivo a un convenio colectivo anterior producto de la misma unidad de negociación. Nos referimos al Convenio colectivo de Residencias, Centros de Día y Hogares Residencias para la Atención de Personas con Discapacidad Intelectual de la Comunidad Autónoma de Cataluña que hace referencia en su artículo 21.2 al complemento de antigüedad para asociarlo al importe congelado que se tenía en vigor en el I Convenio. Por tanto, para conocer con exactitud ese importe se ha de consultar dicho primer Convenio.

Pero si algo es destacable en este sector en lo que respecta a la materia salarial es su *conexión con la contratación administrativa*. Como se ha apreciado ya en el sector del ocio educativo, resulta común aplicar las nuevas tablas que se negocian únicamente a expedientes iniciados o finalizados (fecha de adjudicación del contrato público) tras la publicación del nuevo convenio. Lo propio se reproduce en un gran número de convenios del sector⁶⁴, por lo que podemos afirmar que estamos ante una práctica consolidada en el mismo y propiciada por la naturaleza pública de los servicios que en su virtud se prestan y, por ende, su vínculo con el derecho administrativo y la contratación pública, puesto que es en esta esfera en la que se adjudican tales servicios. Si bien, no es una norma prevista en todos los convenios del sector: por ejemplo, encontramos el Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía que no vincula los incrementos salariales a la fecha de la concesión administrativa. Ahora bien, esta aplicación diferenciada de las nuevas tablas salariales en función de la fecha de la concertación del servicio, se limitan en los distintos convenios a la llegada de una fecha, a partir de la cual resulta de aplicación a todas las relaciones contenidas en su ámbito de aplicación. Es decir, los convenios colectivos también prevén cláusulas de homogeneización, pero diferidas (en menor o mayor medida) en el tiempo, para cuando se alcance una determinada fecha límite. El tenor de este tipo de cláusulas suele ser similar al siguiente: «En cualquier caso, a partir del 01 de diciembre de 2028, todas las personas trabajadoras incluidas en el ámbito de aplicación del convenio percibirán los importes recogidos en la tabla salarial del anexo I para 2028, con independencia de que hubiera tenido lugar

⁶³ Art. 35 II Convenio colectivo de Ayuda a Domicilio de la Ciudad Autónoma de Melilla.

⁶⁴ Art. 22 II Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio de Huesca; Art. 40 Convenio colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de La Rioja; D.A. Primera del I Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Canarias; Art. 15 y Anexos I, II y III del V Convenio colectivo de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León.

o no una nueva adjudicación⁶⁵). Para aportar certeza en la regulación de las relaciones anteriores, se suele efectuar una remisión al convenio colectivo anterior, concretamente a las tablas que venían siendo efectivas con anterioridad a la publicación del convenio en vigor⁶⁶.

Pero como ya se ha manifestado en el apartado relativo al sector de ocio educativo, esta regla ocasiona dobles escalas retributivas con difícil acomodo en nuestra legislación. En relación con ello, llama la atención cómo uno de los convenios de la muestra justifica esta medida. En la exposición de motivos del V Convenio colectivo de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León se dice lo siguiente: *«La prestación del servicio de ayuda a domicilio de Castilla y León está sujeta a las distintas licitaciones de las Administraciones Públicas. La variedad de fechas en las que se adjudican los concursos y la imposibilidad de que los incrementos de convenio colectivo se puedan repercutir a los titulares de los servicios, como consecuencia de la publicación de la Ley de desindexación, ha dificultado en las distintas negociaciones que se han llevado a cabo en este convenio colectivo que se pudieran mejorar de forma sustancial las condiciones sociales y económicas de la plantilla. Por todo ello las partes negociadoras desean dejar constancia expresa que el sistema de retribuciones pactado, recogido en los anexos del I al III del presente convenio colectivo, lo es en uso de su legítima autonomía negociadora, considerando que resulta el medio para conseguir el objetivo de la mejora progresiva de las condiciones laborales y sociales aprobadas en el presente convenio, que se plasman en un salto cuantitativo y cualitativo en la regulación a favor de las personas trabajadoras en materia de jornada, permisos, descansos, festivos o kilometraje. Los artículos en materia retributiva son el equilibrio entre los intereses de la parte social y empresarial, por lo que lo establecido en el artículo 15 así como en la disposición transitoria primera constituyen junto con el resto del articulado del convenio un todo orgánico e indivisible, y en consecuencia si estos artículos fueran anulados total o parcialmente el presente convenio quedaría sin eficacia jurídica en su totalidad, obligándose las partes a renegociar las condiciones pactadas en el presente convenio colectivo en el plazo de dos meses. La finalidad de los firmantes de este convenio, es que los contratos administrativos finalicen en la fecha establecida en los mismos, por este motivo se ha establecido una nueva competencia de la comisión paritaria, que habrá de ser informada de la finalización de los contratos administrativos antes de la fecha de su vencimiento al objeto de evitar que se produzcan prórrogas en los mismos. El presente Texto se convierte, por tanto, en un convenio de transición necesario para seguir dando pasos en pro de la mejora de las condiciones laborales y de atención a los usuarios de ayuda a domicilio»*.

⁶⁵ Es la contenida en el artículo 30 del Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad de Madrid.

⁶⁶ Véase a modo ejemplificativo la D.A. 1.ª II Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio de Huesca.

Como consecuencia de la aplicación escalonada de tablas retributivas en función de la fecha de la suscripción de un contrato administrativo lleva a que el II Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio de Huesca⁶⁷ establezca que en el supuesto de no darse las condiciones para la aplicación de las tablas previstas en el convenio (en este caso el Anexo I) se aplicaran «las tablas que venían siendo efectivas conforme a la publicación de 1 febrero de 2011 en el BOP de Huesca núm. 21» (por el que se publicó el I Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio de Huesca).

También relacionado con el derecho administrativo encontramos la Disposición Adicional 13.^a del Convenio colectivo de la empresa Más Cerca, SAM., una sociedad municipal (con clara afinidad, por tanto, al régimen de la función pública) que somete los incrementos retributivos de los años sucesivos a las subidas salariales de las respectivas leyes de Presupuestos Generales del Estado previstas para los empleados públicos⁶⁸.

Como se aprecia, lo abordado en este epígrafe hasta ahora supone que la articulación salarial en el sector de la ayuda a domicilio hoy día trasciende del plano laboral e interconvencional, siendo preciso tener muy presente el derecho administrativo (reglas de licitación, revisión de precios...), originándose un cruce de intereses y normas que condicionan el traslado efectivo de lo pactado por los agentes negociadores. En lo que ahora nos ocupa, salarios y posibles incrementos retributivos.

Terminamos con dos cuestiones llamativas: (1) por un lado, una cláusula (similar a la ya comentada en el convenio de empresa Envera) del VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal - Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio, que prevé una «Cláusula garantía *ad personam* del I Convenio» (Anexo IV) para establecer que la del primer convenio prevalece sobre la contenida en el actual en lo referente a las personas a las que se le venía aplicando⁶⁹; y (2) por otro, y aunque trasciende del objeto propio de este estudio, *un convenio de empresa con condiciones retributivas inferiores que el sectorial correspondiente*, siendo el caso del Convenio colectivo de la empresa OHL Ingesan Servicios de Ayuda a Domicilio de Algeciras con respecto al Convenio colectivo del Sector de Ayuda a

⁶⁷ En su artículo 22 establece que desde el 1 de enero de 2024 se aplicaban las tablas del Anexo I únicamente a las actividades, programas, actuaciones y demás acciones contempladas en los ámbitos del convenio cuya firma del contrato para la prestación de servicios entre contratante y entidad gestora del servicio, se realice una vez publicado el convenio colectivo en el BOPHU, sin que fueran aplicables a prórrogas de contratos o de servicios anteriores a la publicación. Lo propio se hace para el año 2025.

⁶⁸ Obsérvese en su artículo 32 como la estructura y conceptos retributivos en la empresa se configura a partir de los previstos para la función pública: retribuciones básicas y complementarias.

⁶⁹ «En lo referido solamente a retribuciones al personal que se le hubiese aplicado la cláusula de garantía *ad personam* del primer Convenio Colectivo no le será de aplicación la contemplada en este Convenio».

Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía, aunque este último, eso sí, es posterior en el tiempo, aunque ambos con vigencia en el año 2023⁷⁰.

5. JORNADA Y DISTRIBUCIÓN DEL TIEMPO DE TRABAJO

En este apartado se van a examinar las cláusulas sobre jornada y distribución horaria de 42 convenios colectivos seleccionados que tienen un especial contexto de concurrencia entre convenios colectivos sectoriales, estatales, autonómicos y provinciales, con convenios de empresa o inferior.

Como ya se ha dicho anteriormente, la muestra consta inicialmente de 42 convenios colectivos del sector de los servicios sociales, a los que, para nuestro análisis, se han añadido dos de ámbito estatal y sectorial que, a pesar de no estar recogidos en la muestra, tienen relación estrecha con algunos de los convenios colectivos estudiados, tanto en su ámbito personal como funcional. Por lo tanto, en relación con este apartado, hemos analizado 44 convenios colectivos⁷¹.

⁷⁰ Compárese las tablas salariales de ambos para el año 2023.

⁷¹ III Convenio colectivo de Intervención Social de Álava (BOTH de 10 de mayo de 2023), Convenio colectivo extraestatutario de eficacia limita del Sector del Servicio Ayuda a Domicilio de Álava (BOTH de 3 de mayo de 2023), Convenio colectivo de Ocio Educativo y Animación Socio-Cultural de Álava (BOTH de 16 de diciembre de 2024), Convenio colectivo de Atención a Personas con Discapacidad de Álava (BOTH de 5 de febrero de 2024), VII Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española-Oficina Autonómica de Illes Balears (BOIB de 13 de junio de 2023), Convenio colectivo de Residencias de Mayores y Centros de Día para Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (BOIB de 13 de abril de 2023), Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española de Barcelona (BOP de Barcelona de 7 de marzo de 2023), Convenio colectivo de la empresa OHL Ingesan Servicios de Ayuda a Domicilio de Algeciras (BOP de Cádiz de 8 de agosto de 2023), Convenio colectivo de la empresa Katea-Legaia, S.L.L. (BO de Gipuzkoa de 27 de marzo de 2023), IV Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa (BO de Gipuzkoa de 15 de abril de 2024), II Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio de Huesca (BOP de Huesca de 6 de junio de 2023), Convenio colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOR de 19 de mayo de 2023), Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad de Madrid (BOCM de 4 de mayo de 2024), Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja de la Comunidad de Madrid (BOCM de 14 de octubre de 2023), II Convenio colectivo del Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural de la Comunidad de Madrid (BOCM de 30 de marzo de 2024), Convenio colectivo de la empresa Más Cerca, SAM (BOP de Málaga de 17 de enero de 2023), Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja, Oficina Provincial de Málaga (BOP de Málaga, 25 de agosto de 2023), Convenio colectivo del Sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural de la Comunidad Foral de Navarra (BON de 5 de marzo de 2024), III Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja del Principado de Asturias (BOPA de 4 de mayo de 2023), Convenio colectivo del Sector de Servicios Sanitarios y Sociosanitarios de Palencia (BOP de Palencia de 2 de enero de 2024), Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española de Santa Cruz de Tenerife (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 7 de abril de 2023), Convenio Colectivo del Sector Ayuda a Domicilio de Sevilla (BOP de Sevilla de 16 de febrero de 2023), Convenio colectivo de Ayuda a domicilio de Bizkaia (BO de Bizkaia de 19 de mayo de 2023), Convenio colectivo de Centros de la Tercera Edad de Bizkaia (BO de Bizkaia de 28 de noviembre de 2023), Convenio colectivo de Intervención Social de Bizkaia (BO de Bizkaia de 22 de octubre de 2024), Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española de Bizkaia (BO de Bizkaia de 30 de enero de 2024), Convenio colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio de Zaragoza (BOP de Zaragoza de 31 de mayo de 2023), II Convenio colectivo de Ayuda a Domicilio de la Ciudad Autónoma de Melilla (BOME de 23 de junio de 2023), Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA de 20 de septiembre de 2023), I Convenio colectivo del Sector de Ayuda

En este marco, las cláusulas que se examinen serán aquellas que tengan un contenido particular, original o excepcional. En este capítulo se analiza el tiempo de trabajo, y en particular, la jornada y la distribución de esta. Para mayor comprensión de los elementos contenidos en los convenios, se va a realizar una clasificación de éstos en función de los siguientes criterios:

Por sectores:

1. Sector de ocio educativo y animación sociocultural.
2. Sector de protección de menores e intervención social.
3. Sector de ayuda a domicilio, residencia, atención a la dependencia y a la discapacidad.

Por nivel de negociación:

1. Convenios colectivos estatales.
2. Convenios colectivos autonómicos y provinciales.
3. Convenios colectivos de empresa o inferior.

Asimismo, se van a considerar determinadas reglas de prohibición de concurrencia como pueden ser el ámbito de aplicación personal y/o funcional del convenio, la fecha de publicación, la vigencia temporal o posible aplicación del principio más favorable, entre otras.

De este modo, se van a destacar y presentar las reglas que inciden en la articulación y concurrencia en materia de tiempo de trabajo. Respecto de aquellas otras re-

a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Canarias (BOC de 3 de enero de 2023), V Convenio colectivo de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL de 29 de marzo de 2023), Convenio colectivo de Residencias, Centros de Día y Hogares Residencias para la Atención de Personas con Discapacidad Intelectual de la Comunidad Autónoma de Cataluña (DOGC de 20 de diciembre de 2024), X Convenio colectivo del Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal de la Comunidad Valenciana (DOGV de 17 de enero de 2023), Convenio colectivo para las empresas adjudicatarias de la gestión de residencias de Tercera Edad y afines de la Comunidad Valenciana (DOGV de 28 de abril de 2023), III Convenio colectivo de Residencias Privadas para Personas con Problemas de Salud Mental de la Comunidad Valenciana (DOGV de 5 de marzo de 2024), Convenio colectivo de la Fundación San Rosendo (DOG de 28 de febrero de 2023), Convenio colectivo de la asociación Aldeas Infantiles SOS España (BOE de 28 de septiembre de 2023), III Convenio colectivo del Grupo de empresas Envera (BOE de 26 de julio de 2024), Convenio colectivo de la Fundación CEPAIM, Acción Integral con Migrantes (BOE de 12 de mayo de 2023), III Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social, GINSO (BOE de 12 de julio de 2023), III Convenio colectivo de la empresa Asociación Centro Trama (BOE de 21 de marzo de 2023), VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal - Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio (BOE de 9 de junio de 2023), V Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores (BOE de 16 de diciembre de 2024), III Convenio colectivo marco estatal del sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural (BOE de 22 de marzo de 2021), Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024 (BOE de 28 de octubre de 2022), XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad (BOE de 9 de abril de 2025).

gulaciones convencionales que no se han analizado se justifica su ausencia por no tener clasificación especial o porque reproduce el Estatuto de los Trabajadores (ET) o el convenio colectivo superior que se analiza. De esta manera, los aspectos de la regulación del tiempo de trabajo que hemos considerado merecedores de nuestro análisis, y que son expresamente comparadas con las cláusulas reguladoras previstas en el convenio ámbito superior, son:

- Distribución de la jornada anual y/o semanal.
- Distribución irregular de la jornada y/o flexibilidad horaria.
- Horas complementarias y horas extraordinarias.
- Trabajo a turnos, nocturnos y guardias.

5.1. Sector de ocio educativo y animación sociocultural

El convenio marco de este sector es el Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural⁷², que en el art. 7 regula la concurrencia de convenios y se remite a lo previsto en el art. 84.2 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (en adelante, ET o TRLET) con la salvedad de los conflictos de concurrencia «deben resolverse en favor de las disposiciones recogidas en el convenio colectivo supraempresarial específico», que viene establecido por el principio de especialidad.

Los convenios colectivos analizados (en adelante, convenio o CC) con posible concurrencia con el anterior por su coincidencia tanto en el ámbito personal como funcional son: (1) dos convenios autonómicos, el II convenio colectivo de ocio educativo y animación sociocultural de la comunidad de Madrid y el convenio colectivo del sector ocio educativo y animación sociocultural de la comunidad foral de Navarra; y (2) un convenio provincial, el III convenio colectivo de ocio educativo y animación socio-cultural de Álava.

A) En materia de *jornada máxima anual*. El CC marco estatal⁷³, tiene establecida una jornada máxima anual de 1.742 horas de trabajo efectivo más el tiempo de dedicación. El CC autonómico de Madrid, igual a estatal con salvedad para «experto en Talleres»⁷⁴. El CC foral de Navarra establece una reducción progresiva de la jornada de la siguiente forma, para 2023-1.725 horas, para 2024-1.720 horas, para 2025-1.715 horas y para 2026-1.704 horas. El CC provincial Álava establece una reducción pro-

⁷² Convenio colectivo marco estatal del sector Ocio Educativo y Animación Sociocultural (BOE de 22 de marzo de 2021).

⁷³ BOE 22 de marzo de 2021.

⁷⁴ Art. 49 del II Convenio colectivo del Sector de Ocio Educativo y Animación Sociocultural de la Comunidad de Madrid (BOCM de 30 de marzo de 2024).

gresiva de la jornada de la siguiente forma, para 2023-1.650 horas, para 2024-1.645 horas, para 2025-1.634 horas y para 2026-1.620 horas.

B) En relación con los *límites a la flexibilización de la jornada anual y/o semanal*. El CC marco estatal establece una limitación a la flexibilización de la jornada de un máximo de disponibilidad de 100 horas anuales o máximo 50 horas a la semana en tiempo completo. El CC autonómico de Madrid no modifica el límite del CC estatal y el CC foral de Navarra no regula esta situación. El CC provincial de Álava permite flexibilizar un máximo del 8 % de la jornada anual con la obligatoriedad de notificar a la persona trabajadora con 15 días de antelación.

C) Respecto a la *compensación por distribución irregular de la jornada*. El CC marco estatal establece una hora de descanso por cada hora de exceso a cómputo mensual que no se compensan en el caso de no usarse a final de año. El CC autonómico de Madrid no modifica el límite del CC estatal y el CC foral de Navarra no regula esta situación. El CC provincial de Álava estipula que, por cada día de incumplimiento de la obligación de notificar con 15 días la jornada modificada se compensará económicamente con un 12 % adicional.

D) En cuanto a *otras particularidades relevantes respecto a la jornada y su distribución*. El CC marco estatal establece un turno de disponibilidad de 24 horas con una compensación del incremento del 10 % del salario hora. El CC autonómico de Madrid contempla una regulación pormenorizada del uso de las horas complementarias y sus compensaciones. El CC foral de Navarra compensa con dos días de libre disposición el exceso de jornada de 2022 a 2023 que consta de 17 horas por la reducción de la jornada que se venía aplicando del sector. El CC provincial de Álava establece un porcentaje del 92 % jornada regular general, es decir que no se debe modificar o no es susceptible de flexibilización.

Los convenios colectivos analizados, en general, mejoran las condiciones laborales en aspectos clave como son la reducción de la jornada máxima anual.

El convenio colectivo provincial de Álava incorpora mejoras sociales en compensación por la posibilidad de la distribución irregular, atendiendo a un espíritu diferente al convenio marco estatal, el cual se caracteriza por establecer un amplio margen a la jornada irregular, mientras que el convenio provincial pretende implantar un sistema en el que la distribución irregular sea la excepción, mediante fórmulas como establecer un calendario con el 92 % de la jornada regular o compensar a las personas trabajadoras por días de falta de preaviso, entre otras.

5.2. Sector de protección de menores e intervención social

5.2.1. Sector de protección de menores

La muestra representa a tres convenios de empresa⁷⁵ de ámbito territorial estatal para identificar las cláusulas sobre jornada y distribución horaria más las particularidades que de estas u otras puedan surgir y su posible concurrencia con el V Convenio colectivo estatal del sector de reforma juvenil y protección de menores⁷⁶, con el cual presentan encajes tanto en el ámbito personal y funcional como en la formulación específica en alguno de sus artículos.

Las cláusulas más relevantes, en un análisis más detallado, se han basado en la jornada anual/semanal, en la distribución irregular de la jornada, en guardias y disponibilidad. En el estudio de la estructura salarial están los complementos que encajan con una compensación por guardias, disponibilidad, nocturnidad y otros también analizados en la muestra. Como resumen de los resultados de nuestro análisis:

A) *Jornada máxima anual.* El CC sectorial de protección de menores establece una jornada anual de 1.722 horas al que siguen el CC estatal de la empresa Aldeas Infantiles y el CC estatal de la empresa GINSO. El CC estatal de la empresa TRAMA condiciona la jornada máxima anual de 1.722 horas a la aplicación efectiva si se materializa la contratación pública posterior a la firma del CC.

B) *Distribución irregular de la jornada.* El CC sectorial de protección de menores se puede distribuir hasta un 5 % de la jornada anual con el preaviso de quince días de antelación a la persona trabajadora y con los límites de 9 horas/día y 45 horas semanales. El CC estatal de la empresa Aldeas Infantiles permite la distribución hasta un 10 % de la jornada ordinaria con el límite de máximo 12 horas/día y respeto de los descansos. El CC estatal de la empresa GINSO no especifica un porcentaje. El CC estatal de la empresa TRAMA regula con características similares al CC estatal con la apostilla «podrá ampliarse por acuerdo en el Comité Intercentros».

C) *Guardias localizadas o con expectativa con compensación económica.* El CC sectorial de protección de menores, establece una disponibilidad telefónica y «tiempo de activación» en 2 horas de forma voluntaria por parte de la persona trabajadora. Se compensa con 240 euros al mes o 60 euros a la semana. El tiempo de activación se considera tiempo efectivo de trabajo como las horas extra o el descanso. El CC estatal de la empresa Aldeas Infantiles no regula una guardia de esta clase. El CC estatal de

⁷⁵ III Convenio colectivo de la Asociación para la Gestión de la Integración Social, GINSO (BOE de 12 de julio de 2023), III Convenio colectivo de la empresa Asociación Centro Trama (BOE de 21 de marzo de 2023), Convenio colectivo de la asociación Aldeas Infantiles SOS España (BOE de 28 de septiembre de 2023).

⁷⁶ BOE 16/12/2024.

la empresa GINSO ostenta similar definición que el CC sectorial estatal, con la siguiente salvedad, establece una compensación de 50 euros brutos por fin de semana de guardia. El «tiempo de activación» se compensa como una hora extra en caso de tener desplazamiento. El CC estatal de la empresa TRAMA tienen similar definición, con la especialidad de que se compensa económicamente si el contrato con la administración lo contempla y «percibirán la cuantía económica que establezca en cada caso» sin especificar.

D) *Guardias localizadas o con expectativas con compensación en tiempo.* El CC sectorial de protección de menores, el «tiempo de activación» se considera tiempo efectivo de trabajo como las horas extra o el descanso. El CC estatal de la empresa Aldeas Infantiles tiene similar definición y se compensará «con otros periodos de descanso» por tiempo efectivamente trabajado sin especificar. El CC estatal de la empresa GINSO en materia de compensación específica que puede ser en descanso, aunque no establece la cantidad. El CC estatal de la empresa TRAMA, el «tiempo de activación» se compensa en descanso de la siguiente forma, con 5 horas por activación si la persona trabajadora lo realiza en periodo de descanso y con 3 horas si la persona trabajadora lo realiza en festivo.

El convenio sectorial establece el piso de mínimo de derechos de las cláusulas de los convenios de empresa analizados. Todos ellos respetan la jornada máxima anual, aunque alguno de ellos empeora las condiciones en los aspectos que se van a valorar. Es el caso del Convenio de Aldeas Infantiles SOS aumenta la posibilidad de distribuir la jornada de forma irregular el doble de porcentaje del convenio sectorial, a modo de ejemplo, si la jornada anual es de 1.722 horas, en datos del convenio sectorial las empresas podrán distribuir 86,1 horas al año, mientras que con el convenio de Aldeas Infantiles SOS el número de horas a distribuir serán de 172,2 horas anuales. En el resto de los convenios, si bien no especifica un número de horas, sí que se podrá ampliar por acuerdo, como es el caso del convenio colectivo de la empresa TRAMA. Respecto a las «guardias localizadas» y «tiempo de activación», en todos los convenios analizados se destaca su carácter voluntario. El convenio sectorial resulta más garantista, como se puede observar en la tabla, mientras que en los convenios de las empresas Centro TRAMA y GINSO se aplican reglas más restrictivas como, por ejemplo, la reducción de la compensación en GINSO de 240 euros a 50 euros, o que solo se compensará si se establece en el contrato con la Administración como es el caso de la empresa Centro Trama.

5.2.2. Sector de Intervención Social

El convenio sectorial estatal de Intervención Social⁷⁷ no estaba inicialmente en la muestra, pero hemos considerado necesario incluirlo, ya que comparte el ámbito per-

⁷⁷ Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024 (BOE de 28 de octubre de 2022).

sonal y el ámbito funcional de los convenios colectivos de la muestra. Este convenio es excluyente, por lo cual, si alguno de los convenios analizados estuviese específicamente vinculado al convenio colectivo del apartado anterior sería automáticamente excluido del análisis en el momento de la realización de este estudio.

a) Convenios colectivos del Sector de la Intervención Social: ámbitos autonómico, provincial y de empresa

En esta muestra se han identificado tres convenios colectivos de ámbito territorial provincial⁷⁸ de la misma comunidad autónoma y ocho convenios colectivos de empresa⁷⁹, de los que, uno es estatal⁸⁰ y tres son autonómicos⁸¹.

En primer lugar, nos encontramos con la posible concurrencia entre tres convenios colectivos que coinciden en el ámbito territorial, Bizkaia, el sectorial provincial de Intervención Social y el convenio colectivo de empresa de Cruz Roja en Bizkaia. Los puntos más destacables son los siguientes:

- El convenio sectorial provincial disminuye significativamente la jornada máxima anual del convenio sectorial estatal, el convenio de Cruz Roja sigue la estela del convenio provincial.
- En relación con la distribución irregular de la jornada, destacan los límites a la flexibilidad empresarial, por ejemplo, el convenio sectorial provincial además de prohibir el uso unilateral de la flexibilidad horaria incorpora el requerimiento del acuerdo o validación de la representación legal de las personas trabajadoras, reconociendo acuerdos sobre flexibilidad horaria exclusivamente negociados. Por su parte, el CC de Cruz Roja Bizkaia se limita a regular la distribución horaria cerrada, como, por ejemplo, al establecer tres días de siete horas laborables y dos días de ocho horas o dos días de jornada partida obligatoria y tres días de jornada continua o «intensivos».

⁷⁸ IV Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa (BO de Gipuzkoa de 15 de abril de 2024), Convenio colectivo de Intervención Social de Bizkaia (BO de Bizkaia de 22 de octubre de 2024), III Convenio colectivo de Intervención Social de Álava (BOTH de 10 de mayo de 2023).

⁷⁹ VII Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española-Oficina Autónoma de Illes Balears (BOIB de 13 de junio de 2023), Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española de Barcelona (BOP de Barcelona de 7 de marzo de 2023), Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja, Oficina Provincial de Málaga (BOP de Málaga, 25 de agosto de 2023), III Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja del Principado de Asturias (BOPA de 4 de mayo de 2023), Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española de Santa Cruz de Tenerife (BOP de Santa Cruz de Tenerife de 7 de abril de 2023), Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española de Bizkaia (BO de Bizkaia de 30 de enero de 2024), Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja de la Comunidad de Madrid (BOCM de 14 de octubre de 2023), Convenio colectivo de la Fundación CEPAIM, Acción Integral con Migrantes (BOE de 12 de mayo de 2023).

⁸⁰ Convenio colectivo de la Fundación CEPAIM, Acción Integral con Migrantes (BOE de 12 de mayo de 2023).

⁸¹ VII Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja Española-Oficina Autónoma de Illes Balears (BOIB de 13 de junio de 2023), III Convenio Colectivo de la empresa Cruz Roja del Principado de Asturias (BOPA de 4 de mayo de 2023), Convenio colectivo de la empresa Cruz Roja de la Comunidad de Madrid (BOCM de 14 de octubre de 2023).

- Respecto a guardias y disponibilidad, el convenio estatal realiza una compensación económica mientras el CC provincial prohíbe su uso para cubrir trabajo ordinario, aunque deja abierta a la negociación en cada empresa, el convenio de Cruz Roja no regula estas posibles situaciones.

b) Convenio colectivo estatal de intervención social y convenios colectivos de empresa. El caso de Cruz Roja

La mayoría de los convenios colectivos de empresa de la muestra son de la misma empresa, aunque en diferentes territorios en los que no hay convenio sectorial provincial o autonómico: se trata de los convenios colectivos de Cruz Roja. El otro convenio de empresa es el de la Fundación CEPAIM de ámbito territorial estatal. Los aspectos más importantes del análisis de las cláusulas sobre jornada y distribución horaria de estos convenios colectivos son:

- La jornada máxima anual del convenio sectorial estatal es disminuida por la mayoría de los convenios colectivos de empresa, lo que constituye una mejora en las condiciones laborales, por ejemplo, en el convenio de Cruz Roja Illes Balears reduce la jornada máxima anual en 1.670 horas frente a las 1.728 horas del convenio sectorial, entre otros.
- Respecto a la distribución de la jornada, mientras que el convenio sectorial es genérico definiendo la «jornada efectiva» de forma amplia y realizando recomendaciones sobre flexibilidad horaria, los convenios de empresa establecen un sistema desarrollado según cada organización.
- En relación con los mecanismos de flexibilidad respecto del tiempo de trabajo, el convenio de Cruz Roja Madrid toma de referencia una «bolsa de horas» para acumulación de estas con un límite y flexibilidad de 90 minutos de trabajo efectivo diario.
- Se practican también las jornadas intensivas en épocas vacacionales, verano o Navidad, en los convenios de Cruz Roja Málaga, Madrid y Asturias. Y en los centros de Barcelona y Madrid se definen horarios continuados, partidos, por turnos con reglas específicas para cada uno.
- Otra situación destacable es que se ofrecen compensaciones a la distribución irregular como el convenio de Cruz Roja de Málaga que introduce el complemento por turnicidad al 15 % del salario base o el de Asturias que establece un precio fijo por cada día de turnicidad.
- Un aspecto que los convenios de empresa no mejoran es el de las guardias localizadas o «tiempo de expectativa» o «tiempo de activación»⁸² que se refiere a la disponibilidad que establece el convenio sectorial estatal, se recuerda que

⁸² Art. 51 del Convenio colectivo de acción e intervención social 2022-2024 (BOE de 28 de octubre de 2022).

se compensaba económicamente con 240 euros al mes o 60 euros a la semana, en este caso, algunos convenios no se pronuncian al respecto y otros mejoran las condiciones, en concreto el convenio de la Fundación CEPAIM negocia compensación económica de 90 euros por cada 7 días de tiempo de activación o mecanismos de compensación en tiempo de descanso.

5.3. Sector de ayuda a domicilio, residencias, atención a la dependencia

Conforman este sector 25 convenios colectivos de la muestra, que se distribuyen territorial y sectorialmente de la siguiente forma: un convenio sectorial estatal⁸³, diez convenios sectoriales autonómicos⁸⁴, ocho convenios sectoriales provinciales⁸⁵, tres convenios de empresa⁸⁶ y un convenio colectivo extraestatutario⁸⁷.

Nuestro análisis tiene va a tener en cuenta la similitud entre convenios colectivos, el ámbito personal, funcional y, en su caso, territorial. Se analizan las cláusulas más destacadas sobre la jornada y la distribución horaria conforme a las reglas de concurrencias establecidas en el TRLET, por lo tanto, en los casos en los que, en la muestra se encuentre un convenio colectivo autonómico, este se analizará con la posible con-

⁸³ VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal - Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio (BOE de 9 de junio de 2023).

⁸⁴ Convenio colectivo de Residencias de Mayores y Centros de Día para Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal (BOIB de 13 de abril de 2023), Convenio colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de La Rioja (BOR de 19 de mayo de 2023), Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad de Madrid (BOCM de 4 de mayo de 2024), Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Andalucía (BOJA de 20 de septiembre de 2023), I Convenio colectivo del Sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Canarias (BOC de 3 de enero de 2023), V Convenio colectivo de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Castilla y León (BOCYL de 29 de marzo de 2023), Convenio colectivo de Residencias, Centros de Día y Hogares Residencias para la Atención de Personas con Discapacidad Intelectual de la Comunidad Autónoma de Cataluña (DOGC de 20 de diciembre de 2024), X Convenio colectivo del Sector Privado de Residencias para la Tercera Edad, Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal de la Comunidad Valenciana (DOGV de 17 de enero de 2023), Convenio colectivo para las empresas adjudicatarias de la gestión de residencias de Tercera Edad y afines de la Comunidad Valenciana (DOGV de 28 de abril de 2023), III Convenio colectivo de Residencias Privadas para Personas con Problemas de Salud Mental de la Comunidad Valenciana (DOGV de 5 de marzo de 2024).

⁸⁵ II Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio de Huesca (BOP de Huesca de 6 de junio de 2023), Convenio colectivo del Sector de Servicios Sanitarios y Sociosanitarios de Palencia (BOP de Palencia de 2 de enero de 2024), Convenio Colectivo del Sector Ayuda a Domicilio de Sevilla (BOP de Sevilla de 16 de febrero de 2023), Convenio colectivo de Ayuda a domicilio de Bizkaia (BO de Bizkaia de 19 de mayo de 2023), Convenio colectivo de Centros de la Tercera Edad de Bizkaia (BO de Bizkaia de 28 de noviembre de 2023), Convenio colectivo de Servicios de Ayuda a Domicilio de Zaragoza (BOP de Zaragoza de 31 de mayo de 2023), II Convenio colectivo de Ayuda a Domicilio de la Ciudad Autónoma de Melilla (BOME de 23 de junio de 2023).

⁸⁶ Convenio colectivo de la empresa OHL Ingesan Servicios de Ayuda a Domicilio de Algeciras (BOP de Cádiz de 8 de agosto de 2023), Convenio colectivo de la empresa Katea-Legaia, S.L.L. (BO de Gipuzkoa de 27 de marzo de 2023), Convenio colectivo de la empresa Más Cerca, SAM (BOP de Málaga de 17 de enero de 2023),

⁸⁷ Convenio colectivo extraestatutario de eficacia limita del Sector del Servicio Ayuda a Domicilio de Álava (BOTH de 3 de mayo de 2023).

currencia que pueda tener con el convenio colectivo estatal del sector de referencia, este será el *primer nivel*. En cambio, en el *segundo nivel* se analizará la posible concurrencia de los convenios colectivos autonómicos con los provinciales y de empresa por cada territorio de aplicación del este. Y aquí también nos referiremos a la posible concurrencia del convenio colectivo estatal con el convenio colectivo de empresa estatal. Los puntos más destacados de este análisis son los siguientes.

5.3.1. *Primer nivel: Convenios colectivos sectoriales autonómicos y convenio estatal*

El convenio colectivo marco estatal establece los mínimos de derecho necesario del sector respecto de las cláusulas de jornada máxima, que prevalecerán incluso respecto de convenios colectivos posteriores⁸⁸. Por otro lado, los convenios colectivos sectoriales autonómicos de la muestra son de Illes Balears, La Rioja, Madrid, Andalucía, Canarias, Castilla y León, Catalunya y Comunidad Valenciana, de esta última son tres convenios colectivos a los que les afecta las disposiciones del convenio colectivo estatal.

De la misma forma, se distingue la jornada anual según el ámbito funcional. Por ejemplo, se distingue entre servicio de ayuda a domicilio (en adelante SAD) y «resto de ámbitos»⁸⁹, tanto en el convenio colectivo marco sectorial y como en los convenios autonómicos de aplicación al sector correspondiente. Así, respecto al ámbito funcional de estos convenios colectivos interesa destacar cómo en este sector se aprecia dicha distinción (como el CC marco estatal) entre SAD y «resto de ámbitos», pero el CC sectorial de Illes Balears aplica a residencias, centros de día, viviendas tuteladas y otras sin distinguir entre SAD y resto de ámbitos, el CC sectorial de La Rioja, de Andalucía, de Canarias, de Castilla y León y de la Comunidad de Madrid se aplican a SAD. Por otra parte, el CC de Catalunya que se aplica a residencias de personas con discapacidad. Y finalmente los tres CC sectoriales de la Comunidad Valenciana se aplican a SAD de gestión privada, a SAD de gestión pública y a residencias, respectivamente.

El resumen de los resultados de nuestro análisis sería el siguiente:

A) *Jornada máxima anual* para los años 2023/2024. El CC marco estatal establece SAD: 1.755 horas en 2023, 1.747 horas en 2024 y 1.735 en 2025. Resto: 1.792

⁶⁸ Art. 5 y 6 del VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal - Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio (BOE de 9 de junio de 2023).

⁸⁹ Art. 39 del VIII Convenio Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal - Residencias Privadas de Personas Mayores y del Servicio de Ayuda a Domicilio (BOE de 9 de junio de 2023).

horas/2023 y 1.784 horas/2024. El CC sectorial de Illes Balears para todas: 1.792 horas en 2023 y 1.785 horas en 2024. El CC sectorial de La Rioja establece en 1.755 horas la jornada máxima anual. El CC sectorial de la Comunidad de Madrid estipula 36 horas anuales en cómputo bimestral y regula para 2026 una jornada máxima de 35 horas semanales. El CC sectorial de Andalucía estipula idéntica jornada con la particularidad de que, en la negociación de la misma, se reduzca paulatinamente con el objetivo de llegar a 1.659 horas anuales en 2028. El CC de Canarias, 1.755 horas en 2024 y 1.745 horas en 2025. El CC sectorial de Catalunya establece una jornada máxima anual de 1.720 horas. Y finalmente, los tres convenios colectivos sectoriales de la Comunidad Valenciana analizados tienen una jornada anual de 1.784 horas.

B) *Distribución irregular de la jornada*. El CC marco estatal establece que se puede distribuir un máximo del 10 % de la jornada máxima anual mientras que el CC sectorial de Illes Balears, el CC de Andalucía, el CC de Canarias, el CC de Castilla y León, el CC sectorial de La Rioja y el CC sectorial de la Comunidad de Madrid contienen el mismo porcentaje. El CC sectorial de Catalunya, aunque tiene el mismo 10 % de distribución irregular de la jornada, limita a 12 horas de trabajo máximo diario y a 120 horas máximo cada tres semanas. Y finalmente, los tres convenios colectivos sectoriales de la Comunidad Valenciana no especifican una distribución irregular de la jornada.

C) *Particularidades*. El CC marco estatal establece un cómputo de regularización de las horas de trabajo efectivas semestral con diferencia en el CC sectorial de la Comunidad de Madrid que se efectúa de forma bimestral (siendo la regularización bimestral más frecuente, y más favorable). El CC de Castilla y León el cómputo para la regularización de las horas efectivas de trabajo es anual. El CC sectorial de la Comunidad Valenciana de gestión pública establece un turno fijo para aquellas personas que, por razones especiales, concilien con el cuidado de personas mayores o personas con discapacidad.

D) *Disponibilidad, guardia o tiempo de activación*. El CC marco estatal establece una cláusula sobre disponibilidad telefónica y «tiempo de activación» de máximo 2 horas, es voluntario y la compensación puede ser económica o en descanso. El CC sectorial de Andalucía esta disponibilidad se compensa económicamente con 100 euros mensuales y es exclusiva para personas coordinadoras. El CC sectorial de la Comunidad Valenciana de gestión privada estipula un número máximo del 25 % de la jornada del CC para la disponibilidad.

Existen pocas discordancias de los convenios colectivos autonómicos con el convenio colectivo marco estatal. Incluso, la mayoría de los convenios analizados reproducen literalmente las cláusulas sobre jornada del convenio colectivo marco estatal. Y si acaso se aprecia alguna diferencia significativa, se trata de mejoras. La tendencia

mayoritaria que se aprecia en los convenios colectivos que se desvían de las pautas establecidas en el convenio estatal es a *reducir y mejorar la jornada máxima anual* cada año. Destaca el convenio colectivo de SAD de Andalucía, con una reducción significativa hasta 2028; y el convenio colectivo de SAD de la Comunidad de Madrid, que computa el exceso de jornada de forma bimestral, por lo que es más continuado un control de la distribución de la jornada anual.

5.3.2. *Segundo Nivel. Convenio colectivo marco estatal, convenios colectivos sectoriales y de empresa por territorio*

a) Andalucía

Los convenios colectivos de la muestra del sector SAD y residencias en Andalucía son un convenio autonómico, un convenio provincial (Sevilla) y dos convenios de empresa (OHL y Más Cerca). Los resultados de nuestro análisis se condensan en lo siguiente:

A) *Jornada máxima anual.* El CC Marco estatal y el CC SAD Andalucía tal como se ha visto anteriormente coinciden en la jornada máxima anual. El CC SAD provincial Sevilla disminuye esta jornada a 1.680 horas anuales. Respecto a los convenios de empresa, el CC SAD empresa OHL disminuye esta jornada en 1.660 horas y el CC SAD empresa Más Cerca expone el límite semanal en 35 horas.

B) *Distribución irregular de la jornada.* El CC marco estatal establece el 10 % máximo de la jornada flexible, límite que es el mismo que, en redacción similar, establecen tanto el CC SAD Andalucía como el CC SAD provincial Sevilla. Por su parte, el CC SAD empresa OHL así como el CC SAD empresa Más Cerca, no especifican ningún máximo sobre este extremo.

C) *Regularización de la jornada.* El CC marco estatal la regularización de estas horas se hace de forma semestral, como ya se sabe, el CC SAD Andalucía lo iguala. El CC SAD provincial Sevilla establece una regularización cuatrimestral y el CC SAD empresa OHL bimestral, mientras el CC SAD empresa Más Cerca no especifica.

D) *Disponibilidad, guardias o tiempo de activación.* Se recuerda, a efectos de análisis, que el CC Marco estatal establece una cláusula sobre disponibilidad telefónica y «tiempo de activación» de máximo 2 horas, es voluntario y la compensación puede ser económica o en descanso. El CC sectorial de Andalucía esta disponibilidad se compensa económicamente con 100 euros mensuales y es exclusiva para personas coordinadoras. El CC SAD provincial de Sevilla no especifica este extremo, el CC SAD empresa OHL y el CC SAD empresa Más Cerca realizan un clausurado similar al CC andaluz con una compensación fija y mensual.

Se produce una mejora respecto de la reducción de la jornada en algunos convenios colectivos de empresa (como sucede en el Convenio colectivo de OHL Ingesan) y en el control de la regularización del exceso de horas que se rebaja la periodicidad con que se revisa el calendario laboral, como, por ejemplo, sucede con el convenio colectivo provincial de Sevilla, con regularización de horas cuatrimestrales, o con el mencionado Convenio colectivo de OHL Ingesan, con periodicidad bimestral.

b) Huesca, Zaragoza y Melilla

En el momento de este estudio la comunidad autónoma de Aragón no tiene publicado un convenio colectivo sectorial de ayuda a domicilio o residencias. Por lo que este marco comparativo según las reglas de concurrencia se realiza en base al convenio colectivo marco estatal, se incluye en este apartado el convenio sectorial de la ciudad autónoma de Melilla. El ámbito funcional para estos convenios colectivos es de SAD, a diferencia del marco estatal. En resumen:

E) *Jornada máxima anual*. No mejoran la jornada máxima anual prevista en el convenio colectivo marco estatal, lo iguala, e incluso el CC SAD de Melilla realiza directamente una remisión al CC marco.

F) *Distribución horaria*. La distribución horaria prevista por el CC marco estatal es de 8 a 22 horas; el CC SAD Huesca limita el horario de 8 a 15.48 horas y la regularización de las horas se hará de forma anual.

G) *Particularidades*. El CC SAD de Huesca suprime las horas extras salvo «imprescindibilidad»⁹⁰ y el CC SAD de Zaragoza incrementa un 10 % de las horas para cubrir el tiempo efectivo de desplazamiento entre domicilios. En general, el desplazamiento entre domicilios se considera tiempo efectivo de trabajo.

En suma, se aprecia una tendencia mayoritaria en materia de jornada y distribución de esta a remitirse al convenio marco sectorial estatal o a, directamente, reproducir en los mismos términos el correspondiente precepto regulador. Las particularidades que encontramos son pocas. Entre ellas, encontramos, por un lado, referencias específicas al tiempo que las personas trabajadoras emplean en desplazarse de un domicilio a otro, que en unos casos se considera tiempo efectivo de trabajo sin más compensaciones, y en otros se prevé un incremento de la jornada para cubrir el tiempo en que la persona trabajadora realiza los traslados. Por otro lado, el convenio colectivo sectorial de Huesca realiza la regularización del exceso de jornada en periodo anual, mientras que el convenio marco la realiza en periodo semestral, aunque este no es un

⁹⁰ Art 19 del II Convenio Colectivo de Ayuda a Domicilio de Huesca (BOP de Huesca de 6 de junio de 2023).

parámetro relevante ni significativo para concluir sobre un posible empeoramiento de las condiciones de trabajo.

c) Palencia

A continuación, se comparan el convenio colectivo autonómico de Castilla y León con el convenio sectorial provincial de Palencia, así como sus similitudes con el convenio marco estatal. El ámbito funcional es variable en el CC provincial de Palencia, se refiere a actividad sanitaria y sociosanitaria privada de asistencia y/u hospitalización. Mientras que, como ya es conocido, el CC marco estatal y el CC de Castilla y León se refieren a SAD. La jornada máxima anual del CC de Castilla y León es de 1.624 horas (además, respecto a la disponibilidad se reconoce tanto su voluntariedad como una compensación económica prevista solo para Coordinadores, de 100 €/mes), mientras que el CC provincial de Palencia estas horas son manifiestamente superiores, está a 1.729 horas anuales, teniendo además como particularidad que existe una compensación fija de 76,04 €/mes por la realización de la jornada partida⁹¹.

d) Bizkaia y convenio colectivo extraestatutario de Álava

El convenio colectivo extraestatutario de Álava tiene como ámbito funcional el SAD y como ámbito personal aquellas personas afiliadas a la central sindical de Comisiones Obreras, así como aquellas personas que, dentro de su ámbito funcional, se adhieran de manera individual al presente acuerdo. Se incluye en este cuadro el convenio extraestatutario de Álava por ser común el ámbito funcional del acuerdo con el del convenio colectivo marco estatal, aunque como recordatorio, los convenios colectivos extraestatutarios al constituirse como de eficacia limitada, siempre y cuando no entren en colisión con un convenio colectivo de eficacia general, se seguirán aplicando en el ámbito funcional y territorial en la que hubiesen negociado las partes.

Los dos CC provinciales de Bizkaia tienen ámbitos funcionales distintos, por lo que se diferenciará entre CC provincial de Bizkaia SAD y CC provincial de Bizkaia residencias. El resumen de los aspectos más relevantes encontrados es el siguiente:

H) *Jornada máxima anual*. El CC marco estatal establece SAD: 1.755 horas en 2023, 1.747 horas en 2024 y 1.735 en 2025. Resto: 1.792 horas/2023 y 1.784 horas/2024. El CC provincial de Bizkaia SAD, en este caso el personal SAD tienen una jornada máxima anual de 1.592 horas y en la jornada máxima incluye como trabajo efectivo los desplazamientos. El tope de jornada de trabajo efectiva es de 1.362 horas. Las personas trabajadoras que no corresponden con el personal de SAD tienen

⁹¹ Gorelli Hernández, J., «La concurrencia de los convenios colectivos en la jurisprudencia laboral», *Revista Temas laborales*, 108, 2011, pp. 36-37.

como jornada máxima anual 1.742 horas. La jornada máxima anual del CC provincial de Bizkaia residencias es de 1.592 horas. El CC extraestatutario SAD de Comisiones Obreras de Álava, establece una «garantía» de trabajo de, al menos, 1.430 horas y específica (130 horas mensuales) más un margen de 270 horas. La jornada máxima anual sería de 1.680 horas, aunque, en el caso que, no se completan las horas garantizadas a final de año, se comenzaría con saldo de horas en negativo.

I) *Distribución irregular de la jornada*. En el CC provincial de Bizkaia residencias se regula un compromiso de regular el 100 % de la jornada en el calendario anual y se renuncia expresamente al 10 % de flexibilidad del TRLET y del CC marco estatal. Por su parte, el CC extraestatutario deja un margen de distribución de 270 horas más de la jornada garantizada.

Una de las particularidades que encontramos en estos convenios colectivos reside en la reducción de la jornada máxima anual. El convenio colectivo extraestatutario de eficacia limitada la jornada máxima anual de 1.680 horas, por el límite del art. 7.A.5, aunque con la suma del margen de 270 horas de disponibilidad la jornada máxima llega hasta las 1.700 horas aunque es más beneficioso que el convenio marco la posibilidad de arrastrar saldo negativo de la jornada a final de año más la distribución irregular de 270 horas más respecto de la jornada regulada en el convenio, puede valorarse como de empeoramiento de las condiciones laborales.

e) Convenios colectivos de empresa, provincial y estatal

En la muestra encontramos tres convenios colectivos que se deben analizar en apartado diferente.

Por una parte, el convenio colectivo para el sector de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de Álava, que no coincide con el ámbito personal ni funcional del convenio marco estatal proporcionado, por lo que se ha contrastado su análisis en relación con el convenio estatal que coincide con estos parámetros, en este caso, el XVI Convenio colectivo general de centros y servicios de atención a personas con discapacidad⁹².

Por otra parte, dos convenios colectivos de empresa, uno, el del grupo de empresas Envera⁹³, el cual es estatal; y otro, el de la Fundación San Rosendo⁹⁴, que tiene en su ámbito a las personas trabajadoras de la empresa que residen en Galicia, por no encontrar un convenio colectivo en su ámbito territorial, se analizará con el convenio

⁹² BOE de 9 de abril de 2025.

⁹³ III Convenio colectivo del Grupo de empresas Envera (BOE de 26 de julio de 2024).

⁹⁴ Convenio colectivo de la Fundación San Rosendo (DOG de 28 de febrero de 2023).

marco estatal que le corresponde por coincidencia en los ámbitos personal y funcional del convenio colectivo antes mencionado.

En resumen:

J) *Ámbito funcional*. El CC de centros y atención a personas con discapacidad estatal afecta a centros y servicios atención a personas con discapacidad públicos y privados, incluye centros especiales de empleo. El CC de centros y atención a personas con discapacidad de Álava afecta a centros y servicios atención a personas con discapacidad privados o de gestión privada con titularidad pública excluye a los centros especial de empleo. Se puede enmarcar en centros de atención personalizada del CC sectorial estatal. Los CC de empresa Fundación San Rosendo y Grupo Envera tienen como ámbito funcional los centros y servicios de atención a personas con discapacidad privados.

K) *Jornada máxima anual*. El CC sectorial estatal, en centros de atención especializada: 1.720 horas /38 horas y 30 minutos semanales. El CC sectorial provincial de Álava establece una jornada máxima anual de 1.620 horas de las cuales 1.590 horas son de trabajo efectivo. El CC de empresa Fundación San Rosendo establece una jornada máxima anual de 40 horas semanales de trabajo efectivo promedio. El CC de empresa Grupo Envera mantiene la jornada máxima anual del CC sectorial estatal.

L) *Distribución irregular de la jornada*. El CC sectorial estatal, establece una flexibilización del 10 % de la jornada anual, asimismo, los ajustes al año natural y la compensación de saldos de jornada positivos se compensan en descansos. El CC sectorial provincial de Álava estipula que el 100 % de la jornada será regular y en caso de acuerdo en contra informe a la comisión paritaria. La prolongación de la jornada tendrá lugar exclusivamente por motivo de necesidad urgente y se compensará al 125 % del tiempo efectivo. El CC de empresa Fundación San Rosendo computa la distribución irregular anualmente.

M) *Guardia no localizada* (por permanecer localizable fuera del horario ordinario) y *plus de jornada especial* (por tareas asociadas a intervención directa con usuarios sin horario concreto). El CC sectorial estatal se remite a la regulación en convenio colectivo autonómico, y si no hubiese, al CC de empresa. En el CC provincial de Álava se compensan al 150 % del tiempo efectivo trabajado igual que los festivos. El CC de empresa Grupo Envera establece una jornada especial y remite a la compensación por la tabla salarial.

En el caso del convenio colectivo de la Fundación San Rosendo, respecto del que no existe convenio colectivo de referencia en ámbito autonómico, prevalecería la norma general, el convenio colectivo superior, estatal, que en el art. 4.1 c) y d) esta-

blece la estructura de la negociación colectiva de los convenios colectivos de empresa que vincula su ámbito de aplicación al sector de atención a las personas con discapacidad.

6. CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

De forma sintética, presentamos las principales conclusiones obtenidas de nuestro análisis de los convenios colectivos del sector de servicios sociales respecto de las materias objeto de estudio.

En primer lugar, respecto de las modalidades contractuales podemos destacar lo siguiente:

- La autonomía de los agentes colectivos para articular libremente la negociación colectiva en materia de contratación ha quedado muy constreñida tras la entrada en vigor del Real Decreto Ley 2/2024. Desde entonces, la ordenación que el convenio estatal haga de las modalidades de contratación y del periodo de prueba prevalecerán, sin ningún margen de disposición, sobre los acuerdos en estas materias alcanzados en los niveles inferiores de negociación. Los acuerdos marcos estatales analizados reproducen la prohibición de negociar estas materias.
- Esta restricción generará ciertos déficits cuando la regulación paccionada a nivel estatal no sea suficiente. En nuestra muestra hemos detectado el caso III *Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural*, del año 2021, que por ser anterior al RDL 32/2021, no ha regulado las nuevas modalidades de contratación. Sería discutible determinar si la regulación que de estas se hace en los niveles inferiores de negociación de este sector es o no admisible.
- Estimamos que el concepto *modalidades contractuales* es algo indeterminado, y no acota con precisión el alcance de la prohibición del art. 84.5 ET. A este respecto estimamos que el uso legal del término no tiene por qué ser coincidente con el empleado por los agentes negociadores.
- A pesar de la restricción negociadora del art. 84.5 ET, reproducido en los diferentes acuerdos estatales, la mayoría de los convenios de ámbitos inferiores de nuestra muestra regulan aspectos relativos a las modalidades contractuales o al periodo de prueba. En ocasiones, tales convenios reproducen lo previsto en el ET y en el convenio estatal. Otras veces, sin embargo, se introducen enmiendas puntuales que contravienen las reglas de articulación.

- Apenas algunos convenios optan por remitir en íntegro a la regulación contenida en el acuerdo estatal, en virtud de las reglas de articulación y concurrencia que venimos viendo. Esta solución, sin embargo, nos parece que es la que aporta más seguridad jurídica. Para evitar disfuncionalidades derivadas de la revisión del marco legal, es recomendable efectuar estas remisiones de manera genérica al convenio colectivo estatal, y no a un concreto instrumento paccionado, el cual ha podido quedar desfasado.

- En la muestra se observa claramente el impacto de la reforma del RDL 32/2021 y el papel que esta atribuye a la negociación colectiva en materia de contratación. La mayoría de los convenios sectoriales analizados aprovechan las habilitaciones del ET, sobre todo a la hora de extender la duración del contrato por circunstancias de producción y para admitir, condicional o incondicionalmente, la parcialidad en el contrato fijo discontinuo. Nos preguntamos si esta habilitación de la parcialidad supone una mejora sobre el régimen legal o no. Esto puede ser relevante en la aplicación de las reglas de articulación y concurrencia, ya que algunas disposiciones habilitan la negociación en los niveles inferiores en la medida que mejoren el régimen previsto estatalmente. Otro aspecto regulado en los acuerdos estatales es la fijación del periodo máximo de inactividad entre contrataciones en el contrato fijo discontinuo. El art. 16.4 ET establece que, en defecto de pacto, colectivo, el plazo máximo antes de obligar a la empresa adoptar medidas coyunturales o definitivas será de 3 meses. Algunos convenios que regulan esta cuestión, sin embargo, llegan a fijar un plazo mucho más amplio, que puede llegar a los 12 meses. Cabría discutir si esto es un trato favorable o desfavorable a los trabajadores con respecto al proporcionado, por defecto, por el ET.

- Todos los acuerdos marcos analizados han previsto cláusulas proteccionistas del empleo frente a los cambios en la empresa adjudicataria del servicio. Resulta cuestionable si esta es una materia vinculada a la contratación a los efectos de la previsión del art. 84.5 ET que excluye esta materia del ámbito negociador de los convenios inferiores.

En segundo lugar, respecto de la cuantía salarial y de la estructura salarial y la utilización de complementos salariales no contemplados por el convenio colectivo de ámbito superior, señalamos lo siguiente:

- La materia salarial se negocia en el sector con autonomía plena en los convenios de la muestra, fijándose en cada uno de ellos tablas salariales propias, aun con marcos estatales que expresamente disponen que operan como suelo en materia salarial, esto es, con carácter de mínimo.

- Son muy frecuentes cláusulas *ad personam* y otras que garantizan expresamente el SMI. También se han localizado cláusulas que se remiten en cuanto a conceptos y/o cuantías a convenios anteriores o de distinto ámbito, creándose una dispersión normativa innecesaria y que complica la interpretación de las reglas de articulación.

- En lo que respecta a las reglas de articulación de estos sectores, entra en juego el derecho administrativo a través de la concertación pública de los servicios. La licitación pública es hoy un factor central en la aplicación efectiva de las tablas salariales, cuya entrada en vigor queda secuenciada bajo el paraguas de la estabilización del sistema (financiación y coste) pero al precio de la creación de desigualdades internas entre trabajadores de una misma empresa.

Por último, en relación con la regulación del tiempo de trabajo, de la jornada laboral y de su distribución, encontramos lo siguiente:

- La tendencia es la mejora del número de horas en la jornada anual en detrimento de la distribución de la jornada, es decir, se establece menos tiempo de trabajo, pero con mayor flexibilidad. La distribución irregular de la jornada cobra importancia sobre todo en sectores con mayor turnicidad como aquellos en los que se trabaja 24 horas, como protección de menores, atención a la dependencia o residencias.

- En general, se compensa la voluntariedad en la realización de horas complementarias y modificaciones de horarios. De forma más específica y con valoración positiva, los convenios colectivos de Cruz Roja, que, aunque en general se evidencie una posible concurrencia con los convenios colectivos sectoriales de intervención social, es difícil de precisar por tener un ámbito funcional indeterminado y tener una característica multisectorial, por lo que es difícil determinar cuál sería el correcto ámbito de aplicación. En este estudio se han incluido en el apartado de convenios colectivos de intervención social a los convenios colectivos de Cruz Roja (provinciales). Estos presentan mejoras en el número de horas de la jornada anual y además contienen prohibiciones en caso de excesos de distribución de jornada irregular, así como la obligatoriedad de acuerdos de flexibilidad horaria exclusivamente negociados con la representación legal de las personas trabajadoras. Asimismo, dichos convenios colectivos de Cruz Roja provinciales establecen beneficios significativos para compensar la posible distribución irregular de la jornada y el «tiempo de activación o de expectativa» que es aquel tiempo de espera en guardia localizada, como por ejemplo la jornada intensiva en época estival.

- En los convenios colectivos del sector de ayuda a domicilio y dependencia destaca la alta distribución irregular de la jornada con escasa o laxas limitaciones más allá de las exigidas por la legislación, con compensación en des-

cansos ni económicamente, aunque la jornada anual en algunos casos se ve reducida, en general la tendencia es a copiar el marco sectorial estatal. La característica de estos convenios colectivos es la supervisión del exceso de jornada, con un compromiso de «regularización de las horas» semestral, bimestral o trimestral y que se pasará un informe a la representación legal de las personas trabajadoras. A pesar de ello, la compensación del exceso de jornada está limitada a un preaviso mínimo de 3 o 4 días por parte de la persona trabajadora. Como la mayoría de los convenios colectivos se destaca la necesidad de la voluntariedad en la realización de exceso de jornada o modificación del horario.

- En el convenio colectivo provincial de Bizkaia de residencias se establece un compromiso de regular el 100 % de la jornada en el calendario anual y se renuncia expresamente al 10 % de flexibilidad del Estatuto de los Trabajadores.

- Respecto a los CC de atención a personas con discapacidad, el convenio colectivo de Álava sigue con la línea de la reducción de la jornada máxima anual y se conforma la necesidad de solicitar un informe justificativo de la comisión paritaria en caso de aquellas actividades en las que no se pueda garantizar el calendario laboral inamovible, por lo que, en régimen general, establece así el 100 % de la distribución regular. Además de compensar el tiempo de guardia no localizada con el 150 % del tiempo efectivo de trabajo.

- No obstante, también se han detectado convenios colectivos que parecen empeorar las condiciones de trabajo respecto del convenio colectivo sectorial, estatal o autonómico. Así, en el convenio colectivo de Aldeas Infantiles SOS se puede distribuir un máximo de 172,2 horas de forma irregular frente a las 86,1 del CC sectorial de referencia, el convenio colectivo estatal de protección de menores. Por su parte el convenio colectivo de GINSO y el convenio colectivo de TRAMA, respecto al mismo convenio colectivo sectorial de protección de menores, y, en concreto, en relación con el tiempo de espera entre guardias («tiempo de activación»), establecen respectivamente una compensación económica inferior a la sectorial y no solo se compensa si así lo establece el contrato público administrativo. Finalmente, el convenio colectivo del servicio de atención a domicilio de Andalucía solo compensa el tiempo de activación para las personas coordinadoras mientras el convenio colectivo estatal no distingue ni por responsabilidad ni en función de su clasificación profesional. Excepcionalmente, hay convenios colectivos en los que hay dudas sobre si la regulación de la jornada de trabajo y de la distribución horaria es *in peius* o *in mellius*, como sucede con el convenio colectivo estatutario de ayuda a domicilio de Álava cuando la jornada anual máxima se sustituye por una «garantía» de 1.430 horas anuales, con un margen de 270 horas, y si no se completan las horas se comienza el año con saldo negativo de horas.

De nuestro análisis también se desprenden una serie de *propuestas y recomendaciones*.

Con carácter general, sería conveniente que las reglas de articulación negocial de los convenios autonómicos tuvieran en cuenta la prioridad aplicativa de los convenios de empresa o grupos de empresa en las materias enumeradas en el art. 84.2 ET, sobre las que estos gozan de preferencia aplicativa. La negociación colectiva autonómica también debería contener reglas de complementariedad que adviertan a los convenios que se puedan pactar en concurrencia con el convenio autonómico que, además de respetar las reglas establecidas en este, no pueden entrar en contradicción con el principio de prioridad aplicativa de los convenios de empresa fijado en el art. 84.2 ET, ni con las reglas de concurrencia establecidas en el convenio marco estatal, negociado al amparo del art. 83.2 ET, que resulte de aplicación.

En cuanto a modalidades de contratación, propondríamos lo siguiente:

- 1) Una mayor precisión al identificar el régimen de las *modalidades contractuales* que queda reservado al acuerdo marco estatal. Como sabemos, esta materia se atribuye, excluyentemente, como derecho mínimo absoluto, a la negociación colectiva estatal, art. 84.5 ET tras la reforma del Real Decreto Ley 2/2024. El ET no precisa qué se entiende por régimen de modalidades contractuales. Caben interpretaciones estrechas, que reservarían al acuerdo estatal solo la identificación de las actividades subsumibles bajo *cada modalidad contractual*, y otra extensa que admita que *todo lo relativo a la contratación* cabe dentro de esa reserva excluyente. Así las cosas, ante esta inseguridad jurídica, las partes negociantes, especialmente en los acuerdos marcos estatales, podrían incorporar un artículo o capítulo dedicado expresamente a las «modalidades contractuales» donde se incluirían los aspectos que quieren excluirse de los niveles inferiores de negociación.
- 2) Como recomendación elemental, proponemos la adaptación de los acuerdos marcos a los cambios legislativos ocurridos desde su entrada en vigor. Por ejemplo, en lo que afecta a reglas de articulación y concurrencia, a lo dispuesto en el Real Decreto Ley 2/2024.
- 3) Dentro de las actualizaciones necesarias, merece mención aparte la necesidad de adaptar los acuerdos marco estatales a las nuevas figuras contractuales aparecidas en el *Real Decreto Ley 32/2021*. Y es que, no existe disposición legislativa o convencional que habilite la remisión o equivalencia entre las figuras contractuales anteriores y posteriores al RDL 32/2021. Así las cosas, según hemos aquí defendido, resulta muy discutible que la regulación de las antiguas modalidades contractuales efectuada en muchos acuerdos colectivos, conserven hoy vigencia, por lo que se da una situación a anomía, o cuanto menos de inseguridad jurídica, que debería ser superada.

4) Omitir aquellas previsiones que son meras reiteraciones de lo ya previsto en el ET. Por ejemplo, en cuanto a duración máxima del contrato por circunstancias de la producción, o el salario debido en la contratación formativa, o la genérica prohibición de discriminación entre trabajadores fijos y temporales.

5) Que las remisiones a los respectivos acuerdos marcos efectuadas en los niveles inferiores de negociación se hagan conforme al «acuerdo marco vigente», y no a ninguna de sus versiones anuales. De ese modo se evitan situaciones de inseguridad jurídica, al remitirse a una norma que ya hubiera perdido su vigencia.

6) Omitir la referencia a nuevas causas que habilitan la contratación temporal no previstas en el art. 15 ET, al incorporar aquí la norma estatutaria un régimen de derecho mínimo absoluto.

7) Unicidad de criterio en cuanto a las medidas de contratación que resultan más favorables. En ocasiones la negociación colectiva de los niveles inferiores puede mejorar lo dispuesto en el acuerdo marco. Hay, empero, cuestiones en materia de contratación cuya mayor favorabilidad resulta cuestionable, como, por ejemplo, la admisibilidad del contrato fijo discontinuo a tiempo parcial, o el incremento de la duración máxima entre contrataciones que obligarían a la adopción de medidas definitivas.

En relación con la regulación de salarios y estructura salarial, podríamos sugerir las siguientes recomendaciones. Respecto del sector de ocio educativo y animación sociocultural: 1) resultaría conveniente proceder a la actualización de los convenios sectoriales para eliminar cláusulas obsoletas sobre la prioridad salarial del convenio de empresa que han quedado sin efecto tras la reforma de 2021, con el fin de evitar interpretaciones *contra legem*; 2) debería avanzarse hacia modelos que reduzcan o eliminen la aplicación diferenciada de tablas salariales en función de la fecha de adjudicación administrativa, estableciendo mecanismos homogéneos de transición retributiva que minimicen desigualdades *intraempresa*; y 3) asimismo, sería conveniente reforzar la positivización clara de conceptos salariales y cuantías en los textos, evitando remisiones a textos no vigentes que dificultan la interpretación sistemática de la estructura retributiva. En relación con el sector de reforma juvenil y protección de menores: 1) se aconseja limitar el uso de técnicas remisivas a convenios anteriores o a otros instrumentos sectoriales, sustituyéndolas por una regulación salarial completa en el propio convenio vigente, que aporte mayor seguridad jurídica y estabilidad aplicativa; y 2) igualmente, sería recomendable desvincular en la medida de lo posible la efectividad de determinados complementos salariales de su inclusión en pliegos administrativos, reforzando el carácter normativo de la negociación colectiva frente a condicionamientos externos. Por su parte, específicamente en el caso del sector de intervención social, y dada la relativa claridad del sistema salarial, se aconseja preservar modelos convencionales autónomos, evitando la proliferación de

remisiones innecesarias que puedan introducir complejidad interpretativa. Finalmente, respecto del sector de atención a la dependencia y promoción de la autonomía personal, se recomienda (1) suprimir la consolidada práctica de aplicación escalonada de tablas salariales vinculada a la adjudicación administrativa de los servicios, que condiciona la efectividad temporal de los incrementos pactados; y (2) también, cuanto menos, resulta aconsejable impulsar mecanismos convencionales de convergencia salarial más rápidos, reduciendo la duración de los periodos de coexistencia de dobles escalas retributivas derivadas de dicha contratación pública.

Por último, respecto de la regulación del tiempo de trabajo, proponemos: 1) que los acuerdos colectivos entre las organizaciones empresariales y sindicales, según el caso, no utilicen cláusulas genéricas, sino que concreten regulaciones específicas y detalladas respecto a la prioridad aplicativa de los convenios colectivos sectoriales en las materias de tiempo de trabajo, régimen de trabajo a turnos y la planificación del calendario laboral anual; 2) que se unifiquen los criterios respecto a la flexibilización de los turnos y el tiempo de guardias/activación; 3) que se amplíen las competencias a los órganos paritarios para que puedan completar o resolver los problemas que puedan acontecer durante la vigencia del convenio colectivo; 4) que, cuando existan razones económicas, productivas o técnicas que insten las empresas para la modificación de las cláusulas sobre tiempo de trabajo, puedan las organizaciones sindicales legitimadas proponer la prioridad aplicativa de los convenios colectivos sectoriales estatales o de comunidad autónoma; y 5) que, se pueda limitar la apertura hacia ámbitos de negociación inferiores, en materias sensibles que afectan a situaciones de conciliación de la vida familiar y laboral, como son las regulaciones del trabajo a turnos y guardias.

VIII.2. EL SECTOR DE LA SANIDAD PRIVADA

RAFAEL MOLL NOGUERA (COORDINADOR)

FRANCISCA BERNAL SANTAMARÍA

JAIME PIQUERAS GRACIAS

ADRIÁN TODOLÍ SIGNES

FRANCISCO AGUSTÍN RODRIGO SANBARTOLOMÉ

SUMARIO

1. Introducción

2. Análisis de los criterios generales y específicos en los convenios colectivos sectoriales

3. Análisis de los criterios generales y específicos de los convenios colectivos de empresa

4. Conclusiones y propuestas

1. INTRODUCCIÓN

Las particularidades de las empresas del sector de la sanidad privada

La sanidad privada en España ha experimentado un crecimiento de expansión en la demanda del sector muy competitivo. La sanidad no debe medirse con criterios de eficiencia económica dado que se debe garantizar una sanidad de calidad. Por tanto, se debe llevar una prestación que es de interés general si bien con una capilaridad inédita en el mundo, por ejemplo, en el caso de las farmacias. En el contexto de la negociación colectiva, se solicita, al menos sobre el papel, la necesidad de cuidar a los profesionales que trabajan para el sector, tanto sanitarios como «no sanitarios». Así se manifiesta que las organizaciones privadas deben crear entornos de trabajo satisfactorios, desarrollando estrategias de atracción y de retención del talento, implementado políticas laborales que favorezcan el bienestar de la plantilla y su desarrollo profesional. La calidad y la sostenibilidad del sistema depende de un marco de relaciones laborales que es cuestionado en múltiples ocasiones. Se demandan profesio-

nales especializados en determinadas áreas que exige unas competencias, una formación y un talento que requiere cubrir puestos muy determinados.

Además, como ocurre en otros sectores de la economía, la plantilla de las empresas del sector supera los 50 años de edad en un alto porcentaje (más del 50 %). Por lo que en menos de 20 años tendremos una fuerza laboral que se jubilaría y que exige la renovación de la misma en un proceso de formación que debe ser permanente. Las relaciones laborales precarias y la escasa incorporación de nuevos profesionales son amenazas que quiebran la sostenibilidad del sector. Algunos estudios reseñan el envejecimiento en el sector exige un relevo intergeneracional que debe pasar por mejorar las condiciones de trabajo de los profesionales. De este modo se destaca que existen oportunidades de empleo para la reposición en la sanidad al ser un sector con mucha diferencia entre el número de personas de entre 51 y 64 años y las de 16 y 30, debiendo generar posibilidades de reemplazo dados los numerosos procesos de jubilación.

Como se irá relatando, la precariedad y la temporalidad en el sector exige, en general, mejores condiciones económicas y, en particular, incentivar incorporaciones de profesionales al sistema sanitario con una planificación y una gestión de personal orientada a aumentar su motivación e implicación con políticas diseñadas para actualizar el sistema de contratación del personal para acabar con esa temporalidad y precariedad, con mecanismos permanentes de cobertura de puestos de trabajo y que contengan fórmulas contractuales y retributivas para hacer atractivo el ejercicio profesional en zonas de difícil cobertura.

Igualmente, es necesaria una gestión de recursos humanos con modelos retributivos que contengan incentivos y mecanismos para el retorno de profesionales emigrados, facilitando su movilidad y promoción. En definitiva, se alerta de la necesidad de hacer más atractivo el trabajo y la carrera profesional eliminando la tasa de reposición de efectivos y con un plan de recursos humanos que impulse el desarrollo profesional.

2. ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS GENERALES Y ESPECÍFICOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES

En lo que se refiere a los convenios colectivos sectoriales, la mayor parte de los convenios sectoriales en el ámbito de sanidad privada no contienen cláusulas que concreten criterios generales de articulación aptos para delimitar, funcionalmente, eventuales posibilidades regulatorias de los convenios de empresa o centro de trabajo sobre determinadas materias o aspectos de éstas, ni tampoco, territorialmente, lo posibilitan respecto de eventuales regulaciones en unidades de negociación geográficamente inferiores en este sector.

Hay que tener en cuenta la importante limitación, a estos efectos de articulación de la negociación colectiva, determinada por la ausencia de un convenio estatal de sector en la sanidad privada. Por ello, como en la mayor parte de los casos en que no existe tampoco un convenio de sanidad privada autonómico en la CA en cuestión, los convenios provinciales sectoriales cuentan únicamente, a tales efectos de articulación y concurrencia, con las previsiones legales (art. 84 ET) y con las convencionales generales, al máximo nivel, del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) vigente.

En este aspecto, por lo general, los convenios analizados tampoco toman el guante de las posibilidades regulatorias que la Ley les ofrece y de las que el AENC encomienda a los convenios sectoriales, salvo en algunos aspectos puntuales como la ampliación al máximo legal de 12 meses de los contratos por circunstancias de la producción. También es limitado el papel asumido por estos convenios con relación a la multiplicidad de aspectos que, según el AENC, corresponde concretar a la negociación colectiva sectorial en materia de fijos discontinuos pues, salvo en algunos casos y para aspectos muy concretos, los convenios analizados no suelen ir mucho más allá de la mera reproducción de los términos del art. 16 ET.

En este sentido, el Capítulo III, 1 del vigente AENC encomienda a los convenios sectoriales, en materia de fijos-discontinuos, (con el fin de favorecer la estabilidad en el empleo que persigue la Reforma Laboral de 2021, que, entre otras fórmulas, se materializa en la potenciación del contrato fijo-discontinuo cuando haya intermitencia y recurrencia en los trabajos), la fijación, en los supuestos en que el contrato fijo-discontinuo se justifique por la celebración de una contrata o subcontrata, el plazo máximo de inactividad entre contratas y subcontratas (artículo 16.4 del ET), así como la asunción y desarrollo de los siguientes llamamientos a la negociación colectiva: Bolsa sectorial de empleo (artículo 16.5 del ET); Celebración del contrato a tiempo parcial cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen (artículo 16.5 del ET); Censo anual del personal fijo-discontinuo (artículo 16.5 del ET); En su caso, periodo mínimo de llamamiento anual y cuantía por fin de llamamiento, cuando éste coincida con la terminación de la actividad y no se produzca, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento (artículo 16.5 del ET). Así como en estos convenios colectivos sectoriales o, en su defecto, acuerdos de empresa, la determinación del procedimiento para la formulación de solicitudes de conversión voluntaria en indefinido ordinario (artículo 16.7 del ET).

De cualquier modo, como se ha avanzado, desde la perspectiva de la asunción de un papel activo por estos convenios con miras a estructurar y articular la negociación colectiva de los ámbitos inferiores, por lo general, salvo referencias aisladas, cabe subrayar la ausencia de criterios generales de articulación por materias en estos convenios sectoriales, rehusándose, por tanto, la tarea de organizar/encomendar a los

convenios de empresa y/o ámbito territorial inferior la regulación de determinados aspectos de las mismas.

La misma carencia general (salvo algunas referencias esporádicas y puntuales) se observa en tales convenios en el momento en que proceden a abordar la regulación de las tres materias concretas seleccionadas para este estudio, configurando el régimen jurídico estipulado para cada una de ellas como directamente aplicable en las distintas empresas incluidas en su ámbito de aplicación. No obstante, lo cual hay que recordar que, en el caso que, durante su vigencia, pretendieran negociarse convenios de empresa que afectasen a lo regulado en los convenios sectoriales aquí analizados, en las materias de «distribución de tiempo de trabajo» y «adaptación de los aspectos de las modalidades de contratación que se atribuyen por esta ley a los convenios de empresa», por virtud del art. 84.2, b) y d) ET, lo pactado en tales convenios de empresa tendría prioridad aplicativa.

Por el contrario, esta preferencia aplicativa no sería posible en materias de estructura salarial (ni tampoco cuantía salarial tras la reforma del art. 84.2 por Real Decreto Ley 32/2021, de 28 de diciembre). Cabe advertir, en cualquier caso, que, en cuanto a estructura, tampoco antes de la reforma de 2021, tenían preferencia aplicativa los convenios de empresa puesto que el art. 84.2, a) ET hasta entonces vigente se refería, únicamente, para tal preferencia aplicativa a «la cuantía del salario base y de los complementos salariales, incluidos los vinculados a la situación y resultados de la empresa», pero en ningún caso a la estructura misma de los salarios.

En fin, actualmente, la inexistencia de un convenio sectorial estatal de sanidad privada impide la actualización de conflictos entre la regulación de los convenios sectoriales aquí analizados y la contenida en otros de ámbito estatal. En este sentido, parece de particular importancia subrayar que, concretamente, la ausencia de convenio estatal en este sector evita incidencias en lo relativo a la exclusión por el art. 84.5 ET de la posibilidad de negociar con preferencia aplicativa en los convenios de CAO, con la habilitación de estos, en los provinciales (en ambos casos con sujeción al criterio de mayor favorabilidad), entre otras, sobre algunas de las materias relacionadas con el objeto de este estudio, tales como periodo de prueba, modalidades de contratación o la jornada máxima anual de trabajo.

3. ANÁLISIS DE LOS CRITERIOS GENERALES Y ESPECÍFICOS DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

En general, los convenios colectivos de empresa analizados apenas hacen referencia a la articulación de la negociación colectiva con otros convenios colectivos de ámbitos superior. Siendo, así las cosas, un convenio no expone prácticamente nada en relación con las disposiciones generales. En cambio, la práctica totalidad de los convenios se ciñen a regular en sus disposiciones generales cuestiones como su ám-

bito de aplicación, condiciones más beneficiosas y vinculación con la totalidad, otros convenios añaden cláusulas como la de revisión de sus disposiciones, el principio de absorción, junto con otras relacionadas con el principio de no contradicción, o la garantía de empleo. Algunos acuerdos optan por incluir en este clausulado general la posibilidad de someter las posibles discrepancias o los desacuerdos al Sistema de Resolución de Conflictos colectivos laborales de su Comunidad Autónoma.

No obstante, se han analizado convenios que abogan por incorporar disposiciones adicionales para situaciones de concurrencia de convenios, señalando que el convenio excluye toda aplicación de cualquier otro a la totalidad de los sujetos afectados. A esta cláusula se le suman otras relacionadas con las normas supletorias para las cuestiones no dispuestas en el convenio, e incluso la cláusula de descuelgue en los términos del artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores. En paralelo, se da el caso en el que se incorporan disposiciones relacionadas con la inaplicación del convenio, con la modificación o inaplicación del mismo, recogiendo un procedimiento específico. Efectivamente, es muy habitual la presencia de cláusulas sobre la prelación de las normas que serán de aplicación en tanto no contraigan lo pactado en el presente convenio, las cláusulas más beneficiosas en cómputo global y la vinculación a lo pactado.

Al mismo tiempo, está el caso en el que el convenio excluye de su ámbito de aplicación al personal que en virtud de sentencia judicial le sea de aplicación un convenio colectivo de sector, o a quienes sean contratados para realizar un servicio licitado o financiado por la administración (a éstos últimos les será de aplicación un convenio específico). Ciertamente es un convenio que tiene un carácter más excepcional al resto de los analizados, desde el momento en el que reconoce, como Derecho supletorio en su artículo que «se estará a lo dispuesto en las normas de carácter general, al Convenio de Intervención social de Bizkaia y en su defecto al convenio de Intervención Social Estatal». Por lo demás, este convenio declara una cláusula general de no discriminación en la que hace referencia a Cumbres internacionales, Directivas y Leyes sobre la materia. Igualmente se remite al Acuerdo Interprofesional sobre procedimientos voluntarios para la solución de conflictos.

En los criterios generales, es frecuente que se excluya dentro de su ámbito de aplicación al personal de alta dirección remitiéndose a la normativa laboral a tal efecto, Estatuto de los Trabajadores y Real Decreto 1382/1985, de 1 de agosto. De forma expresa, se reseña que, una vez denunciado el convenio, se mantiene en vigor su contenido normativo, decayendo solo el obligacional, y refiriéndose a materias concretas. Por lo demás, el convenio especifica el concepto de absorción y compensación salarial y aclara la situación en la que quedan las personas trabajadoras entre la suscripción y la publicación del mismo, sobre todo para quienes cesaron durante este periodo, siéndole de aplicación el mismo.

Al mismo tiempo, establece dos disposiciones adicionales de interés. Por un lado, el convenio justifica que los cambios que introduce el convenio están basados en las necesidades de la empresa, y que han sido consultados y negociados con la representación de las personas trabajadores conforme a la legalidad vigente, especialmente, menciona el artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores por lo que no es una decisión unilateral de la empresa. Por otro lado, el convenio hace alusión a la derogada Ordenanza de Trabajo para Establecimientos Sanitarios de Hospitalización, Asistencia, Consulta y Laboratorios de Análisis Clínicos, aprobada por Orden de 25 de noviembre de 1976 («BOE» de 15 de diciembre), que continuará siendo de aplicación, por remisión a la misma de este pacto colectivo, exclusivamente en lo que se refiere al contenido descriptivo funcional y jerárquico-laboral de las definiciones de las subgrupos profesionales contempladas en su anexo I y que existan en la plantilla de personal de la Empresa, rigiéndose los derechos y obligaciones concernientes a las relaciones de trabajo por el presente Convenio Colectivo, a cuya totalidad uniforme quedan sujetas las partes en virtud del consentimiento negocial, conforme al principio de buena fe en la concertación colectiva y de unidad normativa de los vínculos contractuales, en el nivel jerárquico que le corresponde como fuente de la relación laboral.

Nos parece interesante los criterios generales por los que se excluye del ámbito de aplicación al personal de las comunidades religiosas y/o de las Diócesis que presten su servicio en el Hospital. Dicho personal se regirá por los convenios particulares que tengan establecidos o que se establezcan en el futuro; a las personas trabajadoras o especialistas que puedan, en razón de su ejercicio profesional, concertar estudios, trabajos o colaboraciones concretas y especiales respecto a la actividad normal del Hospital; a las personas en formación que en virtud de convenios específicos realicen sus periodos de prácticas en el Hospital; al personal y el alumnado de la Escuela Universitaria de Enfermería San Juan de Dios, o entre otros, a las personas trabajadoras dependientes del Servicio Andaluz de Salud u otra entidad, que en virtud de convenio concretos que se puedan establecer desarrollan puntualmente algún tipo de actividad asistencial en el Hospital en el marco de dicho Convenio. Conjuntamente se excluye al personal Médico/Facultativo Interno Residente se regirán por el Real Decreto 1146/2006 de 6 de octubre, por lo que estarán afectados por el presente Convenio en todo lo que esta normativa disponga. Este mismo convenio expone con claridad que durante su vigencia no será de aplicación ningún otro Convenio de cualquier ámbito que pudiera afectar o referirse a actividades desarrolladas por la Empresa. No obstante, exceptúa las disposiciones contenidas en cualquier Convenio Marco u otro de igual contenido que sustituya o derogue la vigente Ordenanza Laboral, siempre que sea de aplicación en el ámbito territorial y funcional a que pertenece la Empresa, y siempre con respeto absoluto a lo dispuesto en el articulado de este Convenio. Conjuntamente, señala que, si las personas firmantes de este Convenio llegan a acuerdos que pudiesen mejorar el contenido del mismo, incorporarán y adoptarán los mencionados acuerdos, con los efectos pactados. Por último, cabe mencionar la referencia al procedimiento para la aplicación de la Cláusula *Rebus Sic Stantius*. Por lo demás,

el convenio recoge las cláusulas ya referenciadas de vinculación a la totalidad, condiciones más beneficiosas, absorción y compensación, e incluso, la referencia al Plan de Igualdad firmado en febrero de 2024, que se da por reproducido en este convenio.

En paralelo, se dan situaciones en las que se establece el deber de las partes de someterse a un procedimiento de mediación cuando no se haya acordado un nuevo convenio en el proceso de negociación, entendiéndose desde la fecha en la que se denunciara el convenio vigente. Conjuntamente, el convenio dispone de las cláusulas ya referenciadas en relación con las condiciones más beneficiosas, a la vinculación a la totalidad o a la coordinación normativa.

Por último, tal y como destacamos infra, se recoge la disposición por la que en materia de contratación será de aplicación lo regulado en el Convenio Colectivo Provincial de trabajo para establecimientos de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos de carácter privado mercantil de Almería y provincia.

Respecto a las materias concretas, y derivado de lo expuesto anteriormente, los convenios colectivos de empresa del sector de sanidad privada generalmente no hacen mención a la articulación de la negociación colectiva ni derivan sus previsiones a lo que puedan contener convenios distintos en las materias analizadas, salvo excepciones. En general, predomina la regulación propia de materias concretas. Pensamos que esto se debe a que el acuerdo colectivo se suscribe a nivel de empresa, con lo que dichos acuerdos se orientan a realizar previsiones lo más próximas posibles a la prestación de trabajo, y, por tanto, siguen una regulación concreta propia, diferente a la de convenios de ámbito superior a la empresa. Solo de forma previa a algunos de sus artículos se establece una remisión al ET, aunque algunas previsiones contienen una redacción coincidente con el ET.

Con lo anterior, observamos que, respecto a las cuestiones retributivas, todos los convenios analizados siguen un mismo patrón. Así, tienen un artículo que recoge el concepto de «retribuciones» o «salario base», remitiendo a un Anexo que contiene las tablas salariales. En algunos de estos artículos las tablas salariales aparecen en el espacio del precepto directamente. Normalmente, cuentan con una cláusula que contiene la subida salarial en porcentaje para los próximos años. Por lo demás, los convenios regulan el pago de diversos complementos y pluses, así como el abono de pagas extraordinarias y/o por beneficios. De forma muy generalizada, los convenios colectivos revisados no cuentan con provisiones que reflejen el contenido de otros convenios o acuerdos distintos.

En ámbito de contratación, normalmente los convenios contienen una cláusula en la que las modalidades de contratación se llevarán a cabo remitiendo a la previsión del ET. Respecto al empleo parcial, algunos convenios amplían los límites para el porcentaje de horas complementarias al 60 %, aunque otros limitan el porcentaje má-

ximo de empleo temporal al 15 o al 20 %. Un convenio prevé un aumento del 8 % del salario base para la indemnización por fin de contrato temporal. Los periodos de prueba se mantienen en las duraciones previstas por el ET, salvo un par de convenios que aumentan el periodo hasta los 12 meses para los grupos profesionales de más responsabilidad. Uno de los convenios cuenta con un desarrollo sobre el régimen del llamamiento de fijos discontinuos. Los únicos convenios que contienen una previsión en materia de contratos que remite a un convenio colectivo superior son el Convenio Colectivo de la empresa pública Sistema de Emergencias Médicas S.A. para los años 2022-2023 (Cataluña) y el Convenio Colectivo de la empresa Hospital Mediterráneo, Grupo H.L.A. S.A. U, Almería, 2023. El resto no hace referencia a otros acuerdos.

Para terminar, las previsiones de los convenios sobre la jornada comienzan con estipular cuál es la jornada máxima expresada en horas y según el año. Posteriormente, los convenios contienen una serie de artículos orientados a regular las vacaciones y los permisos, así como otras cuestiones vinculadas al tiempo de trabajo, como las excedencias. Sin embargo, no se ha encontrado que estas cláusulas remitan a lo previsto en otros acuerdos.

4. CONCLUSIONES Y PROPUESTAS

Como se ha dicho, este sector se encuentra carente de un convenio estatal, el cual estaría llamado por su naturaleza y ámbito general de aplicación a actuar como piedra angular básica de articulación de los convenios inferiores. Esta laguna explica el predominio de convenios colectivos provinciales que, en defecto del autonómico, actúan como referencia única en la determinación de las condiciones laborales sin conexión con otras unidades negociadoras.

Todo ello explica que la mayoría de los convenios sectoriales analizados carezcan de cláusulas que delimiten funcionalmente el margen de actuación del resto de convenios, tampoco por lo que se refiere a la regulación de materias específicas. Así, ante la falta de convenios autonómicos o estatal, las reglas básicas de diálogo entre niveles de negociación se encuentran en el artículo 84 del ET y en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC).

En síntesis, sería deseable superar esta tendencia al aislamiento normativo para adaptar reglas comunes y dinámicas entre diferentes ámbitos que conduzcan a una mejora de las condiciones laborales. Conclusión que se refuerza por la incorporación de cláusulas relativas a la exclusividad o la prioridad aplicativa que muchos convenios de empresa incorporan en detrimento de los convenios superiores, siendo excepcional previsiones de mayor favorabilidad.

Por tanto, resulta imprescindible activar la negociación sectorial, especialmente a nivel estatal o, en su defecto, autonómico, para fijar estándares mínimos de protección y definir márgenes de actuación para las empresas. A su vez, sería deseable que los convenios provinciales actuaran como instrumentos de engrasamiento del sistema, respetando los convenios superiores y tratando de dirigir pautas a las unidades inferiores, asegurando que no se incorporen cláusulas que no contradigan los mínimos sectoriales, especialmente en lo que a la cuantía salarial se refiere, especialmente tras la reforma del 2021.

IX. CONCLUSIONES GENERALES SOBRE LA ARTICULACIÓN Y CONCURRENCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

EMMA RODRÍGUEZ RODRÍGUEZ
PABLO GIMENO DÍAZ DE ATAURI

1. LA ARTICULACIÓN DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA COMO ELEMENTO ESTRUCTURAL DEL SISTEMA DE RELACIONES LABORALES

El análisis realizado a lo largo del presente estudio permite afirmar que la articulación y concurrencia de la negociación colectiva constituye uno de los pilares estructurales del sistema español de relaciones laborales. No se trata únicamente de una cuestión técnica relativa a la jerarquía o coexistencia entre convenios colectivos de distinto ámbito funcional o territorial, sino de un mecanismo esencial de distribución del poder normativo entre los distintos sujetos negociadores y de configuración efectiva de las condiciones de trabajo.

La forma en que se ordenan los distintos niveles de negociación condiciona directamente la eficacia real de la autonomía colectiva, determina el alcance material de la regulación convencional y define qué espacios normativos quedan abiertos o cerrados a la intervención de otros niveles negociadores. En consecuencia, la articulación convencional opera como un auténtico instrumento de gobernanza del mercado de trabajo y de ordenación de la competencia empresarial.

Los sectores examinados evidencian que allí donde existen convenios sectoriales estatales técnicamente sólidos y con cláusulas claras de delimitación competencial —como ocurre en distintos ámbitos, como subsectores de la industria alimentaria (Convenio colectivo estatal de industrias cárnicas, el Convenio colectivo básico de conservas vegetales o el Convenio colectivo sectorial para las industrias de aguas de bebida envasadas), sectores con fuerte tradición reguladora como la Industria Química o la Construcción, o en el ámbito de los servicios en el de ocio educativo y ani-

mación sociocultural— se observa una mayor estabilidad normativa, una menor conflictividad interpretativa y una reducción significativa de la litigiosidad en materia de concurrencia convencional. En estos casos, el convenio estatal desempeña una función vertebradora y homogeneizadora que contribuye a garantizar mínimos comunes de regulación y a evitar —o al menos reducir— procesos de competencia salarial a la baja.

Por el contrario, en sectores donde predominan cláusulas genéricas, remisiones automáticas al artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores o técnicas convencionales insuficientemente precisas —como sucede en amplias ramas del comercio y de la hostelería— la articulación convencional pierde capacidad ordenadora y el conflicto interpretativo se desplaza hacia las comisiones paritarias y, finalmente, hacia la jurisdicción social. Esta situación debilita la capacidad autodisciplinadora de la autonomía colectiva y genera mayores niveles de inseguridad jurídica. Fenómeno este que alcanza su máxima expresión en los sectores en los que no existe un marco estatal para la negociación, dejando a la existencia de unidades de negociación en ámbitos inferiores plena capacidad para regular sin más límites que el derecho necesario.

Desde esta perspectiva, la articulación de la negociación colectiva no puede considerarse una cuestión neutra. Constituye, por el contrario, una herramienta decisiva de estructuración del sistema laboral, en la medida en que determina qué unidad de negociación ocupa efectivamente el espacio regulador, con qué intensidad y bajo qué límites materiales. Supone, por tanto, no sólo una garantía de mínimos de derechos laborales en el ámbito sectorial regulado, sino también un mecanismo de ordenación homogéneo del sector que garantiza una competencia interempresarial justa —minorando las tentaciones de buscar mejoras competitivas en el abaratamiento de costes laborales— y una mayor cohesión social y equidad interterritorial, equilibrada con la necesaria flexibilidad para adaptar el marco jurídico laboral a las particularidades de cada territorio y empresa.

2. LA COEXISTENCIA DE DISTINTOS MODELOS DE ARTICULACIÓN CONVENCIONAL

El estudio permite identificar la coexistencia de diversos modelos de articulación de la negociación colectiva, cuya configuración responde tanto a factores históricos como a las características productivas y organizativas de cada sector económico. Esta diversidad no supone, *per se*, un problema, siempre que responda a las necesidades reales del sector y garantice una mínima coherencia regulatoria.

a) El modelo centralizado: el convenio sectorial estatal como eje vertebrador

En determinados sectores, especialmente en ámbitos industriales y en parte de la industria agroalimentaria, se consolida un modelo de articulación centralizado en

torno al convenio colectivo sectorial estatal. En este esquema, el convenio estatal actúa como norma marco y delimita de manera expresa el espacio negociador disponible para ámbitos inferiores.

Así sucede, por ejemplo, en el Convenio colectivo estatal de industrias cárnicas, que declara agotada la negociación sectorial inferior y únicamente admite mejoras globales y anuales, reforzando así su función como suelo normativo homogéneo. Del mismo modo, el Convenio colectivo básico de conservas vegetales restringe expresamente la posibilidad de negociar convenios sectoriales inferiores, salvo en supuestos específicamente delimitados. Igualmente, la Industria Química opta por esta estructura centralizada en lo sectorial, reconociendo únicamente el papel del «Convenio colectivo nacional de rama de actividad» y distintos niveles de negociación empresarial (incluyendo grupos); el III Convenio colectivo marco estatal de ocio educativo y animación sociocultural, aun dejando espacio para la negociación territorial en ámbitos inferiores, lo hace siempre en términos de subordinación a aquel.

Este modelo cumple una función particularmente relevante en sectores sometidos a una elevada presión competitiva sobre los costes laborales, pues permite contener dinámicas de devaluación salarial y favorece una mayor cohesión regulatoria. La existencia de reglas claras de concurrencia reduce, además, la dependencia de la intervención judicial y fortalece la seguridad jurídica del sistema.

b) El modelo territorializado: persistencia del convenio provincial

Frente al esquema anterior, continúa existiendo un modelo territorializado en el que el convenio provincial mantiene un papel central como unidad básica de negociación. Este modelo sigue siendo predominante en amplias ramas del comercio y en actividades caracterizadas por una elevada atomización empresarial y una fuerte implantación territorial de las organizaciones negociadoras, como puede ser el sector de Limpieza de Edificios y Locales, en el que a pesar de la existencia de un acuerdo marco estatal, su papel es voluntariamente moderado en gran parte de las condiciones de trabajo.

Convenios como el Convenio colectivo del comercio del metal de Alicante, el Convenio colectivo del comercio en general de Albacete o el Convenio colectivo del comercio del mueble de Cataluña continúan regulando con notable detalle aspectos esenciales como salarios, jornada, clasificación profesional o procedimientos de aplicación.

No obstante, el estudio pone de manifiesto que este modelo genera importantes asimetrías territoriales, incluso dentro de una misma actividad económica, con las consiguientes disfunciones operativas para las empresas del sector, y la inequidad para las personas trabajadoras que conlleva. A ello se añade que numerosos convenios

provinciales mantienen cláusulas de concurrencia escasamente elaboradas o simples remisiones al marco legal general, sin adaptación suficiente a las transformaciones derivadas de la reforma laboral de 2021 y de la evolución jurisprudencial más reciente.

La consecuencia es, de nuevo, un incremento de la inseguridad jurídica y de la litigiosidad, particularmente en relación con la determinación del convenio aplicable, la delimitación funcional de los ámbitos negociadores y la coexistencia entre convenios de distinto nivel.

c) El modelo mixto o de articulación compleja

Finalmente, el estudio identifica un modelo mixto o de articulación compleja, especialmente visible en el sector agroalimentario y en determinadas actividades manufactureras. En estos ámbitos conviven simultáneamente convenios estatales, autonómicos, provinciales y de empresa, generándose estructuras negociadoras especialmente densas y complejas.

Así ocurre, por ejemplo, con la coexistencia del Convenio colectivo estatal de industrias cárnicas, el Convenio colectivo básico de conservas vegetales, el Convenio colectivo de preparados alimenticios y productos dietéticos de Cataluña y múltiples convenios de empresa suscritos en compañías como Nestlé, Danone, Mahou San Miguel o Bimbo.

La concurrencia entre estos niveles obliga con frecuencia a realizar complejas comparaciones globales entre convenios y a interpretar cuestiones relativas a la ultraactividad, la vigencia efectiva de la unidad negociadora o la ocupación material del espacio regulador. Todo ello incrementa la dependencia respecto de los criterios jurisprudenciales y debilita la previsibilidad del sistema.

Siendo posible una articulación descentralizada de la negociación colectiva, requiere de un intenso esfuerzo de coordinación, con un conocimiento recíproco de los contenidos negociales de los diferentes territorios que, a la luz de los resultados producidos, no siempre se produce.

3. LOS EFECTOS MATERIALES DE LA ARTICULACIÓN CONVENCIONAL

La investigación desarrollada confirma que la estructura de la negociación colectiva no solo determina problemas formales de concurrencia normativa, sino que produce efectos materiales directos sobre las condiciones de trabajo y sobre el equilibrio interno de las relaciones laborales.

3.1. Jornada y tiempo de trabajo

En materia de jornada, se observa una tendencia generalizada hacia el cómputo anual del tiempo de trabajo y la ampliación de los márgenes de distribución irregular de la jornada, especialmente en sectores con fuerte componente estacional o sometidos a oscilaciones de demanda.

Convenios como el Convenio colectivo básico de conservas vegetales permiten fórmulas de intensificación temporal del trabajo durante las campañas productivas, acompañadas posteriormente de mecanismos de compensación y descanso. Ello configura un modelo de flexibilidad estructurada que intenta compatibilizar las necesidades organizativas empresariales con ciertas garantías convencionales.

Sin embargo, el estudio evidencia que la calidad de la articulación convencional influye decisivamente en el equilibrio de estos mecanismos. Los sectores con estructuras negociadoras más sólidas suelen incorporar contrapesos más efectivos —límites cuantitativos, preavisos reforzados, compensaciones específicas o garantías de conciliación— mientras que, allí donde la articulación es débil o fragmentada, la flexibilidad tiende a desplazarse hacia el ámbito empresarial, incrementando la incertidumbre sobre el tiempo de trabajo y debilitando la capacidad de planificación de las personas trabajadoras. De hecho, en sectores en los que el empleo presenta importantes rasgos de precarización, como la limpieza —intensamente feminizado— o la hostelería —en que la estacionalidad es muy intensa— se hace especialmente notoria la ausencia de una regulación común de mínimos para el conjunto del territorio del estado.

3.2. Salarios y concurrencia convencional tras la reforma laboral

En el ámbito salarial, la reforma laboral de 2021 ha supuesto un reforzamiento significativo del convenio sectorial como garantía mínima indisponible, al eliminar la prioridad aplicativa del convenio de empresa en materia retributiva. Este cambio ha tenido un claro efecto recentralizador, particularmente visible en sectores intensivos en mano de obra y con elevada competencia en costes.

La jurisprudencia reciente ha desempeñado un papel fundamental en la delimitación técnica de este nuevo equilibrio. En este sentido, las Sentencias del Tribunal Supremo núm. 1263/2025 y 1281/2025, ambas de diciembre de 2025, han evidenciado la extraordinaria complejidad del sistema de concurrencia convencional tras la reforma operada por el Real Decreto, Ley 32/2021. Aunque inicialmente parte de la doctrina entendió que dichas resoluciones suponían un cambio de criterio respecto de la STS Pleno de 29 de enero de 2025, un análisis más detenido revela que las dis-

tintas soluciones jurisprudenciales responden, en realidad, a configuraciones normativas y convencionales diversas.

La STS Pleno de 29 de enero de 2025 reafirmó, en un supuesto relativo a contratos del artículo 42.6 ET, la vigencia del principio de prioridad temporal del artículo 84.1 ET, sosteniendo que, cuando el convenio de empresa es anterior al sectorial, mantiene su prioridad aplicativa salvo respecto de las materias limitadas por el artículo 84.2 ET. Sin embargo, la posterior STS 1281/2025, relativa al sector de seguridad privada, otorgó prevalencia al convenio sectorial estatal en materia salarial debido a la existencia de una cláusula específica de articulación negociada al amparo del artículo 83.2 ET, mediante la cual el propio convenio sectorial reservaba para sí determinadas materias como derecho mínimo necesario.

Ello pone de relieve que el eje central del sistema no reside únicamente en una lógica jerárquica clásica entre convenios, sino en la ocupación efectiva y dinámica de las unidades de negociación y en la capacidad de los sujetos negociadores para estructurar convencionalmente las reglas de concurrencia. La relevancia adquirida por el artículo 83.2 ET confirma, además, que las cláusulas de articulación poseen hoy una función estratégica decisiva en la preservación de determinados espacios regulatorios frente a convenios de ámbito inferior.

Posteriormente, la STS de 16 de abril de 2026 profundizó en esta línea interpretativa y aportó una sistematización especialmente relevante, distinguiendo entre una prioridad aplicativa relativa —cuando el convenio de empresa invade un espacio previamente ocupado por una unidad negociadora sectorial viva y activa, operando únicamente respecto de las materias del artículo 84.2 ET— y una prioridad aplicativa absoluta, que se produciría cuando el convenio de empresa es anterior en el tiempo y no existe una unidad sectorial efectivamente activa que ocupe ese espacio negociador.

Esta doctrina confirma que la articulación convencional depende crecientemente de factores dinámicos como la continuidad efectiva de la negociación colectiva, la actividad real de las unidades negociadoras y la calidad técnica de las cláusulas de delimitación competencial.

3.3. Contratación y estabilidad en el empleo

En materia de contratación, el estudio muestra un creciente protagonismo de la negociación colectiva en la regulación del contrato fijo-discontinuo tras las reformas laborales recientes.

Convenios estatales como el Convenio colectivo estatal de industrias cárnicas o el Convenio colectivo básico de conservas vegetales incorporan regulaciones deta-

lladas sobre censos, llamamientos, criterios de antigüedad, preferencias de reincorporación y mecanismos de transparencia en la gestión de las campañas productivas. Estas previsiones contribuyen a reforzar la estabilidad laboral y a limitar espacios de discrecionalidad empresarial.

Sin embargo, el análisis comparado revela que una parte importante de los convenios provinciales y autonómicos continúa limitándose a reproducir literalmente la regulación legal, desaprovechando las posibilidades de concreción normativa que ofrece la negociación colectiva. Esta falta de desarrollo convencional contribuye a mantener importantes diferencias de protección entre sectores y territorios y dificulta la consolidación de trayectorias laborales estables. Asimismo, es una fuente adicional de inseguridad jurídica, al ser frecuentes los casos en la muestra analizada en la que no se procede a concretar los tiempos y materias a los que la ley se refiere en materia de contratación de duración determinada.

4. DÉFICITS DE TÉCNICA CONVENCIONAL Y NECESIDAD DE REFORZAR LA SEGURIDAD JURÍDICA

Una de las conclusiones más relevantes del estudio, como se ha venido apuntando, es la existencia de un déficit generalizado de técnica convencional en materia de articulación y concurrencia. En numerosos convenios persisten cláusulas ambiguas, remisiones genéricas al Estatuto de los Trabajadores —o meras reproducciones de su contenido— o fórmulas insuficientemente precisas para ordenar adecuadamente la coexistencia entre distintos niveles negociadores.

La evolución jurisprudencial reciente —y singularmente la STS de 16 de abril de 2026— pone de relieve que la protección de una unidad de negociación no depende únicamente de la vigencia formal del convenio, sino también de la existencia de una actividad negociadora efectiva y viva. La ausencia de mecanismos convencionales claros de blindaje durante los períodos de ultraactividad puede facilitar procesos de ocupación del espacio negociador por convenios posteriores, tal y como ya había advertido la STS Pleno de 29 de enero de 2025.

Todo ello evidencia la necesidad de avanzar hacia cláusulas de articulación más precisas, transparentes y técnicamente elaboradas, capaces de delimitar con claridad:

- los ámbitos funcionales y territoriales de negociación;
- las materias reservadas a cada nivel negociador;
- los mecanismos de coordinación entre convenios;
- y las garantías de continuidad de las unidades de negociación durante los procesos de renegociación y ultraactividad.

5. VALORACIÓN FINAL Y ORIENTACIONES ESTRATÉGICAS

En definitiva, el estudio confirma que la negociación colectiva continúa siendo el principal instrumento de regulación democrática de las relaciones laborales en España y un elemento esencial para la cohesión social y la distribución equilibrada del poder en la empresa y en los sectores productivos.

No obstante, también se constata que la eficacia real de la negociación colectiva depende de manera decisiva de la calidad de su articulación interna. La reciente doctrina jurisprudencial demuestra que el sistema español de concurrencia convencional se configura hoy como un modelo extraordinariamente complejo, dinámico y casuístico, en el que interactúan simultáneamente la prioridad temporal del artículo 84.1 ET, las materias reservadas al convenio de empresa del artículo 84.2 ET, las reglas estructurales del artículo 83.2 ET y las particularidades derivadas de los artículos 42.6 y 44 ET en materia de contrata y sucesión empresarial.

Los sectores que cuentan con convenios sectoriales sólidos, estructuras negociadoras estables y reglas claras de concurrencia presentan mayores niveles de seguridad jurídica, homogeneidad regulatoria, estabilidad en el empleo y protección efectiva de las condiciones de trabajo. Ello sirve no sólo a la mejor protección de las personas trabajadoras —reforzando no sólo la naturaleza del trabajo decente sino también su capacidad de consumo, esencial para el sistema— sino también a la competitividad de los sectores, reforzando su capacidad de atracción de inversiones en un marco jurídico estable. Por el contrario, allí donde predominan cláusulas genéricas o insuficientemente elaboradas —o incluso donde están ausentes por falta de unidad de negociación en el nivel estatal—, la resolución de los conflictos se desplaza crecientemente hacia la jurisdicción social, incrementando la incertidumbre interpretativa y debilitando la capacidad ordenadora de la autonomía colectiva.

Por ello, se considera prioritario avanzar en varias líneas estratégicas:

- reforzar el papel vertebrador del convenio sectorial como garantía mínima homogénea;
- potenciar el uso de acuerdos estructurales del artículo 83.2 ET como instrumentos de ordenación de la negociación colectiva;
- mejorar la técnica convencional en materia de concurrencia y delimitación de unidades negociadoras;
- reducir la fragmentación territorial injustificada y las asimetrías regulatorias excesivas;
- fortalecer los mecanismos de coordinación entre distintos niveles de negociación;
- impulsar una regulación convencional más ambiciosa en materia de jornada, conciliación y contratación;

- y consolidar estructuras negociadoras capaces de ofrecer respuestas homogéneas y estables ante las transformaciones productivas y organizativas del mercado de trabajo.

En un contexto de creciente complejidad empresarial y de intensificación de los procesos de descentralización productiva, la articulación de la negociación colectiva adquiere una relevancia estratégica creciente. De su correcta configuración dependerá, en buena medida, la capacidad futura del sistema español de relaciones laborales para garantizar simultáneamente competitividad económica, cohesión social y trabajo decente.

En suma, ante la reducción de la fragmentación territorial por un lado y del refuerzo de los marcos de articulación regulada por otro, se deduce que el modelo por el que debemos apostar es el de convenios estatales que se articulan territorialmente en convenios autonómicos, impulsando los mismos para dar el salto del convenio provincial muy presente en el mapa de la negociación colectiva en nuestro país.

X. BIBLIOGRAFÍA

- AA. VV. (MERINO SEGOVIA, A., coord.), «La estructura de la Negociación colectiva y la inaplicación del convenio colectivo en materia salarial», en TODOLÍ SIGNES, A.; ESTEVE SEGARRA, M. A.; MERINO SEGOVIA, A.; MUÑOZ RUIZ, A. B.; ÁLVAREZ CUESTA, H.; MONEREO PÉREZ, J. L.; ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A. y GÓMEZ GORDILLO, R., *Observatorio de la negociación colectiva: La regulación de las retribuciones en la negociación colectiva*, Cinca, 2024, pp. 45-48.
- AA. VV., *La negociación colectiva en la reforma laboral de 2021: XXXV jornada de estudio sobre negociación colectiva*, Madrid, Comisión Nacional de Convenios Colectivos, 2023.
- ALFONSO MELLADO, C. L.; ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.; MERINO SEGOVIA, A.; SANGUINETI RAYMOND, W. y VIVERO SERRANO, J. B. (Coord.), *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*, Lefebvre el Derecho, 2024.
- ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.: «Los retos de sostenibilidad económica, social y medioambiental en el sector del transporte por carretera», en VV. AA., Institut de Recerca Transjus (dir. M. Navarro-Michel): *El transporte en el siglo XXI: un cambio de paradigma*, Tirant Lo Blanch, Valencia, 2026.
- ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A.: «Las remisiones a la negociación colectiva por parte de la reforma laboral», *Revista Temas Laborales*, núm. 161, Monográfico «Sobre la reforma laboral de 2021 para la pospandemia», 2022.
- ARRIETA IDIAKEZ, F. J.: «De la concurrencia de Convenios colectivos invasiva y hostil hacia la gobernanza multinivel en la concurrencia: una propuesta que llegó desde Euskadi y que ha supuesto la modificación del Estatuto de los Trabajadores», en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 69, 2024.
- CAMARA BOTÍA, A., «La estructura de la negociación colectiva en el sector del metal», en AA. VV. (GIL PLANA, J., Dir.), *La negociación colectiva en el sector del metal*, MITES ed., 2021, pp. 19-89.

- CANAL DOMÍNGUEZ, J. F. – LORENCES RODRÍGUEZ, J., «Negociación colectiva en el sector químico: evidencia empírica sobre derivas salariales negativas», en *Documentos de Trabajo de la Universidad de Oviedo*, n. 200/2000, pp. 1-25.
- CASAS BAAMONDE, M.^a E. y PÉREZ DEL PRADO, D., *Negociación colectiva y competitividad en el sector postal y de paquetería*, Fundación Alternativas, Documento de trabajo, n.º 221/2023.
- CASTILO, M. T.: *Cláusulas de vanguardia y problemas prácticos de la negociación colectiva actual*, Ed. Lex Nova, 2015.
- CONFEMETAL, *Informe del sector del metal 2024*, Confederación Española de Organizaciones Empresariales del Metal, Madrid, 2024.
- CRUCES, J. y DE LA FUENTE, L., «The role of industrial relations in reducing inequality: An approach to empirical analysis», *Working paper*. BFORE Project. Fundación 1.º de Mayo, 2022.
- CUESTA, H.: «Un intento más para aclarar la concurrencia de convenios colectivos. La reforma de la prioridad del convenio de empresa», *Revista Internacional de Doctrina y Jurisprudencia*, 2022.
- DE LA VEGA GARCÍA, F. L., «Situaciones de distribución dual, competencia ex post y reglamentos de exención (A propósito de la resolución CNMC de 8 de marzo de 2018, Expte. S/DC/0578/16, Mensajería y Paquetería Empresarial)», *Revista General de Derecho de los Sectores Regulados: RSR*, 3, 2019, Iustel.
- DURÁN LÓPEZ, F., «Prioridad temporal y jerarquía entre convenios», *Briefs de la AEDTSS*, n.º 5, 2026.
- ESTEVE SEGARRA, A., «El convenio colectivo aplicable a empresas de mensajería, paquetería o reparto de la última milla en vehículos de cuatro ruedas», *Revista de Derecho Social*, n.º 101, pp. 203-224.
- FEDERACIÓN EMPRESARIAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA ESPAÑOLA (FEIQUE), *Radiografía del Sector Químico Español 2025 y notas de prensa sobre el balance del sector químico en España* (datos 2024).
- FOTINOPOULOU BASURKO, O., «La ordenación del tiempo de trabajo de los transportistas por carretera. “Seguridad” versus competencia desleal», *Revista de Derecho Social*, n.º 29, 2005.
- FUNDACIÓN CONFEMETAL, *La negociación colectiva en la industria del metal en 2024*, CONFEMETAL ed., 2025, disponible en https://femz.es/wp-content/uploads/LibroOK-Negoc.Colectiva_2024.pdf
- GALLEGO MOYA, F., «Reforma del régimen de concurrencia convencional estatutaria y mejora de la representación sindical del colectivo de artistas por real decreto ley 7/2023», en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 67/2024, pp. 426-454.
- GARCÍA MURCIA, J. «Criterios de articulación y concurrencia de convenios colectivos en la legislación española: una aproximación preliminar», en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, n.º 9, 2024.
- GARCÍA MURCIA, J., «Criterios de articulación y concurrencia de convenios colectivos en la legislación española. Una aproximación preliminar», en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, n.º 9, 2024.

- GARCÍA RUBIO, M. A. y GOERLICH PESET, J. M.^a, «Fundamento y naturaleza de los convenios extraestatutarios», en AA. VV. (coord. F. Pérez de los Cobos y J. M.^a Goerlich) *El régimen jurídico de la negociación colectiva*, Valencia: Tirant lo Blanch, 2006.
- GARCÍA-PERROTE ESCARTÍN, I. y MERCADER UGUINA, J. R., «Definición del ámbito funcional del convenio y creación de nuevas unidades de negociación en la reciente doctrina del Tribunal Supremo», *REDT*, n.º 292, 2025.
- GIMENO DÍAZ DE ATAURI, P.: «La flexibilidad en el tiempo de trabajo en los más recientes convenios de empresa», en García-Perrote Escartín, I.; Mercader Uguina, J. R. y Alameda Castillo, M.^a T.
- GOÑI SEIN, J. L. y PÉREZ CAPITÁN, L., «Las prioridades aplicativas de los convenios colectivos tras la última reforma legislativa de 2024», *RDS*, n.º 108, 2024.
- GORDO GONZÁLEZ, L., «Concurrencia de convenios colectivos y preferencia aplicativa: Dificultades prácticas en la determinación de la norma laboral aplicable», *Temas Laborales*, n.º 178.
- GUAMÁN HERNÁNDEZ, A. «Las cláusulas de empleo en la negociación colectiva», en MONEREO PÉREZ, J. L. – FERNÁNDEZ BERNAT, J. A. – LÓPEZ INSUA, B. M. (Dir.), *Las políticas activas de empleo: configuración y estudio de su regulación jurídica e institucional*, Cizur Menor (Navarra): Thomson Reuters ed., 2016, pp. 925-953.
- LAABBAS-EL-GUENNOUNI, M., «La negociación colectiva y los agentes sociales como nuevos aliados en la protección ambiental: especial referencia al sector químico», en *Tema Laborales*, n.º 169/2023, pp. 129-160.
- LARRAZABAL ASTIGRARRAGA, E., «El derecho a la desconexión digital en la negociación colectiva. Especial referencia a los convenios del transporte de mercancías por carretera», en AA. VV., *Estatuto de trabajadores, 40 años después: XXX Congreso Anual de la Asociación Española de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*. Comunicaciones, 2020, pp. 239-250.
- LÓPEZ TERRADA, E., «La determinación del convenio colectivo aplicable en situaciones de concurrencia conflictiva y no conflictiva: viejos problemas y nuevas reglas», *Lex social: revista de los derechos sociales*, vol. 15, n.º 1, 2025.
- LOUSADAARROCHENA, J. F. y RODRÍGUEZ, E., *El contrato fijo discontinuo: aspectos laborales y de Seguridad Social*, Bomarzo, Albacete, 2025.
- MERCADER UGUINA, J. R., «El fin de la prevalencia del convenio de empresa en materia salarial: ¿un punto de llegada o de partida?», *Labos*, vol. 3, n.º extraordinario: La reforma laboral de 2021, 2022.
- MERINO SEGOVIA, A.; ARAGÓN GÓMEZ, C.; CONTRERAS HERNÁNDEZ, O.; PÉREZ DE PRADO, D. y TRILLO PÁRRAGA, F.: «La preferencia aplicativa del convenio colectivo de empresa en la organización y gestión del tiempo de trabajo», en: *Los convenios de empresa de nueva creación tras la reforma laboral de 2012*, Observatorio de la Negociación Colectiva, (Coord. C. L. Alfonso Mellado; M. A. Almendros González; A. Merino Segovia; W. Sanguinetti Raymond y J. Bautista Vivero Serrano) CC. OO. Lefebvre el derecho, 2016.

- MONEREO PÉREZ, J. L., «El sistema negociación colectiva: los dilemas en una sociedad cambiante», *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo*, Laborum, núm. extraordinario 2, 2024.
- NIETO ROJAS, P., «Rediseño y modernización de la estructura de negociación colectiva: ¿el nivel sectorial como nuevo centro de gravedad?», en AA. VV. (Gordo González L., Dir.) *El impacto de la reforma de 2021 en la negociación colectiva*, MITES ed., 2025, pp. 225-249.
- OECD. *Negotiating Our Way Up: Collective Bargaining in a Changing World of Work*. OECD Publishing, Paris. 2019.
- PALOMEQUE LÓPEZ, M. C. y ÁLVAREZ DE LA ROSA, M., *Derecho del Trabajo*, Trigésima y última edición, Editorial Universitaria Ramon Areces, Madrid, 2022.
- PRECIADO DOMÈNECH, C. H., «Registro de jornada y negociación colectiva», en *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.º 5/2022, pp. 1-6.
- TODOLÍ SIGNES, A.; ESTEVE SEGARRA, M. A.; MERINO SEGOVIA, A.; MUÑOZ RUIZ, A. B.; ÁLVAREZ CUESTA, H.; MONEREO PÉREZ, J. L.; ALMENDROS GONZÁLEZ, M. A. y GÓMEZ GORDILLO, R., *Observatorio de la negociación colectiva: La regulación de las retribuciones en la negociación colectiva*, Cinca, 2024.
- TRUJILLO, F. «Un ejemplo peculiar de relaciones norma heterónoma y convenio colectivo: el Real Decreto 1635/2011, de 14 de noviembre y el II Acuerdo general sobre transporte de mercancías: el cumplimiento de una condición suspensiva», en *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 31, 2012.
- TRUJILLO, F. «Tiempo de trabajo en el sector de transporte de mercancías por carretera. Una especial referencia a los trabajadores autónomos», *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, n.º 38, 2014.
- VILA TIERNO, F. «De nuevo sobre la concurrencia de convenios colectivos en situación de prórroga o ultraactividad», *Revista de Jurisprudencia Laboral* 7/2025, pp. 1-10.
- VILA TIERNO, F. A., «De nuevo sobre la concurrencia de convenios colectivos en situación de prórroga o ultraactividad», *Revista de Jurisprudencia Laboral*, n.º 7, 2025.
- VV. AA.: *Memento práctico Francis Lefebvre social*, Madrid, Lefebvre, 2025.

ANEXO. CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS
CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA

Código de Acuerdo	Denominación	Fecha de firma	Autoridad laboral
08011511011999	NESTLÉ ESPAÑA SA - CENTRO DE TRABAJO ESPLUGUES DE LLOBREGAT	16/10/2024	BARCELONA
08100182012012	QUINTO CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE COMPAÑIA CERVECERA DAMM S.L., FÁBRICA DE CERVEZA, PARA LA PROVINCIA DE BARCELONA	02/06/2023	BARCELONA
17000431011994	NESTLÉ ESPAÑA, S.A.	17/05/2024	GIRONA
19100272012020	CERVEZAS MAHOU, S.L.	20/07/2023	GUADALAJARA
31000872011997	GELAGRI IBÉRICA S.L.	11/06/2025	NAVARRA
31007522011998	ULTRACONGELADOS VIRTO SA - CENTRO AZAGRA	26/04/2024	NAVARRA
39000952011982	NESTLÉ ESPAÑA S.A. FÁBRICA LA PENILLA	30/12/2025	CANTABRIA
46101662012020	FRESCOS Y ELABORADOS DELISANO S.A.U.	21/02/2023	VALENCIA
71000741011998	REFRESCOS ENVASADOS DEL SUR SLU	31/07/2023	ANDALUCÍA
90006572011990	MAHOU	12/12/2023	ESTATAL
90010192011996	DANONE, S.A.	12/06/2025	ESTATAL
90010632011996	COMPAÑIA LEVANTINA DE BEBIDAS GASEOSAS, S.L.U. (COLEBEGA).	20/06/2023	ESTATAL
90012902012000	FRIT RAVICH SL	24/11/2023	ESTATAL
90014922012004	VERDIFRESH, SL	27/06/2024	ESTATAL
90103260012019	BIMBO DONUTS IBERIA, SAU	18/10/2022	ESTATAL
09100381012022	CONVENIO COLECTIVO DE RHEINMETALL EXPALMUNITIOS S.A.U. EN PÁRAMO DE MASA	18/09/2024	BURGOS
11100081012012	CONVENIO COLECTIVOINDORAMA VENTURES QUIMICA SAN ROQUE 2023-2024	18/10/2023	CÁDIZ
30001842011996	SABIC INNOVATIVE PLASTICS ESPAÑA S.C.A. (ANTES G. E. PLASTICS DE ESPAÑA S.COM.POR ACCIONES)	12/07/2024	MURCIA
90004411011987	REPSOL QUÍMICA S.A.	21/10/2022	ESTATAL
90009332011995	FERTIBERIA S.A.	22/12/2025	ESTATAL
90010453011996	AL AIR LIQUIDE ESPAÑA, S.A., Y AIR LIQUIDE IBÉRICA DE GASES, S.L.U.	31/03/2025	ESTATAL
90017643012009	MAXAM Y OTRAS EMPRESAS DE SU GRUPO	21/12/2022	ESTATAL
90018012011900	REPSOL LUBRICANTES Y ESPECIALIDADES, S.A.	03/03/2023	ESTATAL
20001072011981	MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL S.A. LASARTE	23/06/2023	GUIPÚZCOA
26000311011981	STANDARD PROFIL	04/10/2024	RIOJA (LA)
30100061012016	PLASBEL PLÁSTICOS S.A.U.	26/01/2024	MURCIA
39100191012014	ASPLA- PLÁSTICOS ESPAÑOLES, S.A.	17/05/2023	CANTABRIA
50003522012001	KONGBSERG ACTUATION SYSTEMS SLU	12/01/2022	ZARAGOZA
90013571012004	MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL, SA (TRES CANTOS)	22/06/2023	ESTATAL
90100241012016	MICHELIN ESPAÑA PORTUGAL S.A.	16/06/2023	ESTATAL
03003931012005	ALUDIUM TRANSFORMACIÓN DE PRODUCTOS S.L.U.	08/11/2023	ALICANTE/ALACANT
08011462012001	COMPAÑIA ESPAÑOLA DE LAMINACIÓN, SL	29/03/2023	BARCELONA
11100132012012	ACERINOX EUROPA SAU	01/07/2024	CÁDIZ
21001552011995	ATLANTIC COPPER, S.L.U. (ANTES ATLANTIC COPPER, S.A.)	14/08/2024	HUELVA
31101322012017	ARCELORMITTAL TUBULAR PRODUCTS ZALAIN	17/10/2024	NAVARRA
33000091011979	ASTURIANA DE ZINC, S.A.U. - FABRICA DE ZINC ELECTROLÍTICO DE SAN JUAN DE NIEVA	11/08/2023	ASTURIAS
33003262011997	ARCELORMITTAL ESPAÑA, S.A.	06/11/2024	ASTURIAS
47000282011983	LINGOTES ESPECIALES S.A.	20/07/2023	VALLADOLID

48003102011989	NERVACERO, SA	25/11/2022	VIZCAYA
48004272011995	CONVENIO COLECTIVO DE LA PLANTA DE TRAPAGA DE TUBOS REUNIDOS GROUP SLU PARA 2022-2027	15/05/2023	VIZCAYA
48102372012021	HAIZEA BILBAO, S.L.	09/09/2024	VIZCAYA
50000062011985	LINAMAR LIGHT METALS ZARAGOZA SAU	07/06/2024	ZARAGOZA
08100021012012	V CONVENIO SNOP ESTAMPACIÓ	09/06/2023	BARCELONA
08103142012020	HYPERION MATERIALS & TECHNOLOGIES SPAIN, SL	17/06/2025	BARCELONA
33001730011987	MECALUX S.A. (COLECTIVO FÁBRICA GUÓN)	17/06/2024	ASTURIAS
33003772012002	TK AIRPORT SOLUTIONS S.A.	18/06/2025	ASTURIAS
36100141012014	IV CONVENIO COLECTIVO S.N.O.P ESTAMPACIÓN S.A PARA CENTRO DE VIGO (PONTEVEDRA)	12/06/2023	PONTEVEDRA
48003651011992	FUNDACIÓN LANTEGI BATUAK	23/03/2023	VIZCAYA
48102502012022	GESTAMP BIZKAIA, S.A.	24/10/2023	VIZCAYA
90015342012005	SANTA BÁRBARA SISTEMAS, S.A.	26/10/2023	ESTATAL
90100083012012	BELLOTA HERRAMIENTAS, S.L.U., Y BELLOTA AGRISOLUTIONS, S.L.U.	19/09/2025	ESTATAL
15001492011982	TELEVES S.A.U.	11/01/2023	CORUÑA (A)
03004321012008	CLARIOS IBERIA P&D, S.L.	10/01/2024	ALICANTE/ALACANT
08100281012013	CONVENI COL LECTIU DE PRYSMIAN CABLES SPAIN, S.A. (CENTRE DE VILANOVA I LA GELTRÚ)	16/10/2025	BARCELONA
31000842011998	BSH ELECTRODOMÉSTICOS ESPAÑA SA (FÁBRICA DE ESQUIROZ)	22/06/2023	NAVARRA
06001021011999	DIAM CORCHOS S.A.	30/03/2023	BADAJOS
15001572011984	UNIÓN DE EMPRESAS MADERERAS S.A.U.-UNEMSA-	25/09/2024	CORUÑA (A)
15002862011991	INDUSTRIAS DEL TABLERO, S.A. (INTASA)	09/09/2024	CORUÑA (A)
15100672012017	BETANZOS HB S.L.	14/11/2024	CORUÑA (A)
36003612012002	MADERAS IGLESIAS SA	03/04/2023	PONTEVEDRA
48004922011999	EBAKI XXI SA	03/11/2023	VIZCAYA
50003532012001	SOCIEDAD COOPERATIVA AGRARIA SAN SEBASTIÁN	01/12/2025	ZARAGOZA
90103021012018	SONAE ARAUCO ESPAÑA-SOLUCIONES DE MADERA SL	19/04/2022	ESTATAL
90100151012014	CEMEX ESPAÑA OPERACIONES SLU	11/05/2023	ESTATAL
50100081012014	BSH ELECTRODOMÉSTICOS, S.A. OFICINAS CENTRALES PLA-ZA Y RED COMERCIAL	16/12/2022	ZARAGOZA
06100662012020	LIDER ALIMENT SA	27/01/2023	BADAJOS
90011522011998	DECATHLON ESPAÑA, S.A.	18/04/2024	ESTATAL
90011772011998	KIABI ESPAÑA KSCE SA	12/11/2025	ESTATAL
90013842012002	GENERAL ÓPTICA SA	14/01/2026	ESTATAL
90016103012006	GRUPO SUPERMERCADOS CARREFOUR (SUPERMERCADOS CHAMPION, S.A., GRUP SUPECO-MAXOR, S.L., SUPERSOL SPAIN, S.L.U. Y SUPERDISTRIBUCIÓN CEUTA, S.L.U.)	22/02/2023	ESTATAL
90016762012007	EURODEPOT ESPAÑA, S.A.	20/06/2023	ESTATAL
90017052012008	SUPERCOR SA	17/07/2024	ESTATAL
90017963012010	DIA S.A. Y DIA RETAIL ESPAÑA S.A.U.	07/05/2025	ESTATAL
90101742012014	CIMODIN, S.L.	01/06/2023	ESTATAL
90102032012015	BOFROST* S.A.U.	19/12/2024	ESTATAL
90102312012016	DEALZ ESPAÑA, S.L.	22/06/2023	ESTATAL
90102522012016	GAME STORES IBERIA, S.L.	04/08/2023	ESTATAL
90103183012018	GRUPO HERMANOS MARTÍN	28/11/2022	ESTATAL
01100721012017	CEVA LOGISTICS S.L.	17/06/2024	ÁLAVA
28102301012019	DHL EXPRESS SPAIN SLU	19/09/2022	MADRID

90101562012013	BABE Y CÍA S.L.	29/07/2025	ESTATAL
90102612012017	AGENCIA TRANSPORTES ROBLES, S.A.	14/09/2022	ESTATAL
01100010012013	CONVENIO DE EMPRESA DHL SUPPLY CHAIN	17/05/2023	ÁLAVA
08102931012019	RHENUS LOGISTICS, S.A.U.	06/09/2023	BARCELONA
28101631012016	CONVENIO COLECTIVO VIGON OESTE SA MADRID	13/12/2022	MADRID
31101161012017	ID LOGISTICS IBERIA S.A.	13/12/2022	NAVARRA
3000942011981	MARCO SÁNCHEZ TRANSPORTES URBANOS S.A.	15/09/2023	ALICANTE/ALACANT
07100141012016	IRUBUS S.A.U.	23/05/2023	BALEARES
15000352011981	COMPañÍA DE TRANVÍAS DE LA CORUÑA	29/05/2023	CORUÑA (A)
18000332011981	TRANSPORTES ROBER S.A.	17/10/2022	GRANADA
35004001012003	SALCAI-UTINSA SA	22/12/2022	PALMAS (LAS
48101372012017	EZKERRALDEA MEATZALDEA BUS S.A.	04/12/2024	VIZCAYA
48102312012021	VECTALIA LUJUA TXORIERRI MUNGIALDEA S.A.	26/02/2025	VIZCAYA
50001452011982	AVANZA ZARAGOZA S.A.U.	01/10/2025	ZARAGOZA
71000012011983	AVANZA MOVILIDAD INTEGRAL, S.L.U. (ANTES & GT; PORTILLO&GT)	20/07/2023	ANDALUCÍA
03100242012014	CONVENIO COLECTIVO DE VITHAS ALICANTE SL PARA LOS AÑOS 2019-2022	25-10-2023	ALICANTE
04000912011993	CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SANATORIO VIRGEN DEL MAR - CRISTÓBAL CASTILLO, S.A.	01-06-2023	ALMERÍA
04001782012005	HOSPITAL MEDITERRÁNEO GRUPO HLA, SAU	08-02-2023	ALMERÍA
14000832011984	HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS	15-12-2023	CÓRDOBA
18000172011981	HOSPITAL INMACULADA GRUPO H.L.A. S.L.	10-02-2023	GRANADA
20000632011981	FUNDACIÓN JOSÉ MATÍA CALVO (HOSPITALES)	04-05-2023	GIPUZKOA
20000742011982	ONKOLOGIKOA	18-11-2022	GIPUZKOA
20001642011992	POLICLÍNICA GUIPUZCOA, SA	03-01-2023	GIPUZKOA
28003622011981	CENTRO SAN JUAN DE DIOS (CIEMPOZUELOS)	26-04-2023	MADRID
29004442011989	COMPLEJO ASISTENCIAL HERMANAS HOSPITALARIAS DE MÁLAGA	10-11-2023	MÁLAGA
30103671012016	IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD S.L. (HOSPITAL QUIRONSALUD MURCIA)	05-05-2023	MURCIA
31003772011981	HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS	26-10-2022	NAVARRA
33001452011989	FUNDACIÓN HOSPITAL DE JOVE	23-07-2024	ASTURIAS
36001032011981	POLICLÍNICO VIGO S.A.-POVISA	21-12-2023	PONTEVEDRA
37000232011981	FUNDACIÓN HOSPITAL GENERAL DE LA SANTÍSIMA TRINIDAD	10-11-2022	SALAMANCA
38000372011982	IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD, S.L.U. (HOSPITAL QUIRÓN TENERIFE, S.L.)	13-12-2023	SANTA CRUZ TENERIFE
38002142011981	HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS	12-08-2022	SANTA CRUZ TENERIFE
38003512012001	CRUZ ROJA ESPAÑOLA (STA. CRUZ DE TENERIFE)	30-11-2022	SANTA CRUZ TENERIFE
41004812012008	HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS DEL ALJARAFE	24-11-2022	SEVILLA
45000881012002	IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD S.L.U. (QUIRONSALUD TOLEDO HOSPITAL TRES CULTURAS)	25-10-2022	TOLEDO
48004162011995	CLINICA VICENTE SAN SEBASTIÁN SA, CENTRO IMQ ZORROTZAURRE	30-12-2022	BIZKAIA
48101412012017	CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN BIZKAIA	15-11-2023	BIZKAIA
48101431012017	IDCQ HOSPITALES Y SANIDAD S.L.	26-09-2023	BIZKAIA
50000642011981	HOSPITAL SAN JUAN DE DIOS	10-11-2023	ZARAGOZA
79001382011998	SISTEMA D'EMERGÈNCIES MÈDIQUES, SA (SEM, SA)	18-10-2022	CATALUNYA
80100023012015	HOSPITALES VITHAS NISA COMUNIDAD VALENCIANA	26-07-2022	PAÍS VALENCIÀ
82000882012006	FUNDACIÓN SAN ROSENDO	12-01-2023	GALICIA

82000882012006	FUNDACIÓN SAN ROSENDO	12/01/2023	GALICIA
90101912012014	ASOCIACIÓN PARA LA GESTIÓN DE LA INTEGRACIÓN SOCIAL (GINSO)	01/03/2023	ESTATAL
7002142011999	CRUZ ROJA ESPAÑOLA-OFICINA AUTONÓMICA EN ILLES BALEARS	31/01/2023	BALEARS
08102281012018	CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN BARCELONA	04/05/2022	BARCELONA
11100101012013	OHL SERVICIOS INGESAN, S.A.	18/05/2023	CÁDIZ
20001792011995	KATEA-LEGAIA, S.L.L.	04/06/2024	GUIPÚZCOA
28012392012003	CRUZ ROJA EN LA COMUNIDAD DE MADRID	21/07/2023	MADRID
29007002012007	MAS CERCA S.A.M.	25/10/2022	MÁLAGA
29008332012010	CRUZ ROJA (OFICINA PROVINCIAL DE MÁLAGA)	12/07/2023	MÁLAGA
33100172012013	III CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN ASTURIAS	07/02/2023	ASTURIAS
38003512012001	CRUZ ROJA ESPAÑOLA (STA. CRUZ DE TENERIFE)	30/11/2022	SANTA CRUZ DE TENERIFE
48101412012017	CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN BIZKAIA	15/11/2023	BIZKAIA
90012962012002	ALDEAS INFANTILES SOS DE ESPAÑA	04/07/2023	ESTATAL
90100263012015	III CONVENIO COLECTIVO DE GRUPO DE EMPRESAS ENVERA	17/05/2024	ESTATAL
90100272012010	FUNDACIÓN CEPAIM, ACCIÓN INTEGRAL CON MIGRANTES	26/01/2023	ESTATAL
90101972012014	ASOCIACIÓN CENTRO TRAMA	11/01/2023	ESTATAL
20001842011996	GUREAK GARBITASUNA, S.L.U.	06/09/2023	GUIPÚZCOA
29006412011999	LIMPIEZAS MUNICIPALES Y PARQUE DEL OESTE SAM	02/12/2022	MÁLAGA
38002262011992	SAMYL (LIMPIEZA HOSPITAL UNIVERSITARIO LA CANDELARIA Y HOSPITAL DEL TORAX)	04/01/2024	SANTA CRUZ TENERIFE
48100481012015	GIROA, S.A.U.	28/12/2023	BIZKAIA
80100151012019	CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COSTA DE AZAHAR MES NET, S.L.	04/05/2023	COMUNITAT VALENCIANA
8103402012021	MAJESTIC HOTEL & SPA SL	08/07/2024	BARCELONA
29104102012019	AL RIMA SA	08/03/2023	MÁLAGA
38100652012020	ADRUE S.L.	13/04/2023	SANTA CRUZ DE TENERIFE
38100673012020	JARDINES DE NIVARIA, S.L. Y COLÓN GUNAHANI S.L.U.	20/04/2023	SANTA CRUZ DE TENERIFE
43100322012015	MALUPA RESTAURACIÓN, S.L.	17/05/2023	TARRAGONA
79001552011999	ESTABLIMENTS VIENA, SA	04/10/2023	CATALUNYA
90016783012008	GRUPO DE EMPRESAS RODILLA	06/03/2023	ESTATAL
90102871012018	SERVEO SERVICIOS, S.A.U.	17/05/2024	ESTATAL

CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR

Código de Acuerdo	Denominación	Fecha de firma	Autoridad laboral
99000875011981	INDUSTRIAS CARNICAS	20/12/2021	ESTATAL
01000875011981	INDUSTRIA Y COMERCIO DEL VINO	09/03/2023	ÁLAVA
02000035011982	OBRADORES DE CONFITERIA, PASTELERIA Y MASAS FRITAS	27/03/2023	ALBACETE
02000175011981	INDUSTRIAS DE PANADERÍA	21/03/2023	ALBACETE
02000205011981	INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, LICRERAS Y SIDRERAS	01/09/2023	ALBACETE
03000875011981	PREPARADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA	01/07/2024	ALICANTE
04000385011982	INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN	19/12/2023	ALMERÍA

08001815011995	CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE BEGUDES REFRESCANTS, XAROPS I ORXATES DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA PELS ANYS 2021-2023	30/12/2021	BARCELONA
08002384011993	INDUSTRIA VINÍCOLA DE VILAFRANCA DEL PENEDÈS	26/05/2023	BARCELONA
08002535011993	INDÚSTRIES DE L'OLI I ELS SEUS DERIVATS DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA	12/01/2023	BARCELONA
08004485011994	VINS DE BARCELONA I PROVÍNCIA	07/03/2022	BARCELONA
08100015012014	V CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE XOCOLATES DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA 2022-2024	13/02/2023	BARCELONA
09000255011981	ENVASADO Y PREPARACIÓN DE ESPECIAS NATURALES CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA	14/06/2023	BURGOS
09000355011981	INDUSTRIA DE PANADERÍA	19/09/2023	BURGOS
11000645011981	INDUSTRIAS VINÍCOLAS (VID)	14/12/2022	CÁDIZ
12101005012023	EMPRESAS VINÍCOLAS Y LICORERAS DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN	22/06/2023	CASTELLÓN
13000015011981	ACEITES Y SUS DERIVADOS	11/03/2024	CIUDAD REAL
13000225011982	INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS DE CIUDAD REAL	02/07/2024	CIUDAD REAL
13000315011981	PANADERÍA	01/12/2022	CIUDAD REAL
13101745012024	CONVENIO COLECTIVO DE PASTELERÍA, CONFITERÍA Y BOLLERÍA DE CIUDAD REAL	26/09/2024	CIUDAD REAL
14000055011981	INDUSTRIAS PANIFICADORAS DE CORDOBA Y SU PROVINCIA (ANTES FABRICANTES Y EXPENDEDORES DE PAN)	18/04/2023	CÓRDOBA
14000265011982	INDUSTRIAS DEL ACEITE	21/07/2023	CÓRDOBA
17000045011994	CONFITERIA, PASTISSERIA I Brioixeria DE LA PROVÍNCIA DE GIRONA	18/05/2023	GIRONA
17000585011994	XOCOLATES, BOMBONS I CARAMELS DE LA PROVÍNCIA DE GIRONA	30/05/2024	GIRONA
19000245011982	PANADERÍAS	18/10/2022	GUADALAJARA
20000295011981	INDUSTRIA Y COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	10/05/2023	GIPUZKOA
20000415011981	CONVENIO COLECTIVO DE CONFITERÍAS Y PASTELERÍAS DE GIPUZKOA	15/06/2023	GIPUZKOA
20000935011981	INDUSTRIA DE PANADERÍAS DE GIPUZKOA	19/03/2024	GIPUZKOA
21000495011982	INDUSTRIAS VINÍCOLAS	29/07/2024	HUELVA
22000245012004	PANADERÍA, INDUSTRIA	22/05/2023	HUESCA
22000305012002	VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS, SIDRERAS, CERVECERAS Y PARA EL COMERCIO (Huesca)	30/05/2023	HUESCA
22001125012010	PASTELERÍA, BOLLERÍA, GALLETAS, REPOSTERÍA, ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DE CONFITERÍA DE CHOCOLATE, PLATOS COCINADOS, PASTELERÍA SALADA Y HELADERÍA ARTESANAL	22/05/2023	HUESCA
24005105011982	INDUSTRIA Y COMERCIO DE LA VID	12/07/2023	LEÓN
25000205011994	INDÚSTRIES DE L'OLI I ELS SEUS DERIVATS I LES D'AMANIMENT, FARCIT I EXPORTACIÓ	26/04/2023	LLEIDA
25000225011995	INDÚSTRIES DE FLEQUERIA	12/06/2024	LLEIDA
26000415011981	INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS	30/10/2023	LA RIOJA
28003035011981	CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE FÁBRICAS DE PAN	12/07/2024	MADRID
29000765011981	FÁBRICAS DE ACEITE DE OLIVA, EXTRACTORAS DE ORUJO Y ADEREZO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS	06/07/2023	MÁLAGA
29001185011981	OBRAJEROS DE CONFITERÍA, BOLLERÍAS TURRONES, HELADOS, CHURRERÍAS, CARAMELOS Y COMPRIMIDOS Y FABRICACIÓN DE CHOCOLATES	01/04/2023	MÁLAGA
30000505011981	ESPECIAS NATURALES, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA (PREPARADO Y EMPAQUETADO)	23/03/2023	MURCIA
30000965011981	MANIPULADO, ADEREZO, DESHUESO Y RELLENO ACEITUNAS	08/09/2023	MURCIA
30001175011981	INDUSTRIAS PIMENTONERAS	26/05/2023	MURCIA

31005305011981	PANADERÍAS	01/08/2023	NAVARRA
32100264012024	CONVENIO COLECTIVO DE LAS INDUSTRIAS VITIVINÍCOLAS, ALCOHOLERAS Y SIDRERAS DE LA PROVINCIA DE OURENSE	29/04/2024	OURENSE
33000665011981	CONVENIO COLECTIVO DE PANADERIA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	11/07/2024	ASTURIAS
33001045011983	CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR ALMACENISTAS Y EMBOTELLADORES DE VINOS DE ASTURIAS	17/07/2024	ASTURIAS
33001055011963	CONVENIO REGIONAL DE SIDRA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS 2022-2024	18/07/2022	ASTURIAS
34000555011992	PASTELERÍA, CONFITERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA	18/07/2024	PALENCIA
36000165011981	INDUSTRIAS DE BEBIDAS REFRESCANTES	21/10/2024	PONTEVEDRA
39000755011981	INDUSTRIAS DE FABRICACION, VENTA Y DISTRIBUCIÓN DE PAN	13/05/2024	CANTABRIA
41000045011982	ADEREZO, RELLENO, ENVASADO Y EXPORTACIÓN DE ACEITUNAS DE SEVILLA Y PROVINCIA	09/01/2024	SEVILLA
41000905011981	CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA, TORTAS, MAZAPANES Y OTROS PRODUCTOS DE DESAYUNO	27/05/2024	SEVILLA
41001535011982	ACEITES Y SUS DERIVADOS	09/01/2024	SEVILLA
41001745011981	MANIPULADO, ENVASADO, COMERCIALIZACIÓN AL MAYOR Y EXPORTACIÓN DE FRUTAS Y SUS DERIVADOS IND.	23/09/2022	SEVILLA
41002545011991	INDUSTRIAS DE PANADERÍAS Y EXPENDEDURÍAS DE PAN	26/06/2023	SEVILLA
41003494011998	FABRICACIÓN Y VENTA DE MANTECADOS, POLVORONES, ROSCOS, ALFAJORES Y DEMÁS PTOS. QUE SE ELABORAN EN ESTEPA	03/09/2024	SEVILLA
42000125011981	PANADERÍAS	25/07/2024	SORIA
43000165011994	COOPERATIVES DEL CAMP	07/11/2022	TARRAGONA
43000265011994	FABRICANTS DE GALETES DE LA PROVINCIA DE TARRAGONA	17/11/2022	TARRAGONA
43000415011994	INDÚSTRIES VINÍCOLES	09/11/2022	TARRAGONA
45000145011981	MAZAPAN, MASAS FRITAS, CONFITERIAS Y CHOCOLATES	26/05/2023	TOLEDO
45000245011981	INDUSTRIAS VINÍCOLAS	05/05/2023	TOLEDO
45000285011981	PANADERÍAS	11/01/2024	TOLEDO
45000425011989	ACEITES Y DERIVADOS	04/06/2024	TOLEDO
46000025011982	INDUSTRIA VINÍCOLA Y COMERCIO EN GENERAL	06/07/2023	VALENCIA
46000565011981	DERIVADOS DE LOS AGRIOS (INDUSTRIA)	17/10/2022	VALENCIA
47000095011982	CONFITERÍAS, PASTELERÍAS, REPOSTERÍA Y BOLLERÍA INDUSTRIAL	24/04/2024	VALLADOLID
47000105011982	SECTOR ARTESANAL DE PASTELERÍA, BOLLERÍA, REPOSTERÍA Y PLATOS PRECOCINADOS	28/02/2023	VALLADOLID
48000675011983	CONFITERÍA Y PASTELERÍA ARTESANA	15/03/2024	BIZKAIA
49004605011994	CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA Y REPOSTERÍA	04/07/2024	ZAMORA
50000575011982	GALLETAS (FÁBRICAS)	21/12/2022	ZARAGOZA
50001155011981	VINÍCOLAS (INDUSTRIAS)	14/12/2022	ZARAGOZA
79000625011994	PRODUCTES DIETÈTICS I PREPARATS ALIMENTICIS	12/12/2022	CATALUNYA
79000755011994	CAVA I VINS ESCUMOSOS DE CATALUNYA	15/05/2023	CATALUNYA
79001945012002	TORRADORS DE CAFE I SUCCEDANIS DE CATALUNYA	15/11/2024	CATALUNYA
80000725012008	CHOCOLATES, TORREFACTORES DE CAFES Y SUCEDÁNEOS	02/03/2023	PAÍS VALENCIÀ
80100035012012	ACEITE Y SUS DERIVADOS (INDUSTRIAS)	10/03/2023	PAÍS VALENCIÀ
80100045012012	EMPRESAS ELABORADORAS Y COMERCIALIZADORAS DE FRUTOS SECOS	25/09/2023	PAÍS VALENCIÀ
81000145012004	INDUSTRIAS VINÍCOLAS, ALCOHOLERAS Y SUS	10/06/2024	EXTREMADURA

99001305011981	CONSERVAS VEGETALES	25/05/2023	ESTATAL
99002455011981	HARINAS PANIFICABLES Y SÉMOLAS (INDUSTRIA HARINERA Y SEMOLERA)	27/02/2024	ESTATAL
99003945011981	INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS	01/12/2022	ESTATAL
99014405012008	INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDA ENVASADAS	19/09/2023	ESTATAL
99100085012011	EMPRESAS DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN	21/12/2022	ESTATAL
99004015011984	INDUSTRIAS DE PERFUMERÍAS Y AFINES	28/11/2022	ESTATAL
03000525011981	INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS MATERIAS PLÁSTICAS	14/12/2023	ALICANTE
99004235011981	INDUSTRIA QUÍMICA	26/11/2024	ESTATAL
02000195011981	INDUSTRIAS, LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL	28/07/2023	ALBACETE
04000415011982	INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS	03/02/2023	ALMERÍA
07000755011981	METALL DE LES ILLES BALEARIS	29/06/2023	ILLES BALEARIS
08002545011994	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA	21/12/2022	BARCELONA
09000555011982	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	04/12/2023	BURGOS
12000185011963	INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS	27/07/2023	CASTELLÓN
14000145011982	INDUSTRIAS DEL METAL	09/10/2023	CÓRDOBA
18000305011981	INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS	13/07/2023	GRANADA
20001095011981	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	23/05/2023	GIPUZKOA
22000275012003	INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DE METAL	20/12/2023	HUESCA
23000075011982	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	14/02/2023	JAÉN
27000475011982	INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS	04/07/2023	LUGO
30001245011981	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA	21/06/2023	MURCIA
31006805011981	SIDEROMETALÚRGICAS (INDUSTRIAS)	04/11/2022	NAVARRA
32000305011981	INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA Y TALLERES REPARACIÓN VEHÍCULOS	09/11/2022	OURENSE
33000695011979	CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DEL METAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	10/09/2024	ASTURIAS
34000355011981	SIDEROMETALÚRGICAS (INDUSTRIAS)	18/07/2023	PALENCIA
36001155011981	SIDEROMETALÚRGICAS (Industrias del metal sin convenio propio)	03/08/2023	PONTEVEDRA
41002445011982	INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE SEVILLA	21/10/2024	SEVILLA
42000155011981	INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS	22/06/2023	SORIA
44000235011981	INDUSTRIA, TECNOLOGIA Y SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE TERUEL	15/04/2024	TERUEL
46000105011981	CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA, LAS NUEVAS TECNOLOGÍAS Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL	26/07/2023	VALENCIA
48001985011981	CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE BIZKAIA	23/03/2023	BIZKAIA
49001805011981	METAL (INDUSTRIA)	07/08/2024	ZAMORA
50000675011982	CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL METAL DE ZARAGOZA	02/11/2023	ZARAGOZA
51000245011991	SECTOR DEL METAL (ANTES, TALLERES DIVERSOS)	25/09/2023	CEUTA
25000245011993	INDUSTRIES SIDEROMETALÚRGICAS	18/10/2024	LLEIDA
47000455011981	CONVENIO DE SIDEROMETALÚRGICAS (INDUSTRIAS) VALLADOLID	03/08/2023	VALLADOLID
79000285011994	INDUSTRIA METAL LOGRÀFICA DE CATALUNYA	10/01/2023	CATALUNYA
17000305011994	INDUSTRIES SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE GIRONA	20/11/2023	GIRONA

10000245011982	INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS	09/05/2023	CACERES
4000145011982	CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS	23/12/2022	ALMERÍA
7000335011981	CONSTRUCCION DE LA COMUNIDAD AUTONOMA DE BALEARES	19/12/2023	ILLES BALEARS
09000185011982	CONVENIO DE CONSTRUCCION Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE BURGOS PARA LOS AÑOS 2022 A 2026	17/11/2022	BURGOS
13000115011982	CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS	25/01/2024	CIUDAD REAL
15000395011982	CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS	16/06/2023	A CORUÑA
16000075011981	CONVENIO COLECTIVO DE CONSTRUCCION Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE CUENCA PARA LOS AÑOS 2022 A 2026	16/10/2023	CUENCA
21000205011982	INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA	31/05/2024	HUELVA
22000105012002	CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS (Huesca)	16/10/2023	HUESCA
26000105011981	EDIFICACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS	18/11/2022	LA RIOJA
27000255011982	EDIFICACIÓN Y OBRAS PÚBLICAS	28/09/2023	LUGO
31002805011981	INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS	24/02/2023	NAVARRA
32000155011981	CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS	07/06/2023	OURENSE
34000145011981	CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS	04/03/2024	PALENCIA
36000435011981	CONSTRUCCIÓN	04/05/2023	PONTEVEDRA
40000115011982	CONSTRUCCIÓN	12/04/2024	SEGOVIA
42000035011981	CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS	05/04/2024	SORIA
43000145011994	SECTOR CONSTRUCCIÓN	02/11/2023	TARRAGONA
44000085011981	CONSTRUCCIÓN	01/03/2024	TERUEL
45000155011981	CONSTRUCCIÓN Y OO.PP.	18/12/2023	TOLEDO
99005585011900	CONSTRUCCIÓN (SECTOR)	03/07/2023	ESTATAL
99012395011999	INDUSTRIAS DE FERRALLA	20/11/2023	ESTATAL
99004935011982	TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS ESPECIALES DE ARCILLA COCIDA	24/10/2023	ESTATAL
27000395011981	MATERIALES Y PREFABRICADOS DE LA CONSTRUCCIÓN	28/09/2023	LUGO
28001055011982	CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS	08/10/2024	MADRID
04000395011982	INDUSTRIA DE LA MADERA	15/05/2023	ALMERÍA
06000345011981	MADERA (INDUSTRIAS)	27/01/2023	BADAJOS
10000765011996	INDUSTRIAS DE LA MADERA	09/05/2023	CÁCERES
13000265011982	MADERA Y CORCHO	09/01/2023	CIUDAD REAL
14000215011982	CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE MADERA Y EL MUEBLE DE CÓRDOBA	13/10/2023	CÓRDOBA
15001235011982	REMATANTES ASERRADEROS Y ALMACENISTAS DE MADERA	16/03/2023	A CORUÑA
22000235012002	REMATANTES, ASERRADEROS, ENVASES Y CAJAS DIVERSAS (Huesca)	31/07/2024	HUESCA
23000235011981	INDUSTRIAS DE LA MADERA Y AFINES	09/05/2023	JAÉN
27000245011982	INDUSTRIAS DE EBANISTERÍA Y AFINES	15/02/2023	LUGO
31004805011981	MADERA (INDUSTRIAS)	24/06/2024	NAVARRA
33000935011978	TRABAJOS FORESTALES Y ASERRADEROS DE MADERA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	14/03/2023	ASTURIAS
34000295011981	MADERA (INDUSTRIAS)	09/06/2023	PALENCIA
36000215011982	CARPINTERÍA, EBANISTERÍA Y ACTV. AFINES	15/03/2023	PONTEVEDRA
37000325011981	MADERA (INDUSTRIAS)	04/10/2023	SALAMANCA
40100015012013	INDUSTRIAS DE LA MADERA	12/12/2022	SEGOVIA
42000145011988	SERRERÍAS	15/11/2023	SORIA

43000395011994	INDÚSTRIES DE LA FUSTA	25/07/2024	TARRAGONA
80100205012022	ASERRADORES, FABRICANTES DE ENVASES DE MADERA Y DE TABLERO PARA ENVASE	18/07/2023	PAÍS VALENCIÀ
02000145011982	EBANISTERÍA, CARPINTERÍA Y DEL MUEBLE DE LA PROVINCIA DE ALBACETE	08/07/2024	ALBACETE
05000085011981	MADERA (CARPINTERÍA, EBANISTERÍA, TAPICERÍA, ETC.)	10/10/2023	ÁVILA
05000115011983	REMATANTES Y ASERRADORES MADERA	09/10/2023	ÁVILA
08002855011994	MAGATZEMISTES DE FUSTA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA	02/02/2024	BARCELONA
08005785011994	INDUSTRIES DE LA FUSTA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA	19/01/2024	BARCELONA
17000255011994	INDÚSTRIES DE LA FUSTA	19/04/2024	GIRONA
20000825011981	INDUSTRIAS DE LA MADERA, EXCEPTO FABRICACIÓN DE MUEBLES	27/05/2024	GIPUZKOA
21000295011981	INDUSTRIAS DE LA MADERA	18/07/2023	HUELVA
26000255011981	INDUSTRIA DE LA MADERA	02/10/2024	LA RIOJA
30000115011981	ASERRIO, FABRICACION ENVASES Y PALETAS DE MADERA	12/03/2024	MURCIA
36001075011981	REMATANTES Y ASERRADORES DE MADERAS	10/05/2024	PONTEVEDRA
80100085012017	MADERA, CARPINTERÍA, MUEBLE Y AFINES	12/06/2024	PAÍS VALENCIÀ
99010185011996	SECTOR DEL CORCHO	15/06/2023	ESTATAL
34000805011998	DERIVADOS DEL CEMENTO	30/11/2023	PALENCIA
45000175011981	DERIVADOS CEMENTO	30/06/2023	TOLEDO
47000125011982	DERIVADOS DEL CEMENTO	09/11/2023	VALLADOLID
99010355011996	DERIVADOS DEL CEMENTO	27/03/2023	ESTATAL
2000065011982	DERIVADOS DEL CEMENTO	16/11/2023	ALBACETE
5000205011981	INDUSTRIAS DE DERIVADOS DEL CEMENTO	01/12/2023	ÁVILA
7000255011981	DERIVADOS DEL CEMENTO	20/03/2024	ILLES BALEARS
8001755011994	INDUSTRIES DE FABRICACIO DE PREFABRICATS DE FORMIGÓ I DERIVATS DEL CIMENT DE LA PROVINCIA DE BARCELONA	01/03/2018	BARCELONA
13000125011981	DERIVADOS DEL CEMENTO, CALES Y YESOS	27/09/2023	CIUDAD REAL
14000495011981	DERIVADOS DEL CEMENTO, YESOS Y CALES	11/10/2024	CÓRDOBA
15000465011981	DERIVADOS DEL CEMENTO	29/08/2023	A CORUÑA
22000115012003	DERIVADOS DEL CEMENTO (Huesca)	16/10/2023	HUESCA
23000195011981	DERIVADOS DEL CEMENTO	14/07/2023	JAÉN
24001805011980	DERIVADOS CEMENTO	15/11/2023	LEÓN
26000115011981	DERIVADOS CEMENTO	17/11/2023	LA RIOJA
28001175011982	DERIVADOS DEL CEMENTO	30/01/2024	MADRID
31003105011981	DERIVADOS CEMENTO	02/05/2023	NAVARRA
33000335011980	DERIVADOS CEMENTO	27/12/2023	ASTURIAS
36000505011981	DERIVADOS DEL CEMENTO	29/11/2023	PONTEVEDRA
50100455012017	SECTOR DE DERIVADOS DEL CEMENTO	18/12/2023	ZARAGOZA
99011915011998	FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS.	02/11/2023	ESTATAL
01000365011981	COMERCIO TEXTIL	22/01/2024	ÁLAVA
04000115011982	COMERCIO TEXTIL	31/01/2023	ALMERÍA
08000795011994	COMERÇ TEXTIL A LA PROVINCIA DE BARCELONA	27/12/2022	BARCELONA
11000725011981	CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE TEJIDOS EN GENERAL, MERCERÍA, PAQUETERÍA Y QUINCALLA DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ	03/07/2023	CÁDIZ
13000085011982	COMERCIO TEXTIL	20/03/2023	CIUDAD REAL

20000355011981	COMERCIO TEXTIL	26/01/2023	GIPUZKOA
24100305012018	CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO, ÁMBITO PROVINCIAL DE LOS SECTORES DEL COMERCIO DE LA PIEL Y COMERCIO TEXTIL DE LA PROVINCIA DE LEÓN	27/01/2023	LEÓN
28000795011982	COMERCIO TEXTIL	05/02/2024	MADRID
32000145011981	COMERCIO TEXTIL	19/06/2023	OURENSE
39100015012011	CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE LA PIEL, CUERO Y CALZADO DE CANTABRIA	01/08/2024	CANTABRIA
43000115011994	COMERÇ TEXTIL	13/01/2023	TARRAGONA
48000595011982	COMERCIO TEXTIL	21/06/2023	BIZKAIA
50000255011983	COMERCIO CALZADO	20/07/2023	ZARAGOZA
50000305011982	COMERCIO TEXTIL	14/04/2023	ZARAGOZA
80100225012022	CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO TEXTIL DE LA COMUNITAT VALENCIANA	06/09/2022	PAÍS VALENCIÀ
03000335011981	COMERCIO DE MINORISTAS Y MAYORISTAS Y EXPORTADORES DE CALZADO Y ARTÍCULOS DE PIEL Y VIAJE	23/01/2023	ALICANTE
08000735011994	COMERÇ DE LA PELL A LA PROVINCIA DE BARCELONA	05/05/2023	BARCELONA
01000325011981	CONVENIO COMERCIO ALIMENTACIÓN DE ÁLAVA	22/12/2023	ÁLAVA
03000325011982	COMERCIO MAYORISTAS DE ALIMENTACIÓN	01/06/2023	ALICANTE
08000755011993	COMERÇ DE CANSALADERS, CARNISSERS, DESPULLES COMESTIBLES I DETALLISTES DE VOLATERIA	26/06/2023	BARCELONA
08002875011995	COMERCIO MAYORISTA DE FRUTAS, VERDURAS, HORTALIZAS, PLÁTANOS Y PATATAS DE BARCELONA	09/02/2024	BARCELONA
08007015011994	COMERC DE PEIX FRESC I CONGELAT DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA	03/11/2023	BARCELONA
09000075011982	COMERCIO ALIMENTACION-MAYORISTAS DE COLONIALES, DETALLISTAS DE ULTRAMARINOS, SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS	27/01/2023	BURGOS
11000115011982	CONVENIO PROVINCIAL DE COMERCIO ALIMENTACIÓN MAYORISTAS DE CÁDIZ	25/08/2023	CÁDIZ
12001375011988	CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO EMPRESAS DE SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS CASTELLÓN 2022-2026	10/07/2023	CASTELLÓN
20001015011982	MAYORISTAS DE PESCADOS Y MARISCOS FRESCOS Y CONGELADOS	25/01/2023	GIPUZKOA
24001005011987	COMERCIO ALIMENTACIÓN	27/01/2023	LEÓN
27000155011982	COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	19/06/2023	LUGO
30000265011981	DETALLISTAS, SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS DE ALIMENTACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA	25/10/2023	MURCIA
30000275011981	MAYORISTAS DE ALIMENTACIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA	04/07/2023	MURCIA
31001505011981	COMERCIO ALIMENTACIÓN (ALMACENES)	26/06/2023	NAVARRA
36000315011981	COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	26/09/2023	PONTEVEDRA
38003305012000	COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	25/07/2023	SANTA CRUZ TENERIFE
39001575011983	COMERCIO DETALLISTAS DE ALIMENTACIÓN	22/05/2023	CANTABRIA
41000105011982	ALMACENISTAS Y DETALLISTAS DE ALIMENTACIÓN	07/09/2022	SEVILLA
45000125011981	CONVENIO COLECTIVO COMERCIO ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE TOLEDO	01/10/2024	TOLEDO
46000265011982	SECTOR DE SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS DE LA PROVINCIA DE VALENCIA	10/07/2023	VALENCIA
46000325011981	DETALLISTAS DE ULTRAMARINOS Y SIMILARES	06/03/2024	VALENCIA
48000545011981	COMERCIO DE ALIMENTACIÓN	13/05/2024	BIZKAIA
50000055011981	CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ALMACENAJE Y DISTRIBUCIÓN DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA	20/04/2023	ZARAGOZA

50000935011981	PESCADO (MAYORISTAS ASENTADORES Y DETALLISTAS)	31/01/2023	ZARAGOZA
50001255011982	DETALLISTAS Y AUTOSERVICIOS DE ALIMENTACIÓN	28/04/2023	ZARAGOZA
79002935012011	III CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE SUPERMERCATS I AUTOSERVEIS D'ALIMENTACIÓ DE CATALUNYA	21/12/2022	CATALUNYA
80100175012021	COMERCIO MENOR DE CARNICERÍAS	23/03/2023	PAÍS VALENCIÀ
80100235012022	CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN DE LAS PROVINCIAS DE CASTELLÓN Y VALENCIA	04/07/2022	PAÍS VALENCIÀ
34000525011981	COMERCIO GANADERÍA	10/05/2023	PALENCIA
37000095011981	COMERCIO GANADERÍA	01/02/2023	SALAMANCA
31001905011981	COMERCIO GANADERÍA	13/12/2022	NAVARRA
79100075012013	V CONVENI COL·LECTIU INTERPROVINCIAL DE TREBALL PER A OFICINES DE FARMÀCIA DE CATALUNYA DE LES PROVÍNCIES DE GIRONA, LLEIDA I TARRAGONA PER ALS ANYS 2023, 2024 I 2025	27/06/2023	CATALUNYA
01100095162024	COMERCIO DEL METAL	01/02/2024	ÁLAVA
03000255011982	COMERCIO DEL METAL	14/06/2024	ALICANTE
06000145011981	COMERCIO METAL	25/04/2022	BADAJOS
08000765011993	COMERÇ DEL METALL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA	19/12/2022	BARCELONA
08005835011994	COMERÇ D'ÒPTICA AL DETALL DE LA PROVINCIA DE BARCELONA	10/05/2023	BARCELONA
09000095011981	COMERCIO METAL	21/12/2022	BURGOS
09000445011981	ÓPTICA OPTOMETRICA	11/05/2023	BURGOS
20000325011981	COMERCIO DEL METAL	30/07/2024	GIPUZKOA
24001205011980	COMERCIO METAL	27/01/2023	LEÓN
25000865012001	SECTOR DEL COMERÇ AL DETALL D'ÒPTIQUES DE LES COMARQUES DE LLEIDA	05/04/2024	LLEIDA
27000185011982	COMERCIO DEL METAL	04/07/2023	LUGO
28003015011981	ÓPTICA. (COMERCIO TALLERES FABRICACIÓN ETC)	29/03/2023	MADRID
29000425011981	AUTOMOCIÓN	27/03/2023	MÁLAGA
31002005011982	COMERCIO METAL	23/01/2024	NAVARRA
31002155011999	COMERCIO DE ÓPTICAS	12/01/2024	NAVARRA
32000125011981	COMERCIO DEL METAL	10/05/2023	OURENSE
33000255011978	COMERCIO DE EQUIPOS RECAMBIO, COMPONENTES Y ACCESORIOS DEL AUTOMÓVIL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	05/07/2023	ASTURIAS
36000365011981	COMERCIO DEL METAL	31/01/2023	PONTEVEDRA
38000435011982	COMERCIO DE AUTOMOVILES, ACCESORIOS Y RECAMBIO.	12/09/2024	TENERIFE
41000765011981	MAQUINARIA IND., AGRÍCOLA, MATERIAL ELECT., APTOS. ELECTRODOMÉSTICOS, MOBILIARIO Y MATERIAL DE OFICINA	23/11/2023	SEVILLA
41000815011981	COMERCIO DEL AUTOMOVIL, CARAVANAS, MOTOCICLETAS, BICICLETAS Y SUS ACCESORIOS	26/02/2024	SEVILLA
43000105011994	COMERÇ DEL METALL	12/12/2023	TARRAGONA
46000235011982	COMERCIO DEL METAL	25/09/2023	VALENCIA
49000605011981	COMERCIO METAL	07/08/2024	ZAMORA
50000285011982	COMERCIO METAL	15/03/2024	ZARAGOZA
50001215011982	COMERCIO DE ÓPTICA	31/01/2023	ZARAGOZA
08000785011994	COMERÇ I IMPORTADORS D'ARTICLES FOTOGRÀFICS DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA	06/06/2023	BARCELONA

35000525011981	COMERCIO PARA LOS GRUPOS DE IMPORTADORES Y VENDEDORES DE AUTOMÓVILES, CAMIONES, MOTOCICLETAS Y SUS ACCESORIOS, MAQUINARIA INDUSTRIAL, AGRÍCOLA, DE OFICINA Y DE USO DOMÉSTICO	09/03/2023	LAS PALMAS
03001045011982	COMERCIO DEL MUEBLE CESTERÍA Y ARTÍCULOS DE MIMBRE Y JUNCO	04/05/2023	ALICANTE
06000625011990	COMERCIO DE LA MADERA, EL MUEBLE Y LA MARQUETERÍA DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ	25/11/2021	BADAJOZ
08000745011994	COMERÇ DE MATERIALS DE CONSTRUCCIÓ DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA	24/07/2023	BARCELONA
09000115011981	COMERCIO DEL MUEBLE	19/07/2023	BURGOS
24001105011981	COMERCIO MATERIALES CONSTRUCCIÓN (ALMACENES)	08/05/2023	LEÓN
24002905011980	COMERCIO DE LA MADERA Y DEL MUEBLE	27/01/2023	LEÓN
27000175011982	COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO	28/09/2023	LUGO
28000755011982	COMERCIO DEL MUEBLE	29/05/2023	MADRID
33000045011978	ALMACENES Y ALMACENES MIXTOS DE MADERA DE ASTURIAS	14/03/2023	ASTURIAS
36000345011982	COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN Y SANEAMIENTO	21/12/2023	PONTEVEDRA
36000355011985	COMERCIO DE MUEBLES	26/04/2023	PONTEVEDRA
39000295011981	COMERCIO DE LA MADERA Y EL MUEBLE	06/11/2023	CANTABRIA
39000305011981	COMERCIO MATERIALES CONSTRUCCIÓN	26/06/2024	CANTABRIA
43001475011996	COMERÇ DE MATERIALS DE CONSTRUCCIÓ	14/03/2024	TARRAGONA
46001065011982	COMERCIO MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN	12/07/2023	VALENCIA
50000295011982	COMERCIO MUEBLES	24/11/2023	ZARAGOZA
79000085011993	COMERÇ DE VIDRE, PISA, CERÀMICA I SIMILARS	21/02/2024	CATALUNYA
79001695012000	COMERÇ DEL MOBLE DE CATALUNYA	07/06/2023	CATALUNYA
80100275012024	COMERCIO DE MUEBLES DE LA COMUNITAT VALENCIANA	09/04/2024	PAÍS VALENCIÀ
99016115012007	EMPRESAS DE CENTROS DE JARDINERÍA	02/12/2022	ESTATAL
02000025011982	COMERCIO EN GENERAL	19/09/2024	ALBACETE
04000175011982	DEPENDENCIA MERCANTIL	05/04/2023	ALMERÍA
05000025011981	COMERCIO GENERAL	01/02/2023	ÁVILA
06100795012023	I CONVENIO DE COMERCIO GENERAL DE BADAJOZ	28/12/2022	BADAJOZ
8100025162024	ACEL-2023. ACORD COL LECTIU D'EFICACIA LIMITADA EN NEGOCIACIO COL LECTIVA DEL CC PROVINCIAL OFICINES FARMACIA BARCELONA	06/02/2024	BARCELONA
09000105011982	COMERCIO MIXTO	27/01/2023	BURGOS
09001375012008	COMERCIO DE EQUIPAMIENTO DE LA PERSONA	18/01/2024	BURGOS
10000055011982	COMERCIO GENERAL	30/05/2023	CACERES
13000075011982	COMERCIO EN GENERAL	22/12/2022	CIUDAD REAL
15003955012002	COMERCIO VARIO	26/05/2023	A CORUÑA
16000055011981	CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE CUENCA PARA EL AÑO 2024	05/11/2024	CUENCA
17000035011994	COMERÇ EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE GIRONA	28/07/2023	GIRONA
18000185011981	CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO EN GENERAL PARA GRANADA Y PROVINCIA	15/04/2024	GRANADA
19000085011982	COMERCIO EN GENERAL	24/03/2023	GUADALAJARA
21001905012002	COMERCIO EN GENERAL	03/03/2023	HUELVA
22000075012004	COMERCIO EN GENERAL (Huesca)	07/07/2023	HUESCA
25000065011993	COMERÇ EN GENERAL	10/10/2023	LLEIDA
28000805011982	COMERCIO VARIO	18/10/2022	MADRID

28014085012007	COMERCIO MAYORISTA Y MINORISTA DE JUGUETES, DEPORTES, ARMERÍAS DEPORTIVAS, CERÁMICA, VIDRIO, ILUMINACIÓN Y REGALOS	18/10/2022	MADRID
29004865011992	COMERCIO	22/07/2024	MÁLAGA
30000285011981	COMERCIO GENERAL	29/01/2024	MURCIA
33000245011979	COMERCIO EN GENERAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	20/04/2023	ASTURIAS
34000875012004	COMERCIO GENERAL	21/06/2023	PALENCIA
35000795011982	COMERCIO DE LA PEQUEÑA Y MEDIANA EMPRESA	19/06/2023	LAS PALMAS
42000025011981	COMERCIO GENERAL	03/08/2023	SORIA
44000055011981	COMERCIO GENERAL	07/02/2023	TERUEL
45000135011981	COMERCIO GENERAL	23/03/2023	TOLEDO
47000075011983	COMERCIO GENERAL (EXCEPTO ALIMENTACIÓN)	10/07/2023	VALLADOLID
48000565011983	COMERCIO EN GENERAL	22/09/2023	BIZKAIA
49100095012017	CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE LA PROVINCIA DE ZAMORA	11/01/2023	ZAMORA
50000275011982	COMERCIO JUGUETES DEPORTES ARTICULOS REGALO ETC.	30/11/2023	ZARAGOZA
79001495011999	COMERC DE CATALUNYA PER A SUBSECTORS I EMPRESES SENSE CONVENI PROPI	30/09/2024	CATALUNYA
80100165012019	COMERCIO ACTIVIDADES DIVERSAS	06/03/2024	PAÍS VALENCIÀ
99002405011982	GRANDES ALMACENES	10/03/2023	ESTATAL
99012695012000	VIII CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL ESTATAL DE CADENAS DE TIENDAS DE CONVENIENCIA	28/02/2024	ESTATAL
99100105072012	OPERADORES DE RETAIL AEROPORTUARIO	31/03/2023	ESTATAL
01100085162024	TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA	14/12/2023	ÁLAVA
02100135012016	CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE	19/07/2024	ALBACETE
03000665011981	TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA	09/02/2023	ALICANTE
05000225011988	TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA	24/01/2023	ÁVILA
06000525011981	TRANSPORTES MERCANCÍAS POR CARRETERA	27/05/2024	BADAJOS
09000015011982	AGENCIAS DE TRANSPORTES DE CARGAS FRACCIONADAS	11/12/2023	BURGOS
10000425011990	TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA	29/07/2024	CACERES
14000385011981	TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA	15/12/2023	CÓRDOBA
16000765012006	CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE CUENCA	16/09/2024	CUENCA
18000325011982	CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS DE TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, AGENCIAS DE TRANSPORTES, DESPACHOS CENTRALES Y AUXILIARES, ALMACENISTAS, DISTRIBUIDORES Y OPERADORES	13/06/2024	GRANADA
19000835011997	TRANSPORTES DE MERCANCÍAS EN GENERAL	18/12/2023	GUADALAJARA
22000285012003	TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA (Huesca)	02/07/2024	HUESCA
24000305011987	DISTRIBUIDORAS DE GASES LICUADOS DE PETRÓLEO (GLP)	12/07/2023	LEÓN
24004805011981	TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA	10/01/2023	LEÓN
25000355011994	TRACCIÓ MECÀNICA DE MERCADERIES	12/12/2022	LLEIDA
28004115011982	TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA	22/12/2022	MADRID
28100055012016	LOGISTICA, PAQUETERÍA Y ACTIVIDADES ANEXAS AL TRANSPORTE DE MERCANCÍAS	24/05/2023	MADRID
33001125011981	TRANSPORTE POR CARRETERA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	16/04/2024	ASTURIAS
34000375011981	TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA	18/09/2023	PALENCIA

35001835011987	TRANSPORTE TERRESTRE DE MERCANCIAS POR CARRETERA Y LA LOGÍSTICA DE LA PROVINCIA DE LAS PALMAS	21/06/2024	LAS PALMAS
36002135011991	TRANSPORTE PUBLICO DE MERCANCIAS POR CARRETERA	19/06/2023	PONTEVEDRA
42000305012003	TRANSPORTES DE MERCANCIAS POR CARRETERA	11/04/2023	SORIA
45000325011981	TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA	26/01/2024	TOLEDO
46000585011981	TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA, LOGÍSTICA Y MENSAJERÍAS	22/11/2023	VALENCIA
47000565011981	TRANSPORTES MERCANCIAS POR CARRETERA	16/05/2023	VALLADOLID
49005105011994	TRANSPORTE DE MERCANCIAS POR CARRETERA	15/05/2023	BIZKAIA
50001115011981	TRANSPORTES MERCANCIAS POR CARRETERA, MUDANZAS, GUARDAMUEBLES Y LOGISTICA	24/11/2022	ZARAGOZA
51100155012024	SECTOR DEL TRANSPORTE DE MERCANCIAS Y SUS TRABAJADORES	11/09/2024	CEUTA
41000055011981	AGENCIAS DE TRANSPORTES-OPERADORES DE TRANSPORTES	15/12/2023	SEVILLA
99100125072015	ACUERDO MARCO ESTATAL SOBRE MATERIAS DEL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA, MEDIANTE VEHÍCULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA DE MÁS DE NUEVE PLAZAS, INCLUIDO EL CONDUCTOR	22/12/2014	ESTATAL
02100195012016	CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE	19/07/2024	ALBACETE
03000935011982	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA	22/05/2023	ALICANTE
07000855011982	TRANSPORTES DISCRECIONAL DE VIAJEROS POR CARRETERA	14/02/2024	ILLES BALEARS
11100025012013	TRANSPORTES URBANOS DE VIAJEROS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ	22/05/2023	CÁDIZ
12000645011978	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA Y URBANOS	10/02/2023	CASTELLÓN
13000995012000	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA 2022-2024	28/11/2022	CIUDAD REAL
16000275011987	CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRANSPORTES URBANOS E INTERURBANOS DE LA PROVINCIA DE CUENCA	27/06/2023	CUENCA
17000465011994	TRANSPORTS DE VIATGERS DE LA PROVINCIA DE GIRONA	10/07/2023	GIRONA
18000345011982	TRANSPORTES INTERURBANO DE VIAJEROS POR CARRETERA	15/12/2022	GRANADA
20001185011981	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA	20/05/2024	GIPUZKOA
22000295012001	TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA Y GARAJES (Huesca)	23/09/2024	HUESCA
23000435011982	TRANSPORTES REGULARES Y DISCRECIONALES DE VIAJEROS	12/12/2023	JAÉN
24004905011987	TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA (INTERURBANOS)	10/01/2023	LEÓN
26001455012008	TRANSPORTE INTERURBANO DE VIAJEROS EN AUTOBÚS	29/05/2023	LA RIOJA
28012065012003	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LOS SERVICIOS DISCRECIONALES Y TURÍSTICOS. REGULARES ESPECIALES, REGULARES TEMPORALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID	20/01/2023	MADRID
28103225012022	TRANSPORTE DE PASAJEROS DE LA COMUNIDAD DE MADRID EN VEHÍCULO DE TURISMO MEDIANTE ARRENDAMIENTO CON LICENCIA VTC	11/06/2024	MADRID
30001365011982	TRANSPORTES VIAJEROS (URBANOS Y REGULAR CERCANÍAS)	18/07/2024	MURCIA
30001375011982	TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA REGULARES Y DISCRECIOINALES	16/05/2024	MURCIA
31007505011981	TRANSPORTES VIAJEROS POR CARRETERA	18/07/2023	NAVARRA
33001125011981	TRANSPORTE POR CARRETERA DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	16/04/2024	ASTURIAS
34000695011993	TRANSPORTE DE PERSONAS POR CARRETERA	20/06/2024	PALENCIA
35001825011989	TRANSPORTE DISCRECIONAL DE VIAJEROS POR CARRETERA	01/07/2024	LAS PALMAS
37000875012000	TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA	25/11/2022	SALAMANCA

38001565011989	TRANSPORTES DISCRECIONAL VIAJEROS	26/01/2024	SANTA CRUZ TENERIFE
40000645011992	TRANSPORTES URBANOS DE PERSONAS POR CARRETERA	17/03/2023	SEGOVIA
40100255012022	CONVENIO COLECTIVO PARA EMPRESAS DE TRANSPORTE DE PERSONAS POR CARRETERA (INTERURBANO REGULAR Y DISCRECIONAL, ASÍ COMO EL PERSONAL AUXILIAR Y DE TALLERES DE ESTAS EMPRESAS)	02/06/2023	SEGOVIA
45000335011982	TRANSPORTE VIAJEROS POR CARRETERA	21/06/2023	TOLEDO
46000665011981	TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA	08/06/2022	VALENCIA
47000575011981	TRANSPORTES VIAJEROS POR CARRETERA	23/11/2023	VALLADOLID
48002335011981	TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA REGULARES Y DISCRECIONALES	29/03/2023	BIZKAIA
49005305011995	TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA	09/11/2023	ZAMORA
50001135011982	TRANSPORTES VIAJEROS POR CARRETERA	18/05/2023	ZARAGOZA
99100125072015	ACUERDO MARCO ESTATAL SOBRE MATERIAS DEL TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA, MEDIANTE VEHICULOS DE TRACCIÓN MECÁNICA DE MÁS DE NUEVE PLAZAS, INCLUIDO EL CONDUCTOR	22/12/2014	ESTATAL
03004305012009	CLINICAS DENTALES, ESTOMATOLOGÍA Y ODONTOLOGÍA	07/05/2024	ALICANTE
05100055012019	CLINICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGIA Y ESTOMATOLOGIA DE LA PROVINCIA DE ÁVILA	03/04/2023	ÁVILA
07000345011982	ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS HOSPITALIZACIÓN CONSULTA Y ASISTENCIA DE BALEARES	15/01/2024	ILLES BALEARS
11000035011981	ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE CARACTER PRIVADO	23/11/2023	CÁDIZ
14002315012006	CLINICAS PRIVADAS DE CÓRDOBA	01/06/2023	CÓRDOBA
15000545011981	ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN ASISTENCIA CONSULTA Y LABORATORIOS DE ANALISIS CLINICOS	28/06/2024	A CORUÑA
18000235011981	CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS Y CLINICAS PRIVADAS	06/07/2023	GRANADA
24100435012021	CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CLINICAS DENTALES DE LA PROVINCIA DE LEÓN	30/07/2024	LEÓN
27000815012000	SANIDADE PRIVADA	28/05/2024	LUGO
28001575011982	ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA	12/07/2023	MADRID
29000565011981	CLINICAS Y SANATORIOS PRIVADOS	31/03/2023	MÁLAGA
32100295012024	CONVENIO COLECTIVO DE LA SANIDAD PRIVADA DE LA PROVINCIA DE OURENSE	22/07/2024	OURENSE
34000965012006	SERVICIOS SANITARIOS Y SOCIOSANITARIOS PRIVADOS	11/12/2023	PALENCIA
34100005012012	CLINICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGIA Y ESTOMATOLOGIA DE PALENCIA	07/05/2024	PALENCIA
39001745011992	ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS PRIVADOS DE HOSPITALIZACIÓN DE LA COMUNIDAD DE CANTABRIA	05/01/2024	CANTABRIA
40100195012020	II CONVENIO COLECTIVO PARA CLÍNICAS Y CONSULTAS DE ODONTOLOGÍA DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA	22/03/2023	SEGOVIA
41001445011988	HOSPITALIZACIÓN, INTERNAMIENTO, CONSULTAS, ASISTENCIA Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS PARA SEVILLA Y PROVINCIA	29/02/2024	SEVILLA
77100055062023	ACTIVIDADES SANITARIAS	09/01/2020	CASTILLA- LA MANCHA
79000815011994	ESTABLIMENTS SANITARIS D'HOSPITALITZACIÓ, ASSISTÈNCIA, CONSULTA I LABORATORIS D'ANÁLISIS CLÍNQUES	07/06/2024	CATALUNYA
79100135012015	III CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DELS HOSPITALS D'AGUTS, CENTRES D'ATENCIÓ PRIMÀRIA, CENTRES SOCIOSANITARIS I CENTRES DE SALUT MENTAL, CONCERTATS AMB EL SCS	17/01/2023	CATALUNYA
01100025012015	INTERVENCIÓN SOCIAL	10/03/2023	ÁLAVA

01100075162023	SERVICIO DE AYUDA A DOMICILIO DE ÁLAVA	02/03/2023	ÁLAVA
01101255012023	I CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD DE ÁLAVA	24/11/2023	ÁLAVA
07100895012023	RESIDENCIAS DE MAYORES Y CENTROS DE DÍA PARA PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTONOMÍA PERSONAL	31/01/2023	ILLES BALEARS
20100025012011	IV CONVENIO COLECTIVO DE INTERVENCIÓN SOCIAL DE GIPUZKOA	13/03/2024	GIPUZKOA
22000715012004	AYUDA A DOMICILIO (Huesca)	10/01/2023	HUESCA
26001065012002	SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO	25/01/2023	LA RIOJA
28007395011996	AYUDA A DOMICILIO	26/02/2024	MADRID
34000965012006	SERVICIOS SANITARIOS Y SOCIO-SANITARIOS PRIVADOS	11/12/2023	PALENCIA
41003765012001	AYUDA A DOMICILIO SEVILLA Y PROVINCIA	23/11/2022	SEVILLA
48004565011997	AYUDA A DOMICILIO DE VIZCAYA	19/04/2023	BIZKAIA
48005745012006	CENTROS DE LA TERCERA EDAD	05/10/2023	BIZKAIA
50003085012001	SERVICIOS DE AYUDA A DOMICILIO	26/04/2023	ZARAGOZA
52100195012019	AYUDA A DOMICILIO	14/11/2022	MELILLA
71103555012023	CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE AYUDA A DOMICILIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE ANDALUCÍA	31/05/2023	ANDALUCIA
75100405012022	I CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE AYUDA A DOMICILIO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS	15/07/2022	ISLAS CANARIAS
78000235012003	AYUDA A DOMICILIO	20/12/2022	CASTILLA Y LEÓN
79001195011996	RESIDENCIES, CENTRES DE DIA I LLARS RESIDÈNCIES PER A L'ATENCIÓ DE PERSONES AMB DISCAPACITAT INTEL·LECTUAL	13/12/2023	CATALUNYA
79100135012015	III CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DELS HOSPITALS D'AGUTS, CENTRES D'ATENCIÓ PRIMÀRIA, CENTRES SOCIO-SANITARIS I CENTRES DE SALUT MENTAL, CONCERTATS AMB EL SCS	17/01/2023	CATALUNYA
80000265011996	X CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA EL SECTOR PRIVADO DE RESIDENCIAS DE 3.ª EDAD, SERVICIOS ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESAR. DE LA PROMOCIÓN DE LA AUTON. PERSONAL CV	29/07/2022	PAÍS VALENCIÀ
80000305011997	CONVENIO COLECTIVO LABORAL PARA LAS EMPRESAS QUE TENGAN ADJUDICADA MEDIANTE CONTRATO CON ALGUNA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, LA GESTIÓN DE RESIDENCIAS DE TERCERA EDAD, SERVICIOS DE	21/11/2022	PAÍS VALENCIÀ
80000635012006	III CONVENIO COLECTIVO DE RESIDENCIAS PARA PERSONAS CON PROBLEMAS DE SALUD MENTAL, CUYA TITULARIDAD Y GESTIÓN SE LLEVE A CABO DE FORMA PRIVADA (ANTIGUO CEE ENFERMOS MENTALES)	27/12/2023	PAÍS VALENCIÀ
99010825011997	SERVICIOS DE ATENCIÓN A LAS PERSONAS DEPENDIENTES Y DESARROLLO DE LA PROMOC. DE LA AUTONOMÍA PERSONAL (RESIDENCIAS PRIVADAS DE PERSONAS MAYORES Y DEL SERV. DE AYUDA A DOMIC.)	03/03/2023	ESTATAL
48006185012006	SECTOR DE INTERVENCIÓN SOCIAL DEL TERRITORIO HISTÓRICO DE BIZKAIA	29/07/2024	BIZKAIA
01100635012017	OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL	06/09/2024	ÁLAVA
28102145012018	II CONVENIO COLECTIVO DE OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID	13/09/2023	MADRID
31102195012024	OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL	27/11/2023	NAVARRA
99100055012011	OCIO EDUCATIVO Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL	20/01/2021	ESTATAL
99016175011900	REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES	23/12/2020	ESTATAL

99100155012015	ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL	22/12/2025	ESTATAL
03000145011982	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	10/02/2023	ALICANTE
03002335011993	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LOS CENTROS DEPENDIENTES DEL SERVICIO VALENCIANO DE LA SALUD Y DIPUTACIÓN PROVINCIAL	30/09/2022	ALICANTE
09000375011981	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES	14/03/2023	BURGOS
12000765011979	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN	27/03/2023	CASTELLÓN
13000245011981	CONVENIO PROVINCIAL DE LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES DE CIUDAD REAL	18/07/2023	CIUDAD REAL
14000445011981	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	13/11/2023	CÓRDOBA
16000345011991	CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE CUENCA 2022,2023,2024,2025 Y 2026	12/07/2023	CUENCA
18001365011996	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE INSTITUCIONES SANITARIAS DE GRANADA Y PROVINCIA	30/11/2022	GRANADA
19000635011992	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	10/07/2023	GUADALAJARA
20000785011981	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	31/10/2023	GIPUZKOA
22000215012002	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES (Huesca)	30/10/2023	HUESCA
23000205011981	LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES	25/01/2024	JAÉN
24002805011980	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES	12/07/2023	LEÓN
26000245011982	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES	25/03/2024	LA RIOJA
27000335011981	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DA PROVINCIA DE LUGO	26/04/2024	LUGO
30000915011982	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES	30/04/2024	MURCIA
32100275012024	CONVENIO COLECTIVO DE LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCALES DE OURENSE	29/04/2024	OURENSE
33000735011979	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	29/07/2024	ASTURIAS
38001035011979	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	13/01/2023	SANTA CRUZ TENERIFE
40000255011981	CONVENIO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE SEGOVIA	05/06/2023	SEGOVIA
42000095011982	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES	30/03/2023	SORIA
44000365011989	CONVENIO COLECTIVO DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA PROVINCIA DE TERUEL	04/12/2023	TERUEL
45000255011981	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	11/07/2023	TOLEDO
47000275011982	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES	27/12/2022	VALLADOLID
49001405011981	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES	21/07/2023	ZAMORA
50000755011981	LIMPIEZA EDIFICIOS Y LOCALES	15/02/2023	ZARAGOZA
51000175011984	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES COMERCIALES DE CEUTA	01/06/2023	CEUTA
52000615011999	LIMPIEZAS DE EDIFICIOS Y LOCALES	14/05/2024	MELILLA
79002415012005	NETEJA D'EDIFICIS I LOCALS DE CATALUNYA	16/02/2023	CATALUNYA
86002115012003	EMPRESAS CONCESIONARIAS DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DE OSAKIDETZA	07/03/2024	EUSKADI
99100125012013	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES	17/12/2012	ESTATAL
02000285011981	HOSTELERÍA	08/02/2023	ALBACETE
03000425011982	SECTOR DE HOSTELERÍA	31/07/2023	ALICANTE
05000065011982	HOSTELERÍA	02/02/2023	ÁVILA
07000435011982	HOSTELERÍA	14/03/2023	ILLES BALEARS
08000365011994	CAMPINGS I CIUTATS DE VACANCES DE LA PROVINCIA DE BARCELONA	22/04/2024	BARCELONA
09000345011982	CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE BURGOS	28/02/2024	BURGOS

13000215011982	HOSTELERÍA	26/04/2023	CIUDAD REAL
14000355011982	HOSTELERÍA	16/09/2024	CÓRDOBA
16000125011981	CONVENIO COLECTIVO DE HOSTELERIA PROVINCIA DE CUENCA AÑOS 2022, 2023 Y 2024	31/01/2023	CUENCA
18000405011982	INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA	19/05/2023	GRANADA
19000155011981	HOSTELERÍA	08/11/2022	GUADALAJARA
20104585012023	CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE RESTAURACIÓN DE GIPUZKOA	21/04/2023	GIPUZKOA
21000585011981	INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA DE HUELVA	21/06/2024	HUELVA
22000175012004	HOSTELERÍA Y TURISMO, INDUSTRIAS	08/06/2023	HUESCA
23000425011983	HOSTELERÍA	31/07/2024	JAÉN
24002505011979	HOSTELERÍA Y TURISMO	12/07/2023	LEÓN
25100025012013	CONVENI COL·LECTIU PER A LA INDUSTRIA D'HOSTALERIA I TURISME DE LLEIDA	03/04/2024	LLEIDA
26000345011981	RESTAURANTES CAFETERIAS CAFES BARES SALAS DE FIESTAS CASINOS PUBS Y DISCOTECAS	17/11/2023	LA RIOJA
28009435011996	HOSPEDAJE DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID	24/01/2023	MADRID
30000805011981	HOSTELERÍA	06/06/2023	MURCIA
31003805011981	HOSTELERÍA	26/07/2023	NAVARRA
33000605011979	HOSTELERÍA Y SIMILARES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS PARA 2023, 2024, 2025, 2026 Y 2027	01/03/2023	ASTURIAS
34000265011981	HOSTELERÍA (INDUSTRIA)	12/12/2022	PALENCIA
35000975011981	HOSTELERÍA	04/11/2022	LAS PALMAS
37000245011981	HOSTELERÍA	21/02/2023	SALAMANCA
38000905011981	HOSTELERÍA	16/09/2022	SANTA CRUZ TENERIFE
40000195011982	CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE AMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE HOSTELERÍA	29/12/2022	SEGOVIA
44000145011981	HOSTELERÍA	14/03/2023	TERUEL
45000235011981	HOSTELERÍA	19/10/2022	TOLEDO
46001285011982	HOSTELERÍA	03/10/2022	VALENCIA
50000655011982	HOSTELERÍA	03/11/2023	ZARAGOZA
79000275011992	CONVENI COL·LECTIU INTERPROVINCIAL DEL SECTOR DE LA INDUSTRIA D'HOSTELERIA I TURISME DE CATALUNYA	20/09/2022	CATALUNYA
99010365011900	HOSTELERÍA	28/11/2022	ESTATAL

Observatorio de la negociación colectiva

La articulación y concurrencia de la negociación colectiva. Un análisis sectorial de la contratación, la estructura salarial y el tiempo de trabajo

El presente estudio de investigación tiene como objetivo analizar la articulación y concurrencia de la negociación colectiva, a partir de una muestra seleccionada de convenios colectivos.

El estudio trata de arrojar luz sobre las reglas de articulación y concurrencia recogidas en el contenido de los convenios colectivos. Desde una perspectiva sectorial, el estudio da cuenta de la regulación se aborda la regulación de esta materia, partir de los convenios colectivos sectoriales y de empresa, de varios sectores de actividad. Además, ofrece un análisis específico de la regulación de la contratación, la estructura salarial y el tiempo de trabajo.

El estudio se suma a los trabajos realizados previamente por el Observatorio de la Negociación Colectiva (ONC) de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO), que es coordinado por la Fundación 1.º de Mayo y la Secretaría de Acción Sindical y Transiciones Estratégicas de CCCO. Actualmente, el Observatorio está formado un amplio número de personas de ámbito académico de reconocido prestigio, que ponen todo su saber y esfuerzo a mejorar, desde una perspectiva crítica, el conocimiento y contenido de la negociación colectiva.

Acceso digital
colección

