

# LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU ROL EN MATERIA EXPEDIENTES DE REGULACIÓN TEMPORAL DE EMPLEO (ERTE) Y EL MECANISMO RED: UN ESTUDIO SOBRE LA FLEXIBILIDAD LABORAL EN ESPAÑA

GLORIA MARÍA MONTES ADALID

*Contratada FPU en el Departamento de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social  
Universidad de Málaga*

**Sumario:** 1. FLEXIBILIDAD LABORAL EN ESPAÑA: LA ALTERNATIVA A LOS DESPIDOS. 2. LA REFORMA LABORAL COMO CIMIENTO DE CAMBIOS. 2.1. Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) a la vista de la reciente reforma laboral y el innovador Mecanismo RED. 2.2. Los ERTE tras la reforma laboral. 2.3. El nuevo Mecanismo RED. 2.4. La regulación de la Negociación Colectiva en el Real Decreto-Ley 32/2021. 3. LA INFLUENCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL EMPLEO: ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE ESTOS MECANISMOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS. 3.1. El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva: tratamiento de los instrumentos de flexibilidad interna. 3.2. La inclusión de los mecanismos de flexibilidad interna (Mecanismo RED y ERTE) en los Convenios Colectivos. 4. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES. 5. BIBLIOGRAFÍA.

## 1. FLEXIBILIDAD LABORAL EN ESPAÑA: LA ALTERNATIVA A LOS DESPIDOS

Para una completa comprensión y evaluación de la legislación laboral en España, es esencial tener en cuenta el contexto sociológico que fundamenta las relaciones laborales. En este sentido, es innegable que el mercado laboral en España se encuentra entre los más tensos y desestructurados en comparación con otros países de la Unión Europea y la OCDE. Esto se refleja en altas tasas de desempleo, particularmente entre grupos vulnerables como los jóvenes, las mujeres y las personas mayores de 55 años, así como en la prevalencia de empleos temporales y empleos a tiempo parcial involuntarios. A pesar de varias reformas laborales implementadas a lo largo del tiempo, estos problemas persisten en gran medida<sup>1</sup>.

En este sentido, hay varios factores complejos que no vamos a analizar en detalle en este momento, pero están estrechamente relacionados con el hecho de que la mayoría de las empresas en España sean pequeñas y medianas (PYME), y que, de manera similar, la mayor parte del empleo en el país provenga de estas empresas<sup>2</sup>. Las PYME, debido a sus características intrínsecas, responden de manera dispar a las medidas de las reformas laborales y, en muchas ocasiones, adoptan enfoques opuestos a los objetivos pretendidos.

---

<sup>1</sup> GÓMEZ GARRIDO, M. L.: “La flexibilidad interna en la reforma laboral del RDL 32/2021: historia de un desencanto”, *Revista de Jurisprudencia Lefevre*, 2022. Disponible en: <https://elderecho.com/reforma-laboral-flexibilidad-interna-real-decreto-32-2021>

<sup>2</sup> La información se obtiene de la Estadística de Empresas registradas en la Seguridad Social, suministrada por el Ministerio de Trabajo y Economía Social. Puede acceder a ella en el siguiente enlace: <https://www.mites.gob.es/estadisticas/Emp/welcome.htm>

En este contexto de las relaciones laborales en España, la regulación de la flexibilidad interna en las empresas, en particular, la capacidad del empleador para tomar medidas temporales como suspender las relaciones laborales o reducir la jornada de trabajo en situaciones de crisis, puede ser crucial como alternativa a la terminación de los contratos laborales de las aludidas PYME. En este sentido, posibilitar estas medidas de flexibilidad podría ayudar a las empresas en dificultades o con problemas específicos a adaptarse dentro de ciertos límites, evitando así recurrir a despidos.

En esta línea, a partir de la década de 1970, la flexibilidad se ha convertido en un concepto central en los debates teóricos y en las reformas legales y empresariales en el ámbito de las relaciones laborales a nivel mundial, especialmente en el contexto europeo. Pero, a pesar de la intensidad de estos cambios, muchas de las problemáticas históricas en los mercados laborales no se han resuelto mediante la implementación de reformas<sup>3</sup>.

En el caso de España, prácticamente todas las modificaciones legislativas introducidas y su posterior aplicación han tendido a promover ajustes flexibles a través de uno de los componentes clave de la flexibilidad: la flexibilidad externa. Esto se ha reflejado especialmente en la alta tasa de empleo temporal. No obstante, el análisis y el marco legal relacionados con el otro aspecto de la flexibilidad, es decir, la flexibilidad interna o las adaptaciones en las circunstancias y la organización del trabajo dentro de la empresa, han permanecido prácticamente sin cambios significativos. Por ello, durante un largo período, se ha sostenido que nuestra normativa laboral era notablemente rígida y que había una denotada falta de flexibilidad interna en las empresas, que se compensaba con la contratación temporal y los despidos (flexibilidad externa<sup>4</sup>).

No obstante, dentro de los programas de reparto temporal del trabajo (PRTT), las empresas han adoptado medidas relacionadas con Expedientes de Regulación de Empleo (ERE) para suspender contratos y reducir la jornada laboral (conocidos como ERTE debido a su carácter temporal) como alternativa a los despidos al ajustar el uso de la fuerza laboral. Estas medidas no son desconocidas<sup>5</sup> y, de hecho, tienen cierto reconocimiento legal<sup>6</sup>. Cabe añadir que han sido un objetivo buscado en las diversas reformas de la legislación laboral española, especialmente desde la gran recesión económica de 2008 y los cambios introducidos por las reformas de 2010 y 2012, aunque hasta ahora no se ha logrado su pleno éxito.

---

<sup>3</sup> M. RUESGA, S., DA SILVA BICHARA, J., PÉREZ ORTIZ, L. Y PÉREZ TRUJILLO, M.: "Flexibilidad interna en la negociación colectiva", Publicaciones de la Universidad de Jaén, 2011, pág. 4. Disponible en: <http://xivrem.ujaen.es/wp-content/uploads/2011/11/87-R-120M609.pdf>

<sup>4</sup> FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: "Anatomía jurídica del mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo", *IUSLabor*, núm. 2, 2022, pág. 55-93.

<sup>5</sup> LOUSADA AROCHENA, F.: "La suspensión del contrato y la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción", *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 42, 2016; GARCÍA-SERRANO, C.: "Las reformas dirigidas a la flexibilidad interna de las empresas: suspensión de contratos y reducción de jornada", *Revista de Economía Laboral*, núm. 12, 2015, pág. 249. Vid. artículos 47.5 (que remite al 51.7) y 31-33 del Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre, por el que se aprueba el Reglamento de los procedimientos de despido colectivo y de suspensión de contratos y reducción de jornada.

<sup>6</sup> Esta figura ya estaba presente en la versión original del Estatuto de los Trabajadores de 1980 y ha experimentado algunos cambios con la reforma laboral de 2012.

Sin embargo, se han producido cambios significativos en este panorama. La experiencia de los últimos años en la implementación de los ERTE ha demostrado la eficacia y el carácter preventivo de estas medidas al colocar el tiempo de trabajo en el centro de la flexibilidad interna. Han permitido ajustar las necesidades de mano de obra en situaciones coyunturales mediante la gestión flexible de la jornada laboral<sup>7</sup>. A raíz de esto, el uso de los ERTE se incrementó desde abril de 2020 como una medida política específica para mitigar los efectos socioeconómicos generados por la pandemia de COVID-19<sup>8</sup>.

En este sentido, durante los primeros meses de implementación de las medidas legales en respuesta a la pandemia, un total de 3,6 millones de trabajadores se beneficiaron de los mismos. Estos, acompañados por una especie de prohibición legal de despedir a causa de la COVID debido a su naturaleza temporal, han funcionado de manera efectiva como un mecanismo de contención, evitando una pérdida masiva de empleos a través de despidos de trabajadores permanentes y la no renovación de contratos temporales<sup>9</sup>.

Su buen funcionamiento durante este período llevó al gobierno a tomar la decisión de desarrollar un esquema permanente de flexibilidad laboral en las empresas con el fin de preservar los empleos ante posibles disminuciones estructurales en la demanda. Aunque no estaban previstos originalmente en esta reforma, se impulsó la modificación del artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores (ET) para incorporar estas medidas que se han mostrado particularmente efectivas en situaciones de crisis<sup>10</sup>.

Tras brindar estos datos preliminares, este estudio se enfocará en analizar cómo ha evolucionado, o no, el marco normativo de las relaciones laborales en materia de flexibilidad interna (ERTE y Mecanismo RED, en concreto) en un aspecto crucial de su estructura, que es la negociación colectiva, partiendo del análisis inicial de la reciente reforma laboral. Vamos a verlo.

---

<sup>7</sup> DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “El nuevo régimen de reducción de jornada y de suspensión de contratos por causas ETOP y por fuerza mayor. Una apuesta por la estabilidad y la formación en el empleo”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, núm. Extra 0, 2022 (Ejemplar dedicado a: número extraordinario dedicado a la reforma laboral de 2021); (<https://doi.org/10.20318/labos.2022.6641>), pág. 8.

<sup>8</sup> RUESGA BENITO, S. M. Y VIÑAS APAOLAZA, A.: “El uso de medidas de flexibilidad interna ante la crisis COVID-19. Impacto sobre la temporalidad y el desempleo en España”, *Temas Laborales*, núm. 157, 2021, pág. 246.

<sup>9</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Capítulo XVIII: Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo y el nuevo Mecanismo Red en la Reforma Laboral de 2021”, en MALDONADO MONTOYA, J. P., MARÍN MORAL, I. Y SEMPERE NAVARRO, A. V. (dirs. y coords.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Colección de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2022, pág., 709.

<sup>10</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Los expedientes de regulación temporal de empleo por COVID-19. Una apuesta institucional para la preservación del empleo en tiempos de pandemia”, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 1, 2020, pág. 107 y ss.; CALVO GALLEGOS, F. J. Y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “La respuesta del derecho del trabajo a la crisis del Covid-19: los ERTES de la emergencia sanitaria”, en VVAA, *Pandemia y derecho: Una visión multidisciplinar*, LLORENTE SÁNCHEZ-ARJONA, M. Y MARTÍNEZ-GIJÓN MACHUCA, M. Á. (Dirs.), PÉREZ LUÑO, A. E. (pr.), ed. Laborum, 2020, pág. 233-249; DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “El nuevo régimen de reducción de jornada...”, ob cit., pág. 84 y ss.

## 2. LA REFORMA LABORAL COMO CIMIENTO DE CAMBIOS

### 2.1. Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) a la vista de la reciente reforma laboral y el innovador Mecanismo RED

Como es ampliamente conocido, en la versión original de la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) de 2015, el marco de la flexibilidad interna se presentaba de manera simple en un solo artículo, el artículo 47 ET (EDL 2015/182832). Este artículo abordaba dos aspectos principales<sup>11</sup>:

- En primer lugar, establecía un único procedimiento para la suspensión de relaciones laborales debido a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), que se detallaba en el apartado 1 del artículo. Además, el apartado 2 del mismo artículo remitía a este procedimiento en caso de reducción de la jornada laboral por las mismas causas.
- En segundo lugar, el artículo contemplaba la posibilidad de suspender las relaciones laborales por causas de fuerza mayor, mencionando esta opción en el apartado 3 del mismo artículo y haciendo referencia al procedimiento de despido por causa de fuerza mayor del artículo 51.7 ET<sup>12</sup>.

Recientemente, mediante 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<sup>13</sup>, se ha implementado una reforma con el objetivo de fortalecer los mecanismos de flexibilidad interna para evitar despidos colectivos de trabajadores. Para dicho fin, se ha agilizado el procedimiento de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP), incorporando el mecanismo hasta ahora considerado “extraordinario” surgido durante la pandemia de Covid-19, conocido como los famosos ERTE por fuerza mayor limitativos y de impedimento debido a una decisión de la autoridad pública.

Asimismo, y como novedad, se ha creado un nuevo procedimiento denominado mecanismo o sistema RED, el cual tiene como objetivo actuar de manera preventiva frente a futuras crisis. Esto busca proporcionar un marco estable de garantías tanto para los trabajadores como para las empresas en casos de fluctuaciones cíclicas de la demanda o para sectores afectados por cambios estructurales. Además, se desarrollan

---

<sup>11</sup> GÓMEZ GARRIDO, M. L.: “La flexibilidad interna en la reforma laboral del RDL 32/2021: historia de un desencanto”, *Revista de Jurisprudencia Lefevre*, 2022. Disponible en: <https://elderecho.com/reforma-laboral-flexibilidad-interna-real-decreto-32-2021>

<sup>12</sup> Cabe destacar que, aunque la redacción concisa del artículo podía generar ciertas dudas, el desarrollo reglamentario en el Real Decreto 1483/2012, de 29 de octubre (EDL 2012/224880), anterior incluso al Estatuto de los Trabajadores de 2015, permitía también la reducción de la jornada laboral en caso de fuerza mayor. Asimismo, para todos los casos de flexibilidad interna contemplados en el artículo 47 ET, se preveía la posibilidad de “desarrollar acciones formativas vinculadas a la actividad profesional de los trabajadores afectados, con el propósito de aumentar su polivalencia o mejorar su empleabilidad”, aunque esta previsión no se detallaba de manera más específica.

<sup>13</sup> BOE, núm. 313, de 30/12/2021.

instrumentos que acompañen a las empresas durante períodos de transición (nuevo artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores)<sup>14</sup>. Veámoslo.

## 2.2. Los ERTE tras la reforma laboral

Los cambios más significativos en los ERTE se refieren a cuestiones procedimentales<sup>15</sup>.

En lo que concierne a los ERTE motivados por causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción (ETOP)<sup>16</sup> y los ERTE por fuerza mayor, se introducen nuevas disposiciones en el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores<sup>17</sup>. Fundamentalmente, la reforma tiene como objetivo simplificar los procedimientos para que las empresas puedan aplicar los ERTE.

En relación a los ERTE por fuerza mayor temporal, se establecen regulaciones más detalladas. Es importante destacar, entre otros aspectos, la inclusión de la incapacidad para llevar a cabo la actividad empresarial debido a decisiones de la autoridad pública competente como parte de las circunstancias consideradas como fuerza mayor.

En esta línea, se establecen reglas comunes para los ERTE debido a causas económicas, técnicas, organizativas y/o de producción (ETOP) y los ERTE por fuerza mayor, que se pueden resumir de la siguiente manera:

- Se establece que la suspensión de contratos y la reducción de jornada se aplicarán de manera temporal, manteniendo la obligatoriedad de realizar un periodo de consultas. La novedad radica en la agilización del procedimiento. Específicamente, se reduce la duración máxima del periodo de consultas a 7 días en empresas con menos de 50 trabajadores, mientras que para el resto de las empresas se mantiene el periodo máximo de 15 días para las consultas.

---

<sup>14</sup> MONEREO PÉREZ, J.L., ORTEGA LOZANO, P.G.: “Flexibilidad interna y estabilización: El mecanismo red como instrumento real de “Flexibilidad” Garantista”, en MONEREO PÉREZ, J.L., GORELLI HERNÁNDEZ, J., Y ALMENDRÓS GONZÁLEZ, M.Á. (DIRS): *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo Derecho del Trabajo Garantista. Estudio de la Flexibilidad funcional, temporal, espacial, sustancial y suspensiva en un marco de reformas laborales*, ORTEGA LOZANO, P.G. Y MARÍN ALONSO, I. (COORDS), Granada, Comares, 2022, págs. 291-317.

<sup>15</sup> FERNÁNDEZ NAVARRO, E.: “PUNTOS ESENCIALES DE LA NUEVA REFORMA LABORAL. Principales puntos de interés”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 4, 2022, pág. 380.

<sup>16</sup> En cuanto a los ERTE ETOP, es relevante señalar que el período de consultas se limita a un máximo de quince días (o siete días en el caso de empresas con menos de cincuenta empleados). También se contempla la opción de extender los ERTE después de un período de consultas acordado con los representantes legales de los trabajadores, el cual no excederá de cinco días. J&A GARRIGUES, S.L.P.: *Novedades del Real Decreto-ley de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*, Comentario: Laboral España, 2022.

<sup>17</sup> FERNÁNDEZ RAMÍREZ, R.: “La suspensión del contrato de trabajo como medida de flexibilidad interna”, en MONEREO PÉREZ, J.L., GORELLI HERNÁNDEZ, J., Y ALMENDRÓS GONZÁLEZ, M.Á. (DIRS): *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo Derecho del Trabajo Garantista. Estudio de la Flexibilidad funcional, temporal, espacial, sustancial y suspensiva en un marco de reformas laborales*, ORTEGA LOZANO, P.G. Y MARÍN ALONSO, I.(COORDS), Granada, Comares, 2022, págs.701-723

- En relación al proceso de constitución de la comisión representativa, se han realizado cambios significativos. En primer lugar, se ha reducido el periodo máximo para constituir dicha comisión en todas las empresas. Anteriormente, este plazo era de 7 días, pero ahora se ha reducido a 5 días. Además, también se ha acortado el plazo de constitución de la comisión en aquellos casos en los que uno de los centros de trabajo afectados no cuenta con representación legal de los trabajadores. Antes, este plazo era de 15 días, pero ahora se ha reducido a 10 días.
- Después de la finalización del periodo de consultas, la empresa debe comunicar a los trabajadores y a la autoridad laboral su decisión respecto a la reducción de jornada o la suspensión de contratos, como se hacía anteriormente. Sin embargo, la reforma precisa ahora que dicha comunicación debe incluir el periodo durante el cual se aplicarán estas medidas (suspensión/reducción de jornada).
- Se da prioridad a la reducción de jornada en lugar de la suspensión.
- La reducción de la jornada puede variar entre un mínimo del 10% y un máximo del 70%.
- La empresa debe especificar el período durante el cual se aplicará la medida, identificar a los empleados afectados y definir el tipo de medida para cada uno. Durante la vigencia de la medida, es posible incluir o excluir trabajadores.
- Mientras la medida esté en vigor, se prohíben las horas extraordinarias, las contrataciones laborales y la externalización de actividades, a menos que los trabajadores afectados no cuenten con la formación o capacitación necesaria para desempeñar las funciones encomendadas.
- Se regula cómo se afecta a los trabajadores a lo largo del ERTE.
- Se prevén exenciones de cotización relacionadas con los ERTE, que están condicionadas al mantenimiento del empleo y a la implementación de acciones formativas.
- Durante la aplicación de las medidas, las empresas tienen la posibilidad de llevar a cabo acciones formativas para los trabajadores afectados, con un derecho a un aumento de los recursos financieros destinados a estas acciones.

- Se simplifican los procedimientos administrativos mediante un único procedimiento de comunicación<sup>18</sup>. En este sentido, se ha eliminado la obligación de la autoridad laboral de transmitir la comunicación empresarial al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE). Hasta ahora, la empresa debía comunicar el inicio del periodo de consultas con la representación legal de los trabajadores a la autoridad laboral, quien a su vez debía transmitir dicha comunicación al SEPE y solicitar un informe a la Inspección de Trabajo. A partir de ahora, la autoridad laboral solo deberá solicitar el informe preceptivo de la Inspección, sin necesidad de comunicarlo al SEPE

### 2.3. El nuevo Mecanismo RED

Prosiguiendo, vemos que el mencionado Real Decreto-Ley 32/2021 introduce medidas de flexibilidad interna como alternativa a las extinciones laborales y, además de modificar el artículo 47 del Estatuto de los Trabajadores (ET), también incluye un nuevo artículo, el 47 bis, para establecer el denominado “mecanismo RED”, que busca preservar el empleo mediante la implementación de expedientes temporales. En síntesis, esta nueva figura tiene como objetivo la protección de los salarios y el tejido productivo, evitando así situaciones de insolvencia empresarial. Veámoslo.

El “mecanismo RED” permite la reducción de jornada laboral o la suspensión de contratos de trabajo, con el propósito de fortalecer el vínculo entre los trabajadores y la empresa. Es decir, su fin es posibilitar que las empresas soliciten medidas de reducción de jornada y suspensión de contratos de trabajo en supuestos concretos<sup>19</sup>. En particular, tiene como propósito abordar los desequilibrios que surgen en los ciclos económicos y que suponen una merma del aumento de la productividad, originados tanto por la configuración del sistema productivo como por las carencias en la formación de los trabajadores<sup>20</sup>.

A este tenor, se han establecido dos posibles circunstancias o modalidades de aplicación:

- Causas cíclicas o modalidad cíclica: derivadas de una coyuntura macroeconómica general en la que se recomienda la adopción de instrumentos adicionales de estabilización con una duración máxima de un año. En este sentido, el Mecanismo RED actúa frente a situaciones macroeconómicas generales que requieren adaptación y estabilización. En este contexto, las empresas tienen la posibilidad de elegir reducir la jornada laboral o suspender los contratos de trabajo de parte de sus empleados durante un máximo de un año,

<sup>18</sup> WOLTERS KLUWER TAA ESPAÑA: *Reforma laboral 2021-2022: los puntos clave*, Wolters Kluwer, 2022.

<sup>19</sup> MONTES ADALID, G. M.: “Una mirada a la reforma laboral. Luces y sombras del Real Decreto-Ley 32/2021”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 4, 2022, pág. 389.

<sup>20</sup> ÁLVAREZ CORTÉS, J.C.: “La flexibilidad “interna” en el real decreto-ley 32/2021 a través de los expedientes de regulación temporal de empleo y el mecanismo red”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, Núm.. Extra 1 (Monográfico), 2022, págs. 183-222.

como alternativa al despido. En este lapso de tiempo, se proporciona formación a las personas trabajadoras. A posteriori, cuando se recupera la actividad, las personas empleadas se reincorporan a sus puestos de trabajo. En esta línea, durante la suspensión, se establecen exoneraciones de Seguridad Social de manera decreciente, para la empresa que hace uso de este mecanismo: el 60% durante los primeros 4 meses, el 30% durante los siguientes 4 meses y el 20% durante los últimos 4 meses. Estas exoneraciones se aplican por parte de la Tesorería General de la Seguridad Social a solicitud de la empresa mediante una declaración responsable, y están condicionadas al compromiso de mantener el empleo de los afectados durante los 6 meses posteriores al final del periodo de aplicación.

- Causas sectoriales o modalidad sectorial: cuando en un determinado sector/es de actividad se aprecien modificaciones que exijan la recualificación y transición profesional, con una duración máxima inicial de un año y la posibilidad de dos prórrogas de seis meses cada una<sup>21</sup>. En este sentido, el Mecanismo RED se pone en marcha en el supuesto de observar transformaciones permanentes en un sector o sectores de actividad que requieren recualificación y procesos de transición profesional para las personas trabajadoras. El propósito es ofrecer respaldo al sector empresarial en proceso de cambio y reentrenar a los empleados para que puedan encontrar una nueva ocupación. Similar a la modalidad cíclica, la modalidad sectorial puede ser activada por la compañía durante un máximo inicial de un año, con la opción de dos extensiones o prórrogas de 6 meses cada una. En los planes sectoriales RED, las empresas están requeridas a elaborar un plan de reentrenamiento que incluye capacitación obligatoria para facilitar la reubicación de los trabajadores afectados en otros puestos de trabajo o en otras empresas. En cuanto a la Seguridad Social, se contemplan exenciones del 40% exclusivamente para aquellas empresas que impulsen acciones formativas. Asimismo, los beneficios están condicionados al compromiso de mantener el empleo de los afectados durante los 6 meses posteriores al final del período de implementación.

En resumen, en ambos escenarios se aplican restricciones similares en cuanto a horas extras, contratación y subcontratación de producción, al igual que se permite a las empresas llevar a cabo acciones de capacitación. Además, se establece el derecho de los trabajadores afectados a recibir una prestación específica a través del Mecanismo RED, y se crea un Fondo RED de Flexibilidad y Estabilización en el Empleo con el propósito de cubrir las necesidades futuras de financiamiento de prestaciones, exenciones de cotizaciones a la Seguridad Social y costos de formación.

Algunos de los aspectos más reseñables en la regulación de este mecanismo, sin ser exhaustivos, son:

- Periodo de duración: se establece una fecha precisa o garantías para el regreso a la jornada completa o la restauración del contrato original.

---

<sup>21</sup> J&A Garrigues, S.L.P.: *Novedades del Real Decreto-ley de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*, Comentario: Laboral España, 2022, pág. 9.



- Beneficios empresariales: se otorgan beneficios en las cotizaciones a la Seguridad Social para las empresas y se protege a los afectados mediante una nueva prestación de sostenibilidad de empleo, que es incompatible con la percepción de prestaciones o subsidios por desempleo.
- Activación: a pesar de que el artículo 47 bis del ET está en vigor desde el 31 de diciembre de 2021, las empresas no podrán utilizar ni solicitar las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos de trabajo que ofrece el nuevo mecanismo hasta que sean activadas por el Consejo de Ministros -en este sentido, se activó el mecanismo sectorial desde el 1 de abril hasta el 31 de diciembre de 2022 para el sector de las agencias de viajes, en la Orden PCM/250/2022<sup>22</sup>-, previa información a las organizaciones más representativas, en caso de que se den las circunstancias adecuadas<sup>23</sup>.
- Periodo de consultas: es importante tener en cuenta que la implementación de este mecanismo requiere seguir un procedimiento regulado que incluye un período de consultas de acuerdo con el artículo 47.3 del Estatuto de los Trabajadores (ET). Se trata de un proceso negociador en el que las partes involucradas pueden adaptarse a las dificultades que la empresa pueda enfrentar debido a causas económicas, técnicas, organizativas o de producción (ETOP). Este proceso se rige por los requisitos y normas procedimentales establecidos por el legislador y desarrollados en el Real Decreto-ley 4/2022, de 15 de marzo<sup>24</sup>.
- Financiación: en cuanto a la financiación de todas las necesidades del sistema RED, incluyendo prestaciones, exoneraciones de cuotas y formación de los trabajadores, se realizará a través del fondo RED, que está adscrito al Ministerio

---

<sup>22</sup> La Orden PCM/250/2022, de 31 de marzo, por la que se publica el Acuerdo del Consejo de Ministros de 29 de marzo de 2022, por el que se declara la activación del Mecanismo RED de Flexibilidad y Estabilización del Empleo, de conformidad con el artículo 47 bis del texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, aprobado por el Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, para el sector de las agencias de viaje.

<sup>23</sup> MONEREO PÉREZ, J.L., ORTEGA LOZANO, P.G.: “Flexibilidad interna y estabilización: El mecanismo red como instrumento real de “Flexibilidad” Garantista”, en MONEREO PÉREZ, J.L., GORELLI HERNÁNDEZ, J., Y ALMENDROS GONZÁLEZ, M.Á. (DIRS): *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo Derecho del Trabajo Garantista. Estudio de la Flexibilidad funcional, temporal, espacial, sustancial y suspensiva en un marco de reformas laborales*, ORTEGA LOZANO, P.G. Y MARÍN ALONSO, I. (COORDS), Granada, Comares, 2022, págs. 291-317.

<sup>24</sup> “El real decreto-ley responde a la necesidad de que las empresas pertenecientes a sectores que han sufrido cambios estructurales y permanentes puedan adoptar medidas de transición y recualificación profesional. De esta manera se impulsa el objetivo de que recurran a la flexibilidad para superar situaciones de dificultad estructural derivadas de cambios que se califican expresamente de permanentes y no lleguen a tomar medidas basadas en el despido de las personas trabajadoras” (<https://www.sepe.es/HomeSepe/que-es-el-sepe/comunicacion-institucional/noticias/detalle-noticia.html?folder=/2022/Marzo/&detail=Aprobado-el-procedimiento-para-solicitar-el-Mecanismo-RED-y-la-constitucion-del-Fondo-RED>).

de Trabajo y Economía Social. Durante este periodo, los trabajadores percibirán el 70% de su base reguladora.

- **Insolvencia:** las medidas mencionadas solo se aplicarán cuando haya vías que permitan la continuidad de la actividad empresarial; en caso contrario, primará el mantenimiento del empleo. En este sentido, en caso de que existan circunstancias externas a la insolvencia, los despidos colectivos serán legítimos. Así, las empresas deberán demostrar las causas económicas o productivas que posteriormente conducirán a la fase de concurso de acreedores. En otras palabras, no sería posible evitar el compromiso de mantener el empleo en general mediante la solicitud del concurso de acuerdo con el artículo 6 de la Ley 3/2020, de 18 de septiembre, o mediante el retraso de la solicitud del mismo según lo dispuesto en dicho artículo. Solo existiría respaldo legal para eludir el compromiso de mantener el empleo en caso de declaración posterior de concurso, siempre y cuando el término “riesgo de concurso de acreedores” al que se asocia la posibilidad de no aplicar dicho compromiso sea claramente definido (sentencia del TSJ de la Comunidad de Valencia, de 1 de diciembre de 2020, recurso número 4278/2020 y 22 de marzo de 2021, recurso número 870/2021). En cualquier caso, las empresas deben acogerse a esta disposición cuando cuenten con la documentación necesaria que demuestre la insolvencia actual o inminente, es decir, cuando quede claro que la empresa no podrá cumplir con sus obligaciones de pago en un corto periodo de tiempo, y siempre y cuando la situación económica derivada de la crisis sanitaria sea el telón de fondo de las medidas a adoptar.

Los aludidos cambios se han llevado a cabo en el contexto del Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia, promovido por el gobierno español. Este plan tenía como objetivo principal la creación de un nuevo Estatuto del Trabajo para el siglo XXI, que pudiera hacer frente a los retos planteados por la revolución tecnológica y las nuevas dinámicas del mercado laboral<sup>25</sup>, agravados por el acusado impacto de la pandemia.

En este sentido, para materializar esta visión, el mencionado Plan incluyó un componente específico, conocido como el componente número 23, que instaba a establecer un mecanismo permanente de flexibilidad interna y recualificación de los trabajadores en transición. El Real Decreto-Ley, en su introducción, señala que estos mecanismos de flexibilidad interna, de carácter temporal, se consideran opciones de adaptación más eficientes y con un menor impacto social en contraste con la reducción de plantilla o el uso de contrataciones temporales.

#### **2.4. La regulación de la Negociación Colectiva en el Real Decreto-Ley 32/2021**

---

<sup>25</sup> MERCADER UGUINA, J.: “Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI. Digitalización y cambio tecnológico”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 63, 2020, pág. 45; MIÑARRO YANINI, M. Y MOLINA NAVARRETE, C.: “El Estatuto de los Trabajadores, 40 años de «reformas» y «maquillados»: ¿una conmemoración con sabor a despedida?”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 444, 2020, págs. 5-21.

En este contexto de flexibilidad laboral que estamos abordando, es importante destacar el papel que se le da a la negociación colectiva como una herramienta para la flexibilidad interna en respuesta a situaciones de crisis económica. Así, se puede apuntar que el legislador ha recurrido a menudo a la negociación colectiva para abordar los problemas relacionados con el empleo durante crisis económicas. Esto ha llevado a una repetición constante de las mismas soluciones a lo largo de las crisis, sin importar las particularidades de cada una. De hecho, durante los 42 años de existencia del Estatuto de los Trabajadores desde su introducción en 1980, ha estado sujeto a una presión constante para flexibilizar las normativas laborales, especialmente en la reforma laboral de 2012, que se asemeja mucho a las soluciones anteriores<sup>26</sup>.

Además, en el ámbito de la negociación colectiva, también se han realizado ajustes que buscan convertirla en otra herramienta para aumentar la flexibilidad en el mercado laboral. En este sentido, en los años 2011 y 2012, se llevaron a cabo cambios importantes en nuestro sistema de negociación colectiva como un intento de abordar lo que se percibía como un problema en el mercado laboral español: la rigidez en la regulación de nuestras relaciones laborales<sup>27</sup>.

En el momento actual, uno de los aspectos más destacados de la nueva normativa laboral es la evolución del papel del convenio colectivo, que adquiere una nueva dimensión<sup>28</sup>. En este sentido, es importante destacar varios puntos clave:

- Ya no se permite que el convenio de empresa tenga prioridad en la regulación salarial. Esto no significa que se altere la regla general de competencia de convenios según el artículo 84.1 del Estatuto de los Trabajadores, ni la posibilidad de desviación o desvinculación convencional según el artículo 82.3 del mismo. Además, no se han introducido cambios en relación con las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo.
- Se introduce una modificación en el régimen convencional en el caso de contratas y subcontratas. Se aplicará el convenio de la empresa principal contratante o subcontratante si es más antiguo (incluyendo aspectos salariales), y se dará prioridad a la aplicación de aquellas materias contempladas en el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores o el convenio sectorial correspondiente según la tarea realizada por los empleados<sup>29</sup>.
- En lo que respecta a la ultraactividad, se ha producido un cambio significativo, adquiriendo mayor relevancia. En el marco de la legislación anterior, si la negociación de un convenio superaba los 12 meses, sus condiciones quedaban automáticamente sin efecto. Sin embargo, con la aprobación de la reforma

---

<sup>26</sup> VILA TIERNO, F. Y CASTRO MEDINA, R.: “La negociación colectiva como instrumento de flexibilidad interna. Panorama tras el RDL 32/2021”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. núm. 4, 2022, págs. 71-96.

<sup>27</sup> Vid. en este sentido, RECIO ANDREU, A.: “Flexibilidad laboral y desempleo en España (reflexiones al filo de la reforma laboral)”, *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 5, 1994, págs. 57 y ss.

<sup>28</sup> WOLTERS KLUWER TAA ESPAÑA: *Reforma laboral 2021-2022: los puntos clave*, Wolters Kluwer, 2022.

<sup>29</sup> MONTES ADALID, G. M.: “Una mirada a la reforma laboral. Luces y sombras del Real Decreto-Ley 32/2021”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 4, 2022, pág. 389.

laboral de 2022, el convenio mantendrá su validez indefinidamente hasta que se acuerde uno nuevo y se llegue a un consenso (según el artículo 86 del Estatuto de los Trabajadores). En primer lugar, se dará prioridad a lo que acuerden las partes en cuanto a la duración y el régimen de la ultraactividad. En caso de que no exista un acuerdo explícito al respecto, se aplicarán las disposiciones establecidas en los artículos 86.3 y 86.4 del Estatuto de los Trabajadores de manera supletoria. En otras palabras, el convenio que ha sido denunciado seguirá siendo efectivo hasta que el proceso de negociación no haya fracasado por completo, momento en el cual se recurriría al convenio colectivo de ámbito superior, si existiera<sup>30</sup>.

### **3. LA INFLUENCIA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EL EMPLEO: ANÁLISIS DE LA APLICACIÓN DE ESTOS MECANISMOS EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS**

#### **3.1. El V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva: tratamiento de los instrumentos de flexibilidad interna**

A tenor de la regulación de la negociación colectiva, desde 1997<sup>31</sup>, vienen firmándose en España diversos Acuerdos para la Negociación Colectiva, como una parte fundamental de las relaciones laborales. Estos acuerdos, alcanzados entre los representantes de los trabajadores y los empleadores, tienen como objetivo establecer las condiciones de trabajo, los salarios y otros aspectos laborales de manera colectiva y consensuada.

Los mismos, han sido reconocidos legalmente y han evolucionado a lo largo del tiempo, adaptándose a los cambios en el entorno laboral y las necesidades de los trabajadores y las empresas. En este sentido, han surgido distintas reformas y actualizaciones para fortalecer y modernizar el sistema de negociación colectiva en España.

Hasta hace escasos meses, estaba en vigor el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, que se extendía desde 2018 hasta 2020 y prorrogaba en su mayoría el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Estos acuerdos no contenían disposiciones relacionadas con los ERTE o el Mecanismo RED.

En el momento presente, y tras el RDL 32/2021 del 28 de diciembre, -que buscaba restaurar el equilibrio en el poder de negociación de las partes involucradas en las negociaciones colectivas, que se vio afectado por la reforma de 2012, y poner fin a prácticas que afectan negativamente los derechos y garantías de los trabajadores involucrados en estrategias de descentralización productiva<sup>32</sup>-, ya contamos con un

---

<sup>30</sup> VILA TIERNO, F.: *Unas mínimas reflexiones en materia de contratos y negociación colectiva en la reforma laboral 2021 (RDL 32/2021)*, Blog TRABAJO, PERSONA, DERECHO Y MERCADO. Nuevos retos del mercado laboral: Pobreza en el trabajo, economía colaborativa y envejecimiento, 2022.

<sup>31</sup> Vid. BOE, núm. 135, 6/07/1997.

<sup>32</sup> CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Capítulo XVIII: Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo y el nuevo Mecanismo Red en la Reforma Laboral de 2021”, en MALDONADO MONTOYA, J. P., MARÍN MORAL, I. Y SEMPERE NAVARRO, A. V. (dirs. y coords.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Colección de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Agencia Estatal Boletín Oficial del

nuevo acuerdo: la Resolución de 19 de mayo de 2023, de la Dirección General de Trabajo, por la que se registra y publica el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva<sup>33</sup>, con fecha de publicación el 31 de mayo de 2023.

Así, cuenta con la presencia de un “Capítulo IX”, sobre los instrumentos de flexibilidad interna. Así, en el apartado cuatro, encontramos la referencia a los expedientes de regulación temporal de empleo –ERTE– y Mecanismo RED, nuestro objeto de estudio, que requiere atención.

En este apartado se pone de manifiesto que, durante la pandemia, surgió la necesidad de contar con herramientas que permitieran a las empresas realizar ajustes para adaptarse a las nuevas circunstancias, al mismo tiempo que se protegía el empleo. El V Acuerdo para la Negociación Colectiva establece una serie de directrices para los convenios colectivos, que incluyen:

- Reforzar el uso de los expedientes de regulación temporal de empleo (ERTE) como una opción de flexibilidad interna para enfrentar situaciones temporales y facilitar la adaptación de las empresas, con el objetivo de preservar el empleo.
- Establecer criterios y objetivos claros para la aplicación de los ERTE, proporcionando directrices precisas sobre su utilización.
- Dar prioridad a la implementación de medidas de reducción de la jornada laboral en lugar de la suspensión de contratos, buscando alternativas que permitan ajustar la carga de trabajo sin prescindir totalmente de los empleados.
- Garantizar la transparencia en la comunicación de información, proporcionando a los representantes de los trabajadores datos completos y adecuados sobre la situación de la empresa y las decisiones tomadas.
- Sugerir programas de formación que puedan ser implementados en caso de activación del Mecanismo de Regulación de Empleo a través de la Distribución (Mecanismo RED) o de los ERTE, con el fin de promover la formación y recualificación de los trabajadores afectados.

Además, se destaca que la activación del Mecanismo RED a nivel sectorial requiere una solicitud conjunta de las organizaciones sindicales y empresariales más representativas a nivel estatal, conforme a lo establecido en el artículo 47 bis del Estatuto de los Trabajadores.

También se enfatiza la importancia de considerar la situación específica de las pequeñas y medianas empresas (PYME) y el impacto que los procesos de reestructuración empresarial tienen en las comunidades locales, debido a su influencia en la sociedad, la economía y el empleo.

### **3.2. La inclusión de los mecanismos de flexibilidad interna (Mecanismo RED y ERTE) en los Convenios Colectivos**

---

Estado, Madrid, 2022, pág., 707.

<sup>33</sup> BOE, núm. 129, de 31 de mayo de 2023.

Retomando nuestro discurso anterior sobre las medidas de flexibilidad interna, se puede señalar que la principal forma de medir la flexibilidad en nuestra regulación es observar cuántas veces se hace referencia o se conecta con acuerdos más específicos (desde la ley hasta los convenios colectivos y entre estos últimos). Esto se debe a que los cambios en la estructura y la organización de estas referencias tienen un objetivo común: aumentar la flexibilidad interna de manera repetida<sup>34</sup>.

Por ello, en base a la importancia de evaluar la flexibilidad interna a través del análisis de los convenios colectivos, hemos llevado a cabo un estudio profundo utilizando una base de datos que incluye un total de 400 convenios colectivos. Este enfoque nos permite obtener una comprensión más profunda y precisa de cómo se articula la flexibilidad laboral en el contexto de las relaciones laborales, lo que a su vez arrojará luz sobre las dinámicas y tendencias en el mercado laboral actual.

En referencia al primer sondeo de nuestra investigación, es importante considerarlo como una fase preliminar, aunque podemos proporcionar algunas aproximaciones sobre el tema que estamos analizando.

En esta etapa de análisis, hemos seguido una metodología que implica buscar el término en cuestión (o equivalentes) dentro de los propios convenios colectivos. Nuestra pregunta clave ha sido: ¿contienen o no disposiciones relacionadas con el Mecanismo RED y los ERTE, en caso afirmativo, hasta qué punto se profundiza en su tratamiento? En este sentido, el objetivo principal se ha orientado a la identificación de la presencia de cláusulas relacionadas con el Mecanismo RED y los ERTE en estos convenios colectivos y evaluación de los avances logrados a través de la introducción de cláusulas específicas en esta área.

En este sentido, hasta el momento, en los primeros convenios examinados, no hemos encontrado ninguna referencia directa o indirecta al Mecanismo RED en la base de datos proporcionada. Esto se debe a que las fechas de publicación de estos convenios en la base de datos son anteriores a la reforma laboral, es decir, antes de 2021, cuando el Mecanismo RED ni siquiera existía.

Por lo tanto, no es ahora cuando podremos llegar a conclusiones definitivas, ya que es necesario llevar a cabo un análisis más detenido de los convenios colectivos más recientes para evaluar la presencia y el alcance de disposiciones relacionadas con el Mecanismo RED en su contenido.

Atendiendo a una base de datos conformada por los mencionados 400 convenios de empresa y sector<sup>35</sup>, la cual se ha analizado exhaustivamente, se revela una notable ausencia de disposiciones relacionadas con la regulación de los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE) y el Mecanismo RED. De hecho, en los convenios colectivos examinados, no se encontraron preceptos relativos a estas cuestiones, a excepción del Convenio colectivo estatal de industrias cárnicas (estatal).

---

<sup>34</sup> VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Hacia un derecho común de la flexibilidad interna”, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, Tomo II, Editorial La Ley, núm. 18, 2012, págs. 1-20.

<sup>35</sup> Vid. Anexo I. Esta relación de convenios se enmarca en la base de datos utilizada en el Proyecto “Mecanismos e instrumentos de flexibilidad interna en la negociación colectiva”, del cual la autora de esta tesis forma parte del equipo de investigación (cuyos codirectores son los profesores Monereo Pérez, J. L. y Vila Tierno, F., y coordinadora la profesora López Insua, B.).

Este, en su art. 62 menciona los Expedientes de Regulación de Empleo, pero únicamente disponiendo que se estará a lo establecido en la Ley.

No obstante, es de prever que en los meses y años venideros se lleve a cabo el necesario proceso de desarrollo reglamentario de estas medidas, en cumplimiento de la autorización general establecida en la disposición final séptima del RDL 32/2021, que concede al Gobierno la facultad de *“emitir todas las disposiciones requeridas para la implementación y ejecución de este real decreto-ley”*.

#### **4. CONCLUSIONES Y REFLEXIONES FINALES**

Como hemos apuntado, en España, los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo han surgido como una alternativa a los despidos en momentos de crisis económica. Esto ha demostrado ser una estrategia eficaz para ajustar la fuerza laboral de las empresas de manera temporal y preservar el empleo.

Durante la pandemia de COVID-19, los ERTE se convirtieron en un mecanismo efectivo para evitar despidos masivos y mitigar los efectos socioeconómicos. Esto llevó al gobierno a considerar la implementación permanente de medidas de flexibilidad laboral para preservar el empleo en situaciones de disminución estructural de la demanda.

Por ello, la reciente reforma laboral, implementada a través del Real Decreto-ley 32/2021, ha fortalecido los mecanismos de flexibilidad interna, agilizando los procedimientos relacionados con los ERTE y creando el innovador Mecanismo RED, respondiendo a la necesidad de prevenir despidos colectivos y proteger el empleo en situaciones de crisis.

En este sentido, el papel del Mecanismo RED es una herramienta preventiva para abordar fluctuaciones cíclicas en la demanda y cambios estructurales en los sectores, buscando preservar el empleo al permitir la reducción de la jornada laboral o la suspensión de contratos de trabajo durante situaciones económicas difíciles.

Igualmente, la reforma laboral también ha influido en la negociación colectiva, otorgando un nuevo papel al convenio colectivo. En esta línea, en lo relativo a la inclusión de los ERTE y el Mecanismo RED en los Convenios Colectivos, aunque se menciona la necesidad de fortalecer el uso de los ERTE y se establecen directrices en el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, nuestro estudio encuentra una falta notable de disposiciones relacionadas con los ERTE y el Mecanismo RED en la mayoría de los convenios colectivos examinados.

En conclusión, es evidente que la regulación de los ERTE y el Mecanismo RED en los convenios colectivos es muy escasa -prácticamente inexistente-, y no refleja la complejidad y especificidad de estas medidas de flexibilidad laboral.

En el caso del Mecanismo RED, en parte, es comprensible: es un nuevo mecanismo presente tras la reforma laboral de 2022. Está en fase embrionaria y, debido a su naturaleza, los interesados no pueden acceder a él de forma directa; solo pueden hacerlo

si previamente el Gobierno lo activa. Por otro lado, si el mecanismo RED no se activa, entonces los interesados deberán recurrir necesariamente a los métodos tradicionales. En resumen, el nuevo mecanismo queda como una posibilidad potencial sin un uso efectivo o real a menos que sea activado por el Gobierno, aspecto por el que quizás no se ha incluido de manera contundente en los convenios.

Sin embargo, no se llega a entender la falta de inclusión en materia de ERTE. Lo que es claro es que las cláusulas de los convenios colectivos no están aprovechando adecuadamente las oportunidades de flexibilidad interna que se presentan a través de la negociación colectiva y tendríamos que indagar en los motivos.

En este sentido, cumplir con el V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva se vuelve esencial para garantizar condiciones laborales justas y equitativas en el ámbito de los ERTE y el Mecanismo RED. Solo mediante un enfoque proactivo y colaborativo en la negociación colectiva podremos lograr una regulación adecuada y actualizada que promueva el bienestar de los trabajadores y fomente un entorno laboral productivo y sostenible. Por ello, debemos atender al llamamiento a la negociación colectiva para abordar diversos aspectos relacionados con los ERTE y el Mecanismo RED, como el desarrollo de objetivos y criterios para su implementación, la priorización de medidas de reducción de jornada, la transmisión transparente de información, la propuesta de contenidos formativos, el apoyo a la formación y recualificación de los trabajadores en situación de ERTE, y la consideración de las PYME y los procesos de reestructuración empresarial.

Estas cláusulas en los convenios colectivos contribuirán a una regulación más detallada y adaptada a los ERTE y el Mecanismo RED, en línea con la experiencia vivida durante la pandemia y las necesidades actuales del mercado laboral.

## 5. BIBLIOGRAFÍA

ÁLVAREZ CORTÉS, J.C. “La flexibilidad “interna” en el real decreto-ley 32/2021 a través de los expedientes de regulación temporal de empleo y el mecanismo red”, *Trabajo, Persona, Derecho, Mercado: Revista de Estudios sobre Ciencias del Trabajo y Protección Social*, Núm. Extra 1 (Monográfico), 2022.

CALVO GALLEGO, F. J. Y RODRÍGUEZ-PIÑERO ROYO, M.: “La respuesta del derecho del trabajo a la crisis del Covid-19: los ERTES de la emergencia sanitaria”, en *VVAA, Pandemia y derecho: Una visión multidisciplinar*, LLORENTE SÁNCHEZ-ARJONA, M. Y MARTÍNEZ-GIJÓN MACHUCA, M. Á. (Dir.), PÉREZ LUÑO, A. E. (pr.), ed. Laborum, 2020.

CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Los expedientes de regulación temporal de empleo por COVID-19. Una apuesta institucional para la preservación del empleo en tiempos de pandemia”, en *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social*, núm. 1, 2020.

CAVAS MARTÍNEZ, F.: “Capítulo XVIII: Los Expedientes de Regulación Temporal de Empleo y el nuevo Mecanismo Red en la Reforma Laboral de 2021”, en MALDONADO MONTOYA, J. P., MARÍN MORAL, I. Y SEMPERE NAVARRO, A. V. (dirs. y coords.), *La reordenación del tiempo de trabajo*, Colección de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Agencia Estatal Boletín Oficial del Estado, Madrid, 2022.



DE LA PUEBLA PINILLA, A.: “El nuevo régimen de reducción de jornada y de suspensión de contratos por causas ETOP y por fuerza mayor. Una apuesta por la estabilidad y la formación en el empleo”, *Labos: Revista de Derecho del Trabajo y Protección Social*, vol. 3, núm. Extra 0, 2022 (Ejemplar dedicado a: número extraordinario dedicado a la reforma laboral de 2021).

FERNÁNDEZ NAVARRO, E.: “PUNTOS ESENCIALES DE LA NUEVA REFORMA LABORAL. Principales puntos de interés”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 4, 2022.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, M.: “Anatomía jurídica del mecanismo RED de flexibilidad y estabilización del empleo”, *IUSLabor*, núm. 2, 2022.

FERNÁNDEZ RAMÍREZ, R.: “La suspensión del contrato de trabajo como medida de flexibilidad interna”, en MONEREO PÉREZ, J.L., GORELLI HERNÁNDEZ, J., Y ALMENDRÓS GONZÁLEZ, M.Á. (DIRS): *Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo Derecho del Trabajo Garantista. Estudio de la Flexibilidad funcional, temporal, espacial, sustancial y suspensiva en un marco de reformas laborales*, ORTEGA LOZANO, P.G. Y MARÍN ALONSO, I.(COORDS), Granada, Comares, 2022.

GARCÍA-SERRANO, C.: “Las reformas dirigidas a la flexibilidad interna de las empresas: suspensión de contratos y reducción de jornada”, *Revista de Economía Laboral*, núm. 12, 2015.

GÓMEZ GARRIDO, M. L.: “La flexibilidad interna en la reforma laboral del RDL 32/2021: historia de un desencanto”, *Revista de Jurisprudencia Lefevre*, 2022. Disponible en: <https://elderecho.com/reforma-laboral-flexibilidad-interna-real-decreto-32-2021>

J&A GARRIGUES, S.L.P: *Novedades del Real Decreto-ley de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo*, Comentario: Laboral España, 2022.

LOUSADA AROCHENA, F.: “La suspensión del contrato y la reducción de la jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción”, *Revista General de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social*, núm. 42, 2016.

MERCADER UGUINA, J.: “Nuevos escenarios para el Estatuto de los Trabajadores del siglo XXI. Digitalización y cambio tecnológico”, *Trabajo y derecho: nueva revista de actualidad y relaciones laborales*, núm. 63, 2020.

MIÑARRO YANINI, M. Y MOLINA NAVARRETE, C.: “El Estatuto de los Trabajadores, 40 años de «reformas» y «maquillados»: ¿una conmemoración con sabor a despedida?”, *Estudios financieros. Revista de trabajo y seguridad social: Comentarios, casos prácticos: recursos humanos*, núm. 444, 2020.

MONEREO PÉREZ, J.L., ORTEGA LOZANO, P.G.: “Flexibilidad interna y estabilización: El mecanismo red como instrumento real de “Flexibilidad” Garantista”, en MONEREO PÉREZ, J.L., GORELLI HERNÁNDEZ, J., Y ALMENDRÓS GONZÁLEZ, M.Á. (DIRS):

*Medidas de flexibilidad interna como alternativa y solución en un nuevo Derecho del Trabajo Garantista. Estudio de la Flexibilidad funcional, temporal, espacial, sustancial y suspensiva en un marco de reformas laborales*, ORTEGA LOZANO, P.G. Y MARÍN ALONSO, I. (COORDS), Granada, Comares, 2022.

MONTES ADALID, G. M.: “Una mirada a la reforma laboral. Luces y sombras del Real Decreto-Ley 32/2021”, *Revista de Estudios Jurídico Laborales y de Seguridad Social (REJLSS)*, núm. 4, 2022.

M. RUESGA, S., DA SILVA BICHARA, J., PÉREZ ORTIZ, L. Y PÉREZ TRUJILLO, M.: “Flexibilidad interna en la negociación colectiva”, Publicaciones de la Universidad de Jaén, 2011. Disponible en: <http://xivrem.ujaen.es/wp-content/uploads/2011/11/87-R-120M609.pdf>

RECIO ANDREU, A.: “Flexibilidad laboral y desempleo en España (reflexiones al filo de la reforma laboral)”, *Cuadernos de relaciones laborales*, núm. 5, 1994.

RUESGA BENITO, S. M. Y VIÑAS APAOLAZA, A.: “El uso de medidas de flexibilidad interna ante la crisis COVID-19. Impacto sobre la temporalidad y el desempleo en España”, *Temas Laborales*, núm. 157, 2021.

VALDÉS DAL-RÉ, F.: “Hacia un derecho común de la flexibilidad interna”, *Relaciones Laborales: Revista crítica de teoría y práctica*, Tomo II, Editorial La Ley, núm. 18, 2012.

VILA TIERNO, F.: *Unas mínimas reflexiones en materia de contratos y negociación colectiva en la reforma laboral 2021 (RDL 32/2021)*, Blog TRABAJO, PERSONA, DERECHO Y MERCADO. Nuevos retos del mercado laboral: Pobreza en el trabajo, economía colaborativa y envejecimiento, 2022.

VILA TIERNO, F. Y CASTRO MEDINA, R.: “La negociación colectiva como instrumento de flexibilidad interna. Panorama tras el RDL 32/2021”, *Revista Crítica de Relaciones de Trabajo, Laborum*. núm. 4, 2022.

WOLTERS KLUWER TAA ESPAÑA: *Reforma laboral 2021-2022: los puntos clave*, Wolters Kluwer, 2022.

## **ANEXO I: RELACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS**

### **A. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES DE ÁMBITO ESTATAL**

1 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS

2 CONVENI COLLECTIU DE TREBALL DEL SECTOR D'EXHIBICIÓ CINEMATOGRAFICA DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2019-2021

- 3 CONVENI COLLECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DE TRANSPORT DE MERCADERIES PER CARRETERA I LOGÍSTICA DE LA PROVÍNCIA DE BARCELONA PER ALS ANYS 2011-2023
- 4 CONVENIO COLECTIVO SECTOR CONSTRUCCIÓN
- 5 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE CÓRDOBA
- 6 CONVENIO COLECTIVO DE FABRICACIÓN DE PASTA, PAPEL Y CARTÓN DE GIPUZKOA PARA LOS AÑOS 2019-2021
- 7 CONVENIO COLECTIVO PARA LAS INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE HUELVA
- 8 CONVENIO COLECTIVO AGRÍCOLA DE LA PROVINCIA DE HUESCA
- 9 CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE JAÉN 2020-2022
- 10 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL COMERCIO EN GENERAL DE LA PROVINCIA DE JAÉN, AÑOS 2019, 2020 Y 2021
- 11 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LA COMUNIDAD DE MADRID PARA LOS AÑOS 2018, 2019, 2020, 2021
- 12 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE ÓPTICA AL DETALL Y TALLERES ANEJOS
- 13 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA HOSTELERÍA PARA LA PROVINCIA DE MÁLAGA
- 14 CONVENIO COLECTIVO PARA LA EXPLOTACIÓN DE CAMPOS DE GOLF Y SERVICIOS ANEXOS
- 15 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN DE NAVARRA
- 16 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR COMERCIO DEL METAL DE NAVARRA
- 17 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR INDUSTRIAS DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE NAVARRA
- 18 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HOSTELERÍA DE NAVARRA
- 19 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE PANADERÍA DE NAVARRA
- 20 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE NAVARRA
- 21 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DO SECTOR DE CONSTRUCCIÓN DE PONTEVEDRA

- 22 CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERIODO 2018-2021 DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PARA LA PROVINCIA DE SEGOVIA
- 23 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPRESAS DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA
- 24 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE «ALMACENISTAS DE HIERROS, TUBERÍAS, ACEROS Y MATERIAL NO FÉRREO»
- 25 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL COMERCIO DE LA PROVINCIA DE TERUEL
- 26 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE OFICINAS Y DESPACHOS DE LA PROVINCIA DE TERUEL
- 27 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL COMERCIO EN GENERAL DE TOLEDO 2018-2019-2020-2021
- 28 CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE TOLEDO PARA LOS AÑOS 2019, 2020, 2021 Y 2022
- 29 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA, LOGÍSTICA Y MENSAJERÍAS
- 30 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE ZAMORA
- 31 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA
- 32 CONVENIO COLECTIVO SECTOR TRANSPORTE DE VIAJEROS POR CARRETERA DE ZARAGOZA
- 33 IV CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS Y PERSONAL DEL TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA PARA LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CASTILLA-LA MANCHA
- 34 IV CONVENI COLLECTIU D'APARCAMENTS, ESTACIONAMENTS REGULATS DE SUPERFÍCIE, GARATGES, SERVEI DE RENTAT I GREIXATGE DE VEHICLES DE CATALUNYA
- 35 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA EL SECTOR DE EMPRESAS Y TRABAJADORES DE TRANSPORTE DE ENFERMOS Y ACCIDENTADOS EN AMBULANCIA (TRANSPORTE SANITARIO) DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA VALENCIANA, PARA LOS AÑOS 2018 – 2023
- 36 CONVENIO COLECTIVO DE PANADERÍA Y PASTELERÍA DE LA COMUNIDAD VALENCIANA
- 37 CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE MEDIACIÓN DE SEGUROS PRIVADOS PARA EL PERIODO 2019-2022

- 38 CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA DEL CALZADO
- 39 XV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE CENTROS Y SERVICIOS DE ATENCIÓN A PERSONAS CON DISCAPACIDAD
- 40 CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DEL CICLO DE COMERCIO DEL PAPEL Y ARTES GRÁFICAS 2019-2021
- 41 CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ESTACIONES DE SERVICIO
- 42 VIII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE GESTORÍAS ADMINISTRATIVAS.
- 43 CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PERFUMERÍA Y AFINES
- 44 CONVENIO COLECTIVO DE RECUPERACIÓN Y RECICLADO DE RESIDUOS Y MATERIAS PRIMAS SECUNDARIAS
- 45 CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE LAS EMPRESAS DE SEGURIDAD PARA EL AÑO 2021
- 46 CONVENIO COLECTIVO NACIONAL PARA LAS INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES
- 47 III CONVENIO COLECTIVO DE LOS REGISTRADORES DE LA PROPIEDAD, MERCANTILES Y DE BIENES MUEBLES Y SU PERSONAL AUXILIAR
- 48 VII CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS
- 49 VI CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE FERRALLA (2015-2017)
- 50 VI CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA (2018-2022)
- 51 CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS DE GESTIÓN Y MEDIACIÓN INMOBILIARIA (RESOLUCIÓN DE 27 DE DICIEMBRE DE 2019, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO)
- 52 IV CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE SERVICIOS DE ASISTENCIA EN TIERRA EN AEROPUERTOS (RESOLUCIÓN DE 27 DE DICIEMBRE DE 2019, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO)
- 53 CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS DE ELABORACIÓN DE PRODUCTOS DEL MAR CON PROCESOS DE CONGELACIÓN Y REFRIGERACIÓN (RESOLUCIÓN DE 29 DE MARZO DE 2019, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO)
- 54 CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE ACTIVIDADES FORESTALES (RESOLUCIÓN DE 27 DE JUNIO DE 2019, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO)

55 CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE CENTROS Y SERVICIOS VETERINARIOS (RESOLUCIÓN DE 3 DE AGOSTO DE 2020, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO)

56 CONVENIO COLECTIVO PARA LA RECOLECCIÓN DE CÍTRICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA 2018 AL 2022 (80000105011990). [2019/5815] (RESOLUCIÓN DE 27 DE MAYO DE 2019, DE LA SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES LABORALES)

57 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE LAS ILLES BALEARS Y SU PUBLICACIÓN EN EL BOLETÍN OFICIAL DE LAS ILLES BALEARS (CÓDIGO DE CONVENIO 07000535011982) (RESOLUCIÓN DEL CONSEJERO DE TRABAJO, COMERCIO E INDUSTRIA)

58 ACUERDO (SIC) DE LA COMISIÓN PARITARIA DEL CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR AGRIOS (MANIPULADO Y ENVASADO) (RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE DIÁLOGO SOCIAL Y BIENESTAR LABORAL)

59 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE 2018-2022,

60 CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS Y SERVICIOS DEL METAL CON CÓDIGO DE CONVENIO 02000195011981 PARA EL PERÍODO 01/01/2018 AL 31/12/2020

61 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE SECTOR CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS, CÓDIGO CONVENIO 04000145011982

62 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO “COMERCIO TEXTIL DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ”. (2018061448) (RESOLUCIÓN DE 29 DE MAYO DE 2018, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO)

63 CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR “INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ”. (2020061840) (RESOLUCIÓN DE 28 DE AGOSTO DE 2020, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO)

64 CONVENI COL·LECTIU DEL SECTOR DE LA INDÚSTRIA DE LA FUSTA I DEL MOBLE DE LES ILLES BALEARS (CODI DE CONVENI 07000495011981) (RESOLUCIÓ DEL CONSELLER TREBALL, COMERÇ I INDÚSTRIA)

65 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE LA CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE BARCELONA, PARA LOS AÑOS 2017-2021

66 CONVENIO COLECTIVO DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE LA PROVINCIA DE BURGOS PARA LOS AÑOS 2017 A 2021 (RESOLUCIÓN DE FECHA 19 DE FEBRERO DE 2018 DEL JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE BURGOS)

67 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE HOSTELERÍA DE CÁCERES PARA LOS AÑOS 2016-17. (2017061717) ( RESOLUCIÓN DE 28 DE JUNIO DE 2017, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO)

68 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR ALMACENISTAS DE ALIMENTACIÓN AL POR MAYOR DE LA PROVINCIA DE CASTELLÓN, CÓDIGO 12000165011965

69 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL METAL

70 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LA MADERA Y EL MUEBLE DE CÓRDOBA

71 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LAS INDUSTRIAS DEL ACEITE Y SUS DERIVADOS PARA LA PROVINCIA CÓRDOBA

72 CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE LA HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

73 CONVENIO COLECTIVO DE TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE CÓRDOBA

74 CONVENIO O ACUERDO: CONSTRUCCION Y OBRAS PUBLICAS DE LA PROVINCIA DE CUENCA PARA LOS AÑOS 2017 A 2021

75 CONVENIO COLECTIVO DE INDUSTRIAS SIDEROMETALURGICAS DE LA PROVINCIA DE GUADALAJARA

76 CONVENIO O ACUERDO: TRABAJADORES DEL CAMPO EN LA PROVINCIA DE HUELVA

77 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS DE LA MADERA Y CORCHO. AÑOS 2019 Y 2020.

78 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS, SUSCRITO POR AECOM, CC OO Y UGT (CÓDIGO NÚMERO 28001055011982). (RESOLUCIÓN DE 31 DE JULIO DE 2007, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO, TURISMO Y CULTURA)

79 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN, ASISTENCIA SANITARIA, CONSULTAS Y LABORATORIOS DE ANÁLISIS CLÍNICOS, SUSCRITO POR LA ASOCIACIÓN DE CENTROS Y EMPRESAS DE HOSPITALIZACIÓN PRIVADA DE LA REGIÓN CENTRO (ACHPM), ASOCIACIÓN DE CLÍNICAS DENTALES DE MADRID (ADECLIDEMA), CC OO, FSES-SATSE Y UGT (CÓDIGO NÚMERO 28001575011982). (RESOLUCIÓN DE 26 DE ABRIL DE 2018, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA)

80 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA DE LA MADERA, SUSCRITO POR ACOMAT, AFAMID, APISMA, CC OO Y UGT (CÓDIGO NÚMERO 28002235011982). (RESOLUCIÓN DE 2 DE OCTUBRE DE

2013, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO, TURISMO Y CULTURA)

81 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIAS TRANSFORMADORAS DE PLÁSTICO, (CÓDIGO NÚMERO 28003155011981). (RESOLUCIÓN DE 29 DE ABRIL DE 2019, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA)

82 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE INDUSTRIA, SERVICIOS E INSTALACIONES DEL METAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID (CÓDIGO NÚMERO 28003715011982). (RESOLUCIÓN DE 14 DE ENERO DE 2019, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA)

83 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR HOSPEDAJE DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE MADRID (CÓDIGO NÚMERO 28009435011996). (RESOLUCIÓN DE 2 DE ABRIL DE 2018, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, EMPLEO Y HACIENDA)

84 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE “DERIVADOS DEL CEMENTO” DE MÁLAGA Y PROVINCIA PERIODO 2017-2020 COMPLEMENTARIO DEL VII CONVENIO GENERAL SECTORIAL BOE DE 5 DE ENERO DE 2017

85 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR AGROPECUARIO (RESOLUCIÓN DE LA DELEGADA TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES)

86 CONVENIO; DENOMINACIÓN, TOMATE FRESCO (MANIPULADO Y ENVASADO). (RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES LABORALES Y ECONOMÍA SOCIAL)

87 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR INDUSTRIA TEXTIL DE NAVARRA. (RESOLUCIÓN 28C/2019, DE 21 DE MARZO, DE LA DIRECTORA GENERAL DE POLÍTICA ECONÓMICA Y EMPRESARIAL Y TRABAJO)

88 CONVENIO OU ACORDO: LIMPEZA DE EDIFICIOS E LOCAIS

89 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR PARA LA INDUSTRIA DEL METAL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO DEPENDIENTE DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO. (RESOLUCIÓN DE 5 DE DICIEMBRE DE 2018, DE LA CONSEJERÍA DE EMPLEO, INDUSTRIA Y TURISMO)

90 CONVENIO COLECTIVO DE “LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES PROVINCIA DE LAS PALMAS”

91 CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO EN GENERAL PARA EL ÁMBITO TERRITORIAL DE SALAMANCA CAPITAL Y SU PROVINCIA. AÑOS 2017-2020



92 CONVENIO O ACUERDO: TRANSPORTE DE MERCANCÍAS POR CARRETERA PARA SALAMANCA Y SU PROVINCIA.

93 COLECTIVO PROVINCIAL DEL SECTOR DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES

94 CONVENIO O ACUERDO: CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO EN GENERAL DE SEVILLA.

95 CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓ, DE LA PROVÍNCIA DE TARRAGONA PER ALS ANYS 2018-2021 I LES TAULES SALARIALS PER L'ANY 2018 (CODI DE CONVENI NÚM. 43000145011994).

96 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS DE HOSPITALIZACIÓN Y ASISTENCIA PRIVADA DE ARAGÓN. (RESOLUCIÓN DE 25 DE MAYO DE 2016, DE LA DIRECTORA GENERAL DE TRABAJO)

97 CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE LES EMPRESES PRIVADES QUE GESTIONEN EQUIPAMENTS I SERVEIS PÚBLICS, AFECTES A L'ACTIVITAT ESPORTIVA I DE LLEURE (CODI DE CONVENI NÚM. 79001905012002). (RESOLUCIÓ TSF/1577/2018, DE 12 DE JUNY)

98 II CONVENI COL·LECTIU MARC DEL SECTOR DE LA DISTRIBUCIÓ DE MAJORISTES D'ALIMENTACIÓ DE CATALUNYA (CODI DE CONVENI NÚM. 79100145012016). (RESOLUCIÓ TSF/38/2017, DE 13 DE GENER)

99 IV CONVENIO COLECTIVO AUTONÓMICO PARA LA INDUSTRIA DE AZULEJOS, PAVIMENTOS Y BALDOSAS CERÁMICOS DE LA COMUNIDAD VALENCIANA 2018-2020. [2018/11569] (RESOLUCIÓN DE 29 DE OCTUBRE DE 2018, DE LA SUBDIRECCIÓN GENERAL DE RELACIONES LABORALES)

100 CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL, MANIPULADOS DE CARTÓN, EDITORIALES E INDUSTRIAS AUXILIARES 2017-2018. (RESOLUCIÓN DE 8 DE ENERO DE 2018, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO)

101 CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE INDUSTRIAS CÁRNICAS (ESTATAL)

102 CONVENIO COLECTIVO DE MAYORISTAS E IMPORTADORES DE PRODUCTOS QUÍMICOS INDUSTRIALES Y DE DROGUERÍA, PERFUMERÍA Y ANEXOS (ESTATAL)

103 CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA EL COMERCIO DE DISTRIBUIDORES DE ESPECIALIDADES Y PRODUCTOS FARMACÉUTICOS (ESTATAL)

104 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS (ESTATAL)

105 CONVENIO COLECTIVO NACIONAL DE CENTROS DE ENSEÑANZA PRIVADA DE RÉGIMEN GENERAL O ENSEÑANZA REGLADA SIN NINGÚN NIVEL CONCERTADO O SUBVENCIONADO (ESTATAL)

106 XXI CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERÁMICAS Y PARA LAS DEL COMERCIO EXCLUSIVISTA DE LOS MISMOS MATERIALES

107 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LAS INDUSTRIAS DEL FRÍO INDUSTRIAL

108 XIX CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE EMPRESAS DE INGENIERÍA Y OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS

109 CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA LAS INDUSTRIAS LÁCTEAS Y SUS DERIVADOS

110 CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE MARROQUINERÍA, CUEROS REPUJADOS Y SIMILARES DE MADRID, CASTILLA-LA MANCHA, LA RIOJA, CANTABRIA, BURGOS, SORIA, SEGOVIA, ÁVILA, VALLADOLID Y PALENCIA

111 CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DE PASTAS, PAPEL Y CARTÓN

112 CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE LA INDUSTRIA QUÍMICA

113 CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA TEXTIL Y DE LA CONFECCIÓN

114 CONVENIO COLECTIVO ESTATAL DEL SECTOR DE DESINFECCIÓN, DESINSECTACIÓN Y DESRATIZACIÓN

115 CONVENIO COLECTIVO PARA LAS EMPRESAS Y LAS PERSONAS TRABAJADORAS DE TRANSPORTE SANITARIO DE ENFERMOS/AS Y ACCIDENTADOS/AS

116 CONVENIO COLECTIVO PARA PELUQUERÍAS, INSTITUTOS DE BELLEZA Y GIMNASIOS

117 VI CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL PARA DESPACHOS DE TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES

118 XII CONVENIO COLECTIVO DE CENTROS DE ASISTENCIA Y EDUCACIÓN INFANTIL

120 CONVENI COLLECTIU DE TREBALL DEL SECTOR D'OFICINES I DESPATXOS DE CATALUNYA PER ALS ANYS 2017 I 2018

121 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL COMERCIO DEL METAL, SUSCRITO POR LA ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DEL COMERCIO E INDUSTRIA DEL METAL DE MADRID

- 122 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE PANADERÍAS DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ
- 123 CONVENIO COLECTIVO DE “TRANSPORTES DE MERCANCÍAS POR CARRETERA” (ALBACETE)
- 124 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LAS TINTORERÍAS Y LAVANDERÍAS DE LAS ILLES BALEARS
- 125 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE PREPARADORES DE ESPECIAS, CONDIMENTOS Y HERBORISTERÍA (ALICANTE)
- 126 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE FAENAS AGRÍCOLAS Y GANADERAS DE LA PROVINCIA DE ÁVILA
- 127 CONVENIO COLECTIVO DE LOS TRABAJADORES Y TRABAJADORAS DE LAS EMPRESAS QUE PRESTAN SERVICIOS EDUCATIVOS, EXTRAESCOLARES Y SOCIOCULTURALES EN CASTILLA Y LEÓN
- 128 CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA PROVINCIA DE ÁVILA
- 129 CONVENIO COLECTIVO 2018-2019-2020 PARA EL SECTOR DEL COMERCIO TEXTIL DE ÁLAVA
- 130 CONVENIO COLECTIVO DE “TRANSPORTES DE VIAJEROS POR CARRETERA DE LA PROVINCIA DE ALBACETE”
- 131 CONVENIO COLECTIVO DE “INDUSTRIAS DE EBANISTERÍA, CARPINTERÍA Y AFINES” (ALBACETE)
- 132 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE COMERCIO TEXTIL (JUNTA DE ANDALUCÍA)
- 133 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO “COMERCIO DE ÓPTICAS DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ
- 134 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ACTIVIDAD DE “TALLERES DE REPARACIÓN DE VEHÍCULOS (CASTILLA LA MANCHA)
- 135 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO “COMERCIO DEL CALZADO, ARTÍCULOS DE PIEL Y VIAJE DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ”
- 136 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE LA INDUSTRIA DE LA ALIMENTACIÓN (JUNTA DE ANDALUCÍA)
- 137 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES (ÁVILA)
- 138 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE ALMACENISTAS DE LA MADERA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA PARA LOS AÑOS 2019 AL 2020
- 139 CONVENIO COLECTIVO “DERIVADOS DEL CEMENTO” (ALBACETE)

- 140 CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE INTERVENCIÓN SOCIAL DE ÁLAVA
- 141 CONVENI COLLECTIU DE TREBALL DEL SECTOR DE LES EMPRESES ESTIBADORES PORTUÀRIES DE LA PROVINCIA DE BARCELONA
- 142 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE LA REFORMA JUVENIL Y PROTECCIÓN DE MENORES DE LAS ILLES BALEARS
- 143 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR " INDUSTRIAS DE MANIPULACION Y EXPORTACION DE FRUTOS SECOS " DE LA PROVINCIA DE ALICANTE.
- 144 CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DEL MUEBLE DE ÁLAVA-AÑOS 2019-2021
- 145 IV CONVENIO COLECTIVO DE DESPACHOS DE GRADUADOS SOCIALES Y DIPLOMADOS DE RELACIONES LABORES DE ALMERÍA Y SU PROVINCIA
- 146 CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS PROVEEDORAS CIVILES PRIVADAS DE TRÁNSITO AÉREO DE MERCADO LIBERALIZADO Y SUJETAS A RÉGIMEN CONCESIONAL.
- 147 CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA REGIÓN DE MURCIA
- 148 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS Y CLÍNICAS PRIVADAS (GRANADA)
- 149 CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE LA CONSTRUCCIÓN
- 150 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR CENTROS DE LA TERCERA EDAD DE BIZKAIA
- 151 CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DEL COMERCIO DEL METAL Y LA ELECTRICIDAD DE LA PROVINCIA DE JAÉN
- 152 CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE OFICINAS DE FARMACIA DE BIZKAIA
- 153 CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR OFICINAS DE FARMACIA (ASTURIAS)
- 154 CONVENIO COLECTIVO SECTORIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE BIZKAIA
- 155 CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR DE MAYORISTAS DE ALIMENTACIÓN DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS
- 156 CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESAS ESTIBADORAS DEL PUERTO DE BILBAO

157 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR GARAJES, APARCAMIENTOS, ESTACIONES DE LAVADO Y ENGRASE Y AUTOESTACIONES DE LA PROVINCIA DE ZARAGOZA

158 CONVENIO COLECTIVO DO SECTOR DA CARPINTERÍA E EBANISTERÍA DA PROVINCIA DA CORUÑA

159 CONVENIO COLECTIVO PARA O PERSOAL LABORAL DAS EMPRESAS DO SECTOR DE COMERCIO VARIO PARA OS ANOS 2022 A 2024

160 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL COMERCIO DE METAL EN CANTABRIA

161 CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR HOSTELERÍA DE LA PROVINCIA DE BADAJOZ

162 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DEL CICLO INTEGRAL DEL AGUA DE LA PROVINCIA DE ZAMORA

163 CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DEL COMERCIO TEXTIL DE CANTABRIA

164 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DE PALENCIA

165 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TRANSITARIOS DE MADRID

166 ELIMINADO

167 MODIFICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE LA PROVINCIA DE HUELVA. (RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, FORMACIÓN, TRABAJO AUTÓNOMO, TRANSFORMACIÓN ECONÓMICA, INDUSTRIA, CONOCIMIENTO Y UNIVERSIDADES DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN HUELVA)

167 - 2 CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN RIO TINTO.

167 - 3 TERCER CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE SUMINISTROS INDUSTRIALES DE LA PROVINCIA DE HUELVA. (RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN HUELVA)

168 CONVENIO COLECTIVO DO SECTOR DO COMERCIO DA ALIMENTACIÓN DA PROVINCIA DA CORUÑA 2022-2025

169 CONVENIO O ACUERDO: CONFITERÍA, PASTELERÍA, BOLLERÍA, TORTAS, MAZAPANES Y OTROS PRODUCTOS DE DESAYUNO

170 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE SERVICIOS DE EDUCACIÓN AMBIENTAL DE LA COMUNIDAD DE MADRID, SUSCRITO POR ASOCIACIÓN MADRILEÑA DE EMPRESAS DE SERVICIOS DE EDUCACIÓN AMBIENTAL (AMEDEA), LA ASOCIACIÓN MADRILEÑA DE EMPRESAS DE ENSEÑANZA,

FORMACIÓN Y ANIMACIÓN SOCIOCULTURAL (AMESOC) Y LA ASOCIACIÓN DE EMPRESAS DE EDUCACIÓN, CULTURA Y TIEMPO LIBRE DE LA COMUNIDAD DE MADRID (EDUCATIA MADRID) Y POR LA REPRESENTACIÓN SINDICAL UGT SERVICIOS PÚBLICOS MADRID Y LA FEDERACIÓN DE ENSEÑANZA DE COMISIONES OBRERAS DE MADRID (CÓDIGO NÚMERO 28100035012012). (RESOLUCIÓN DE 11 DE OCTUBRE DE 2022, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO DE LA CONSEJERÍA DE ECONOMÍA, HACIENDA Y EMPLEO)

171 CONVENIO COLECTIVO DE ACCIÓN E INTERVENCIÓN SOCIAL 2022-2024. (RESOLUCIÓN DE 18 DE OCTUBRE DE 2022)

172 CONVENIO COLECTIVO PARA LA INDUSTRIA ELABORADORA, ALMACENISTAS Y DISTRIBUIDORES DE VINOS, CERVEZAS, LICORES Y OTRAS BEBIDAS ESPIRITUOSAS DE LA PROVINCIA DE BURGOS

173 CONVENI COL·LECTIU AUTONÒMIC DE ESTABLECIMIENTOS SANITARIOS HOSPITALIZACION CONSULTA Y ASISTENCIA DE BALEARES I LA SEVA PUBLICACIÓ EN EL BUTLLETÍ OFICIAL DE LES ILLES BALEARS (07000345011982) (RESOLUCIÓ DEL CONSELLER DE MODEL ECONÒMIC, TURISME I TREBALL)

174 ACUERDO DE CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR INDUSTRIAS VINÍCOLAS Y ALCOHOLERAS. (RESOLUCIÓN DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE AUTÓNOMOS, TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL)

175 CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE HOSTELERÍA DE CANTABRIA, PARA EL PERIODO 2022-2025

176 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO APLICABLE AL SECTOR DE INDUSTRIAS DE TINTORERÍAS Y LIMPIEZA DE ROPA, LAVANDERÍAS Y PLANCHADO DE ROPA PARA LA PROVINCIA DE ZAMORA, PARA LOS AÑOS 2022, 2023 Y 2024 (CÓDIGO DEL ACUERDO 49005605012000/ LOCALIZADOR WT33UQ73). (RESOLUCIÓN DE 19 DE OCTUBRE DE 2022 DE LA JEFE DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN ZAMORA)

177 CONVENIO COLECTIVO DE LA INDUSTRIA Y EL COMERCIO DE LA VID PARA LA PROVINCIA DE VALLADOLID (RESOLUCIÓN DE 5 DE OCTUBRE DE 2022 DE LA OFICINA TERRITORIAL DE TRABAJO DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE LA JUNTA DE CASTILLA Y LEÓN EN VALLADOLID)

178 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR COMERCIO DE EQUIPOS, RECAMBIOS, COMPONENTES Y ACCESORIOS DEL AUTOMÓVIL DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD DEPENDIENTE DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN.

(RESOLUCIÓN DE 28 DE SEPTIEMBRE DE 2022, DE LA CONSEJERÍA DE INDUSTRIA, EMPLEO Y PROMOCIÓN ECONÓMICA)

179 V CONVENIO COLECTIVO GENERAL DEL SECTOR DE SERVICIOS DE ASISTENCIA EN TIERRA EN AEROPUERTOS. (RESOLUCIÓN DE 19 DE SEPTIEMBRE DE 2022, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO)

180 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL DE TRABAJO DE HOSTELERÍA Y TURISMO, CÓDIGO CONVENIO 04000365011982 , 2022 - 2024

181.1 CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACIÓN CAJASOL (CÓDIGO 41100821012018),

181.2 CONVENIO COLECTIVO DE PQS PISCINAS Y CONSUMO S.A.

182 CONVENIO COLECTIVO DE SECTOR DE MONTAJES DE LA PROVINCIA DE HUELVA. (RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN HUELVA)

182.1 II CONVENIO COLECTIVO DE ATALAYA RIOTINTO MINERA, S.L.U. (RESOLUCIÓN DE LA DELEGACIÓN TERRITORIAL DE EMPLEO, EMPRESA Y TRABAJO AUTÓNOMO DE LA JUNTA DE ANDALUCÍA EN HUELVA)

183 CONVENIO COLECTIVO MARCO ESTATAL PARA LAS EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO. (RESOLUCIÓN DE 29 DE SEPTIEMBRE DE 2022, DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO)

184 CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DEL COMERCIO DE MATERIALES DE CONSTRUCCIÓN DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA

185 CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DE EMBOTELLADO Y COMERCIO DE VINOS, LICORES, CERVEZAS Y BEBIDAS DE TODO TIPO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA

186 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA MADERA, CARPINTERÍA, MUEBLE Y AFINES DE LA COMUNITAT VALENCIANA

187 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE SERVICIOS FUNERARIOS (VALENCIA)

188 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE EXHIBICIÓN CINEMATOGRAFICA (PERSONAL DE SALA Y CABINA) (VALENCIA)

189 CONVENIO COLECTIVO PARA EL SECTOR DEL COMERCIO DE LA PIEL, CUERO Y CALZADO DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANTABRIA

190 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DEL SECTOR DE EMPRESAS TRANSITARIAS DE VALENCIA

191 CONVENIO COLECTIVO PROVINCIAL PARA EL COMERCIO DE ALIMENTACIÓN DE ZAMORA

192 CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE LEÓN PARA LOS AÑOS 2022-2023-2024-2025

193 CONVENIO COLECTIVO PARA LAS ACTIVIDADES AGROPECUARIAS DE LA PROVINCIA DE ALICANTE

194 CONVENIO COLECTIVO DE ESTACIONES DE SERVICIO DE GIPUZKOA

195 CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA EL SECTOR DE LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGIA Y LOS SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL DE CIUDAD REAL PARA LOS AÑOS 2022-2023-2024 (CIUDAD REAL)

196 CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO PROVINCIAL PARA LAS INDUSTRIAS EXPENDEDORAS Y DE FABRICACIÓN DE PAN Y SUS TRABAJADORES DE CUENCA

197 CONVENIO COLECTIVO ESTATAL PARA EL COMERCIO DE DISTRIBUIDORES DE ESPECIALIDADES Y PRODUCTOS FARMACÉUTICOS

198 CONVENIO COLECTIVO DEL SECTOR DE CONSTRUCCIÓN Y OBRAS PÚBLICAS DE GIPUZKOA

199 CONVENIO COLECTIVO RELATIVO AL SECTOR ALIMENTACIÓN, DETALLISTAS, ULTRAMARINOS, SUPERMERCADOS Y AUTOSERVICIOS DE LA PROVINCIA DE CÁDIZ

200 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO PARA LA ACTIVIDAD DE HOTELES Y ALOJAMIENTOS TURÍSTICOS DE LA COMUNIDAD AUTÓNOMA DE LA RIOJA

## **B. CONVENIOS COLECTIVOS EMPRESARIALES DE ÁMBITO ESTATAL**

1 CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE CANGAS DEL NARCEA EN EL REGISTRO DE CONVENIOS Y ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO DEPENDIENTE DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

2 CONVENI COLLECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA NISSAN MOTOR IBÉRICA, SA (CENTRO DE RECAMBIOS)

3 CONVENIO COLECTIVO DIARIO EL CORREO, SAU AÑO 2020

4 CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA SAGOLA, SA

5 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FAES FARMA S.A.

6 CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA DOMIBERIA S.L.U. (FÁBRICA DE VIGO)

7 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA "LÁCTEAS CASTELLANO LEONESAS, S.A". AÑOS 2019-2020

8 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AKRA REHABILITACIÓN



- 9 CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA “GALICIA EDITORIAL, S.L.”  
2019-2020
- 10 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CONSTRUCCIONES Y  
AUXILIAR DE FERROCARRILES, S.A.
- 11 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA BUSTURIALDEA LEA  
ARTIBAI BUS, S.A.
- 12 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AMURRIO FERROCARRIL  
Y EQUIPOS, SA
- 13 CONVENI COLLECTIU DE TREBALL DE L’EMPRESA HYPERION  
MATERIALS & TECHNOLOGIES SPAIN, SL PER ALS ANYS 2019-2020
- 14 CONVENI COLLECTIU DE TREBALL DE L’EMPRESA ROBERT BOSCH  
ESPAÑA FÀBRICA CASTELLET, SAU, (CENTRE DE TREBALL DE CASTELLET  
I LA GORNAL) PER ALS ANYS 2019-2020
- 15 CONVENIO COLECTIVO MARCO DE LA UNIÓN GENERAL DE  
TRABAJADORES 2019-2020
- 16 CONVENIO COLECTIVO DE LA VOZ DE GALICIA, SA.
- 17 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INTERAL, S.A
- 18 I CONVENIO COLECTIVO DE OFICINAS CORPORATIVAS DEL GRUPO  
SIEMENS GAMESA
- 19 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA  
TERMAEUROPA, S.A. (BALNEARIO DE ARNEDILLO) PARA LOS AÑOS 2018 A  
2020
- 20 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ALUMINIO Y ALEACIONES,  
S.A
- 21 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TROGER, S.A.
- 22 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PQS PISCINAS Y  
CONSUMO, S.A
- 23 CONVENIO COLECTIVO: ASOCIACIÓN PRODIVERSA – PROGRESO Y  
DIVERSIDAD
- 24 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EZKERRALDEA  
MEATZALDEA BUS, S. A
- 25 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA  
“DEPENDENCIA EN EXTREMADURA, SL”
- 26 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ELKARKIDE, S.L., DE  
NOÁIN
- 27 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GUREAK LANEAN, S.A

- 28 CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA LABORATORIOS ORDESA, SL
- 29 VIII CONVENIO COLECTIVO DE ILUNION OUTSOURCING, SA
- 30 CONVENIO COLECTIVO DE LA AGENCIA DE SERVICIOS SOCIALES Y DEPENDENCIA DE ANDALUCÍA
- 31 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PROCTER & GAMBLE MATARÓ, S.L.U. (PLANTA DE MEQUINENZA)
- 32 III CONVENIO COLECTIVO MARCO DEL GRUPO VIESGO ESPAÑA
- 33 CONVENIO COLECTIVO 2016-2017-2018-2019-2020 PARA LA EMPRESA DHL SUPPLY CHAIN
- 34 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA J.T. INTERNATIONAL CANARIAS, S.A. (CENTRO 1)
- 35 VII CONVENIO COLECTIVO DE UNIÓN DE DETALLISTAS ESPAÑOLES, SOCIEDAD COOPERATIVA, TRÍPODE, SA, Y G-3 SERVICIOS Y ASESORAMIENTO, SA
- 36 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PEPSICO MANUFACTURING, A.I.E
- 37 CONVENIO COLECTIVO DE EUROPEAN AIR TRANSPORT LEIPZIG GMBH, SUCURSAL EN ESPAÑA
- 38 CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA SAS AUTOSYSTEMTECHNICK, SA
- 39 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL DE SERVICIOS DE MEDIO AMBIENTE URBANO DE GIJÓN, S.A
- 40 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MANN+HUMMEL, S.A.U
- 41 CONVENIO COLECTIVO SEDA OUTSPAN IBERIA, SLU 2019 – 2021
- 42 XX CONVENIO COLECTIVO DE GALLETAS SIRO S.A
- 43 XXI CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL DE TIERRA DE IBERIA, LÍNEAS AÉREAS DE ESPAÑA, SA, OPERADORA S UNIPERSONAL
- 44 CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA MARFRIO, S.A
- 45 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DEZA CALIDAD, S.A
- 46 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CLÍNICA MOMPÍA S.A.U
- 47 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA THYSSENKRUPP AIRPORT SOLUTIONS, S.A
- 48 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SOLIDUS SOLUTIONS SAN ANDRÉS, S.L. DE VILLAVA

- 49 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA COMUNIDAD GENERAL DE RIEGOS DEL ALTO ARAGON.
- 50 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EUROGRÚAS VALERIANO, SLU
- 51 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA HOSPITAL MEDITERRÁNEO GRUPO HLA, S.A.U
- 52 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TALLERES DE ESCORIAZA, S.A.U
- 53 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TEKA INDUSTRIAL, SA, PARA EL PERIODO 2019-2021
- 54 CONVENIO COLECTIVO DE SERVICIOS LOGÍSTICOS DE COMBUSTIBLES DE AVIACIÓN, SL.
- 55 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PLADUR GYPSUM, S. A. U. (FACTORÍA VALDEMORO)
- 56 CONVENIO COLECTIVO CLÍNICA VISTAHERMOSA GRUPO HLA S.L.
- 57 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FRUTAS AQUA
- 58 CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO NORTEGÁS (NORTEGÁS ENERGÍA DISTRIBUCIÓN, SAU, NED ESPAÑA DISTRIBUCIÓN GAS, SAU, NED GLP SUMINISTRO, SAU, Y NORTEGÁS ENERGÍA GRUPO, SLU)
- 59 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GUREAK GARBITASUNA, S.L.U.
- 60 III CONVENIO COLECTIVO DE CASH CONVERTERS, SL, Y SOCIEDADES VINCULADAS
- 61 CONVENIO COLECTIVO DE EQUIPOS NUCLEARES, SA, S.M.E.
- 62 CONVENIO COLECTIVO, TABLAS SALARIALES PARA EL PERIODO 2019-2021 Y CALENDARIO LABORAL 2019 PARA LA EMPRESA PALLET TAMA SL
- 63 CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA UTE IV TUNSTALL TELEVIDA-GSR-GRUPO IGUALMEQUISA
- 64 CONVENIO COLECTIVO DE T-SYSTEMS ITC IBERIA, SAU
- 65 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AUTOBUSES URBANOS DE BILBAO, S.A.
- 66 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CELULOSA DE ASTURIAS, S.A.
- 67 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PARQUE DE ATRACCIONES MADRID, S. A.

- 68 CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA ABERTIS INFRAESTRUCTURAS, SA PER ALS ANYS 2018-2021
- 69 CONVENIO COLECTIVO DE ALLIANZ, COMPAÑÍA DE SEGUROS Y REASEGUROS, SA
- 70 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA TMD FRICTION ESPAÑA, S.L.U.
- 71 III CONVENIO COLECTIVO DE LA CORPORACIÓN DE RADIO TELEVISIÓN ESPAÑOLA, S.M.E., SA.
- 72 CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA GESTAMP VIGO, S.A.
- 73 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA DOMIBERIA, S.L.U.
- 74 CONVENIO COLECTIVO DE LA OFICINA AUTONÓMICA DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN ANDALUCÍA
- 75 III CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO ENAGÁS
- 76 CONVENIO COLECTIVO DE RECUPERACIÓN DE MATERIALES DIVERSOS, SA
- 77 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA EULEN, S.A. CON EL PERSONAL DEL SERVICIO DE LIMPIEZA DE LAS INSTALACIONES DE CAF DE BEASAIN
- 78 CONVENIO COLECTIVO DE COMPAÑÍA DEL TRANVÍA DE SAN SEBASTIÁN, S.A.
- 79 VII CONVENIO COLECTIVO DE DIARIO ABC, SL.
- 80 CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA FUNDICIONES INYECTADAS ALAVESAS, SA –FIASA
- 81 CONVENIO ACERINOX EUROPA S.A.U.
- 82 III CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HEIMBACH IBÉRICA, S.A.
- 83 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INYECTAMETAL, S.A
- 84 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ANDROID INDUSTRIES ZARAGOZA, S.L.
- 85 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA METRO DE SEVILLA
- 86 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CIE LEGAZPI, S.A.
- 87 CONVENIO COLECTIVO DE ORANGE ESPAGNE
- 88 CONVENIO COLECTIVO PARA RESTAURANTES MCDONALD'S S.A.U. SEVILLA
- 89 CONVENIO COLECTIVO DE LINGOTES ESPECIALES, SA, 2019-2022

- 90 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GRUPO GARCÍA CAMARERO, S.A.
- 91 II CONVENIO COLECTIVO OBIMACE
- 92 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA OLEÍCOLA EL TEJAR NTRA. SEÑORA DE ARACELI, S.C.A.
- 93 II CONVENIO COLECTIVO OFICINA AUTONÓMICA CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN CASTILLA Y LEÓN
- 94 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PARQUE ISLA MÁGICA S.A
- 95 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PAY AND PLAY SL
- 96 CONVENIO COLECTIVO DE KIWOKOPET, SLU Y KIVET, SLU.
- 97 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA “FCC MEDIO AMBIENTE, S.A.U. – SERVICIO DE RECOGIDA DE BASURAS Y LIMPIEZA VIARIA DE LA CIUDAD DE ÁVILA”
- 98 CONVENIO COLECTIVO VALORIZA SERVICIOS MEDIOAMBIENTALES DE TOLEDO
- 99 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NAVARCABLE, S.L. DE PERALTA
- 100 XIII CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PLÁSTICOS VANGUARDIA, S.A.
- 101 CONVENIO COLECTIVO DE LOGIFRUIT, SL.
- 102 I CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA ZUKÁN, S.L.
- 103 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA HERO ESPAÑA, S.A.-ALCANTARILLA
- 104 II CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA ORV ESPAÑOLA DEL TRANSPORTE Y LOGÍSTICA, S.L
- 105 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA ENTIDAD CONSORCI HOSPITAL GENERAL UNIVERSITARI DE VALÈNCIA
- 106 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GEFCO ESPAÑA, S. A.
- 107 III CONVENIO COLECTIVO DE LA ASOCIACIÓN EDAD DORADA MENSAJEROS DE LA PAZ CASTILLA-LA MANCHA Y GALICIA
- 108 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ROBERT BOSCH ESPAÑA (FÁBRICA DE ARANJUEZ, S. A. U.)
- 109 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SYRSA AUTOMOCIÓN, S.L.
- 110 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA “NESTLÉ ESPAÑA, SA - FÁBRICA DE HERRERA DEL DUQUE”.

- 111 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CRUZ ROJA GIPUZKOA
- 112 CONVENIO COLECTIVO DE AERNNOVA ENGINEERING SOLUTIONS, SA CENTRO DE TRABAJO DE MIÑANO (ÁLAVA)
- 113 CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA LACREM, SA (CENTRES DE TREBALL DE PALAU-SOLITÀ I PLEGAMANS I SANTA PERPÈTUA DE MOGODA)
- 114 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA, S.A. (COMPAÑÍA ESPAÑOLA DE SERVICIOS PÚBLICOS AUXILIARES) DEL SERVICIO DE RECOGIDA DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS Y LIMPIEZA PÚBLICA VIARIA DE ARANJUEZ - MADRID
- 115 V CONVENIO COLECTIVO DE RETEVISIÓN I, SAU.
- 116 CONVENIO COLECTIVO DEL ENTE PÚBLICO EUSKAL TRENBIDE SAREA-RED FERROVIARIA VASCA
- 117 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA SNA EUROPE INDUSTRIES IBERIA, SA (CENTRO DE TRABAJO VITORIA-GASTEIZ)
- 118 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARCILLAS REFRACTARIAS, S.A. (ARCIRESA)
- 119 CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA KIDER STORE SOLUTIONS, SL
- 120 CONVENIO COLECTIVO PARA LA EMPRESA MADERAS DE LLODIO, SA
- 121 CONVENIO COLECTIVO DEL PERSONAL LABORAL DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LOS VILLARES.
- 122 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ADISCO CENTRO ESPECIAL DE EMPLEO DE CORELLA
- 123 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA SNO P ESTAMPACIÓN, SA (CENTROS DE TRABAJO DE LA POBLA DE CLARAMUNT, SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS Y NISSAN ON-SITE EN LA ZONA FRANCA DE BARCELONA)
- 124 CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA S.N.O.P. ESTAMPACIÓN, S.A. PARA CENTRO DE VIGO
- 125 CONVENIO COLECTIVO DE LA LIGA NACIONAL DE FÚTBOL PROFESIONAL
- 126 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FUNDICIONES DEL ESTANDA, S.A.
- 127 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PIROTECNIA RICARDO CABALLER, SA.

- 128 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GRUPO ENERGÉTICO DE PUERTO REAL, S.A.,
- 129 CONVENIO COLECTIVO DE LA ENTIDAD “FCC, S.A. (RSU, LIMPIEZA VIARIA Y ESPACIOS PÚBLICOS ABIERTOS, LIMPIEZA DE PLAYAS Y RECOGIDA DE ENSERES DEL MUNICIPIO DE TÍAS)”
- 130 CONVENIO COLECTIVO DE CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN SORIA
- 131 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA ARC DISTRIBUCIÓN ARTE PARA EL HOGAR IBÉRICA, S.L
- 132 CONVENIO COLECTIVO DE EMPRESA DE KNORR BREMSE PAMPLONA, S.L. (ANTES ICER RAIL, S.L.) DE NAVARRA
- 133 CONVENIO COLECTIVO DE ÁMBITO ESTATAL DE MAPFRE GRUPO ASEGURADOR
- 134 CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS MERCADONA, SA, Y FORNS VALENCIANS FORVA, SA, UNIPERSONAL
- 135 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AGUAS DE SOLAN DE CABRAS S.A. PARA EL CENTRO DE TRABAJO DE BETETA
- 136 CONVENIO COLECTIVO DE LA FUNDACION AZTI (DERIO)
- 137 CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L’EMPRESA CRUZ ROJA ESPAÑOLA EN ELS CENTRES DE TREBALL DE LA PROVÍNCIA DE GIRONA, PER ALS ANYS 2018 - 2021
- 138 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA INTEGRARDID, S.L
- 139 CONVENIOS COLECTIVOS DE LAS ILLES BALEARS DEL CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE DETERMINADOS CENTROS DE TRABAJO DE LA EMPRESA RESTAURANTES MCDONALDS, SAU
- 140 CONVENIO COLECTIVO GE GRID SOLUTIONS S.A.
- 141 CONVENIO COLECTIVO: MARBELLA CLUB HOTEL, SOCIEDAD ANÓNIMA
- 142 CONVENIO COLECTIVO DE COR OUTSOURCING, SL.
- 143 CONVENIO COLECTIVO DE ORANGE ESPAÑA COMUNICACIONES FIJAS, SLU.
- 144 CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO DE EMPRESAS CARRIERE (ÓPTICAS CARRIERE, SL, VISTA ACTUAL, SL, Y ÓPTICAS CARRIERE LEVANTE, SL).
- 145 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VÍA AUGUSTA, S.A.
- 146 XI CONVENIO COLECTIVO PERSONAL LABORAL DIPUTACIÓN DE VALENCIA (SECTOR NO SANITARIO)

- 147 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MANUFACTURAS Y ACCESORIOS ELÉCTRICOS, S. A.
- 148 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AGRÍCOLAS LAS LOMAS (COMPLEJO AGRÍCOLA SL Y NAVAZOS BOYER SL)
- 149 CONVENIO COLECTIVO DE BEER&FOOD
- 150 CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA SILVALAC, SA, (CENTRE DE TREBALL DE SANTA MARGARIDA I ELS MONJOS) PER ALS ANYS 2019-2023
- 151 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA FCC MEDIO AMBIENTE, S. A. U. (CENTRO DE TRABAJO DE LA PLANTA DE TRANSFERENCIA DEL AEROPUERTO DE ADOLFO SUÁREZ-MADRID)
- 152 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA VALEO TÉRMICO, S.A
- 153 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA AGRICULTORES DE LA VEGA DE VALENCIA, S.A. CENTRO DE TRABAJO DE MUTXAMEL
- 154 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA REFRACTARIAS, S. A., EN EL REGISTRO DE CONVENIOS COLECTIVOS, ACUERDOS COLECTIVOS DE TRABAJO Y PLANES DE IGUALDAD DEPENDIENTE DE LA DIRECCIÓN GENERAL DE EMPLEO Y FORMACIÓN
- 155 CONVENIO-PACTO DE CONDICIONES DE TRABAJO DEL PERSONAL LABORAL Y FUNCIONARIO  
DEL EXCMO. AYUNTAMIENTO DE LA MOJONERA
- 156 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA GRUPO LOGÍSTICO ARNEDO, SL
- 157 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GAMESA ENERGY TRANSMISSION, S.A.U
- 158 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPAS S.A. PARA LA CONCESIÓN DE LIMPIEZA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS EN EL MUNICIPIO DE MARTOS
- 159 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MODINE CIS GUADALAJARA, S.A.U.
- 160 CONVENIO COLECTIVO DE PREZERO GESTIÓN DE RESIDUOS, S.A.
- 161 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE UTE CICLO MEDIO AMBIENTE, S.L. CONSTRUCCIONES TEJERA
- 162 RESOLUCIÓN DE LA SUBDIRECCIÓN PROVINCIAL DE TRABAJO DE ZARAGOZA, POR LA QUE SE DISPONE LA INSCRIPCIÓN EN EL REGISTRO Y PUBLICACIÓN DEL CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NOW AUDIOVISUAL, S.L



- 163 CONVENIO COLECTIVO DA ENTIDADE COMITÉ CIUDADANO ANTISIDA DE LA CORUÑA-CASCO
- 164 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA 2020 IBERIAN FOOD PROJECT, SL
- 165 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA METROPOLITANA DE ABASTECIMIENTO Y SANEAMIENTO DE AGUAS DE SEVILLA, S.A. (EMASESA)
- 166 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA URBASER
- 167 CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA AGUAS DE CABREIROÁ, S.A
- 168 CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE LA REAL FEDERACIÓN ANDALUZA DE FÚTBOL
- 169 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CURIA PROVINCIAL BÉTICA DE LA ORDEN HOSPITALARIA DE SAN JUAN DE DIOS
- 170 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA NEVALUZ SEVILLA, S.L
- 171 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CESPA GR SERVICIO DE TRANSPORTE DE RESIDUOS LIPASAM
- 172 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TK HOME SOLUTIONS, S. R. L., SUCURSAL EN ESPAÑA
- 173 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MUNICIPAL AGUAS DE CÁDIZ, S.A.
- 174 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA CEMENTOS PORTLAND VALDERRIBAS S.A.
- 175 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA PERSAN, S.A
- 176 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA GEMINIS LATHES, S.A.
- 177 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA UTE BIZKAIKO HONDARTZAK 2021 (SERVICIO DE LIMPIEZA DE PLAYAS DE GETXO)
- 178 CONVENIO COLLECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA URBASER, SA (CENTRE DE TREBALL DE RIPOLLET)
- 179 CONVENIO: GOLF DE LA RIVIERA, SOCIEDAD ANÓNIMA Y C. D. MIRAFLORES Y LOS TRABAJADORES DE SU PLANTILLA
- 180 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA MONTAJES PORTUGALETE, S.L. (MONPORSÁ)
- 181 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TERMINALES PORTUARIAS, S.L.U. – CENTRO DE TRABAJO DE ZIERBENA
- 182 L CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TERMINALES PORTUARIAS, S.L.U. – CENTRO DE TRABAJO DE ZIERBENA

- 183 CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA CÀRITAS DIOCESANA DE SANT FELIU DE LLOBREGAT PER ALS ANYS 2021-2024
- 184 CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA TALLERES GALLARRETA LANTEGIAK, S.L
- 185 CONVENIO COLECTIVO DA EMPRESA FCC AQUALIA, SA-FCC, SA REDONDELA UTE
- 186 V CONVENIO COLECTIVO DE LAS RESIDENCIAS PARA MAYORES 'LA LLANADA I' Y 'LA LLANADA II' DEL AYUNTAMIENTO DE ALDEADÁVILA DE LA RIBERA
- 187 V CONVENIO COLECTIVO DO PERSOAL DE XARDINERÍA DO CENTRO DE TRABALLO DE SANTIAGO DE COMPOSTELA DA EMPRESA PREZERO ESPAÑA S.A.
- 188 CONVENI COL·LECTIU DE TREBALL DE L'EMPRESA GESTIÓ MUNICIPAL DE SERVEIS, SA, PER ALS ANYS 2022-2025
- 189 CONVENIO COLECTIVO RELATIVO A LA EMPRESA PARQUES Y JARDINES DEL AYUNTAMIENTO DE ALGECIRAS
- 190 CONVENIO COLECTIVO FERROVIAL SERVICIOS SA 112 CASTILLA LA MANCHA
- 191 CONVENIO COLECTIVO DE GESTIÓN Y TÉCNICAS DEL AGUA, S.A
- 192 CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL LABORAL DEL AYUNTAMIENTO DE PINSEQUE
- 193 CONVENIO COLECTIVO DE “ARMADORES DE BURELA, S.A.” (ABSA)
- 194 CONVENIO COLECTIVO DE COMPAÑÍA NORTEÑA DE BEBIDAS GASEOSAS, NORBEGA, SLU
- 195 L IV CONVENIO COLECTIVO DE LA EMPRESA «EUSKALTEL, S.A.»
- 196 CONVENIO COLECTIVO PARA EL PERSONAL DE FLOTA EMBARCADO EN EL REMOLCADOR V.B. BRAVO, ADSCRITO A LA EMPRESA BOAT SERVICE, S.A
- 197 CONVENIO COLECTIVO DEL CENTRO DE TRABAJO DE ABRERA DE LA EMPRESA GRUPO GENE
- 198 CONVENIO COLECTIVO DE TRABAJO DE LA EMPRESA "TRANSPORTES URBANOS DE BADAJOZ, SA"
- 199 CONVENIO O ACUERDO: AQUALIA GESTION INTEGRAL DEL AGUA SA (AGUAS DE LAS GALERAS (PUERTO DE SANTAMARIA)
- 200 VII CONVENIO COLECTIVO DEL GRUPO GENERALI ESPAÑA
- 201 I CONVENIO COLECTIVO ESCUELA SUPERIOR DE DISEÑO DE VALLADOLID

