

SALARIO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA DESPUÉS DEL V AENC

JAIME CABEZA PEREIRO

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social
Universidade de Vigo (España)
jcabeza@uvigo.es

RESUMEN

La firma del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva ha supuesto un importante impulso para la renovación de los convenios. En general, la mayoría de los firmados en los últimos años han seguido sus directrices e igualmente los que se han negociado en el ámbito gallego. Con estas premisas, en las páginas que siguen se describe la evolución de las cláusulas sobre incrementos retributivos y se alude a los principios de mayor transparencia en las estructuras salariales y retribución igual por trabajo de igual valor. Se hace un repaso a tal efecto de los diferentes complementos salariales que se pactan actualmente, así como de los conceptos extrasalariales. Y se finaliza con una valoración de síntesis, con especial hincapié en la evidente modernización y mejoramiento técnico de las cláusulas de los convenios.

Palabras llave: Estructura retributiva; IPC; Salario base; Complementos salariales.

RESUMO

A sinatura do V Acordo para o Emprego e a Negociación Colectiva supuxo un importante impulso para a renovación dos convenios. En xeral, a maioría dos asinados nos últimos anos seguiron as súas directrices e o mesmo sucedeu cos que se negociaron no ámbito galego. Con estas premisas, nas páxinas que seguen se describe a evolución das cláusulas verbo dos incrementos retributivos e se alude aos principios

de maior transparencia nas estruturas salariais e igual retribución por traballo de igual valor. A tal efecto, faise un repaso dos diferentes complementos salariais que se pactan actualmente, así como dos conceptos extrasalariais. E finalízase cunha valoración de síntese, con especial fincapé na evidente modernización e melloramento técnico das cláusulas dos convenios.

Palabras chave: Estrutura retributiva; IPC; Salario base; Complementos salariais.

ABSTRACT

The signing of the V Agreement for Employment and Collective Bargaining has been an important boost for the renewal of collective agreements. Broadly, the majority of those signed in recent years have followed its guidelines and also those that have been negotiated in the Galician sphere. With these premises, the following pages describe the evolution of the clauses on salary increases and refer to the principles of greater transparency in wage structures and equal wage for work of equal value. For this purpose, a review is made of the different salary allowances that are currently agreed upon, as well as the extra-salary concepts. And it ends with a summary assessment, with special emphasis on the evident modernization and technical improvement of the clauses of the agreements.

Keywords: Wage structure; CPI; Basic wage; Wage allowances.

SUMARIO

1. **INTROITO;** 2. **EL V AENC;** 2.1. ORIENTACIONES GENERALES; 2.2. CRÍTICA; 3. **LA REVISIÓN DE LAS TABLAS RETRIBUTIVAS EN SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL V AENC;** 4. **LA RACIONALIZACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS RETRIBUTIVAS;** 4.1. COMENTARIO PREVIO. 4.2. LA ANTIGÜEDAD; 4.3. COMPLEMENTOS DE TRABAJO REALIZADO; 4.4. PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS. 5. **CONCEPTOS EXTRASALARIALES;** 6. **OTROS TÓPICOS;** 7. **IDEAS FINALES;** 8. **ANEXO DE CONVENIOS ESTUDIADOS.**

1. INTROITO

La evolución de las retribuciones en la negociación colectiva configura uno de los tópicos más dinámicos de cuantos pueda haber en el análisis de un sistema de relaciones laborales. La que se va a desarrollar en estas páginas parte de un cuerpo limitado pero significativo de convenios, publicados en los diarios oficiales en los últimos meses, en todo caso después de la publicación del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva –AENC- Conjuga convenios sectoriales –estatales, autonómicos gallegos y provinciales de las provincias de A Coruña, Lugo, Ourense y Pontevedra – y de empresa, que desarrollen parte o la totalidad de su actividad en Galicia. Lo que intenta es no tanto un estudio descriptivo de las condiciones retributivas, sino más bien una identificación de las tendencias más significativas de las cláusulas que regulan esta materia.

No se persigue identificar rasgos propios de la negociación colectiva gallega que puedan generar un marco propio diferenciado. La realidad desmiente categóricamente su existencia, más allá de pequeñas reglas concretas que son más bien reiteraciones en otros convenios geográfica o funcionalmente próximos de cláusulas que se negocian en ámbitos específicos. Habría, sin duda, cierto margen de generación de una red de convenios que, en cuanto a estructura y contenidos, habían respondido a una estrategia común y específica de nuestra realidad. Sin embargo, hay que reconocer que ni la Administración pública promocionó una política de articulación de una red sistemática y ordenada de convenios a nivel gallego, ni las partes sociales, al margen de iniciativas concretas, optaron mayoritariamente por su establecimiento.

Como se va a describir, más bien la regulación de las condiciones de trabajo es deudora de las recomendaciones del V AENC y de las cláusulas de los convenios sectoriales estatales, incluso en materias en las que remiten a los convenios de ámbitos inferiores. Si de algo adolece nuestra negociación colectiva es de escasa originalidad y poca adaptación a las singularidades de sus ámbitos de aplicación. Por supuesto, la materia retributiva, como la más significativa en el conflicto negociador, no es una excepción.

Por ello, hay que partir, de un lado, de la regulación de la estructura salarial en el art. 26.3 ET. Ya con una antigüedad en su fisonomía actual de 30 años, contados a partir de la entrada en vigor de la Ley 11/1994, del 19 mayo, cabe reconocer que se ha alejado definitivamente del sistema de estructuración rígida del salario propio del régimen anterior, y expresado, como producto normativo más reciente, en el Decreto 2380/1973, del 17 agosto, sobre ordenación del salario. Sin embargo, hay que ponderar si, frente a la rigidez anterior, ha generado un modelo de regulación convencional de las retribuciones poco armónico, desestructurado y opaco, como adjetivos que a veces se le atribuyen a la negociación colectiva en materia salarial.

Punto y aparte merecería el comentario de la evolución de las cuantías retributivas y el impacto que tuvieron en ellas los incrementos del salario mínimo interprofesional producidos desde 2019, en particular después del RD 1462/2018, del 21 diciembre. Es un análisis muy interesante, que debería tener en cuenta, por una parte, la propia evolución de las tablas retributivas y, por otra, la aplicación de las cláusulas de absorción y compensación. No se va a abordar directamente esta materia, por más que sería interesante un análisis desde semejante óptica.

Y, por lo demás, no se aborda más que de manera tangencial la perspectiva de la discriminación retributiva entre mujeres y hombres y la brecha salarial. Se omite esta dimensión porque es la que se trata en otro estudio de este mismo número, de manera que se excluye del análisis específico para no incurrir en duplicidades. Con todo, es importante expresar que la dinámica retributiva en su integridad está teñida necesariamente de una perspectiva de género y, como se va a distinguir en toda la reflexión que sigue, el impacto diferenciado entre mujeres y hombres de la regulación convencional de la materia económica no se puede ocultar.

1. EL V AENC

1.1. ORIENTACIONES GENERALES

Después de dos años sin cobertura de acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, finalmente se aprobó el V AENC para los años 2023 a 2025 (BOE del 31 mayo 2023). Otro hilo que se deja suelto se refiere a los porqués de ese largo período sin criterios sustantivos para la negociación colectiva, que desde luego dificultó la renovación de los convenios. El hecho es que la firma del V Acuerdo insiste en una estrategia que, al margen de antecedentes más remotos, comenzó en el año 2010, que intenta ofrecerles a las partes negociadoras de los convenios sugerencias relativas a los convenios y que surge de un compromiso de las organizaciones firmantes de ajustar sus posiciones en las mesas a dichas sugerencias.

En el caso del V Acuerdo, el capítulo VI se refiere a la retribución. Las partes declaran su intención de llevar a cabo una política que contribuya simultáneamente a la recuperación económica, a la creación del empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas. A cuyos fines, un incremento de los salarios, en el contexto en el que la realidad económica de las empresas y de los sectores lo permita, va a contribuir al incremento del poder adquisitivo de las personas trabajadoras, permitiendo además que se mantenga el incremento de la competitividad y el crecimiento del empleo.

Eso sí, el Acuerdo aboga por la necesidad de promover la racionalización de las estructuras salariales, de integrar los principios de transparencia retributiva y de igual retribución por trabajo de igual valor y, en consecuencia, de simplificar los complementos salariales teniendo en cuenta la perspectiva de género. Particular interés tiene la admonición de que las tablas salariales guarden coherencia con la clasificación profesional establecida en el convenio. Y la de que los sistemas de retribución variable se fijen con claridad, cuenten con criterios objetivos y tengan efecto neutro en términos de género. Asimismo, hace falta que se establezca su peso relativo en el conjunto de la retribución. Además, contempla que se puedan considerar las fórmulas de retribución flexible.

Ya en referencia a los incrementos recomendados, el Acuerdo propone las siguientes directrices:

“– Incremento salarial para 2023: 4 %.

Finalizado 2023, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior a 4 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2024.

– Incremento salarial para 2024: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3 %.

Finalizado 2024, si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2025.

– Incremento salarial para 2025: al resultado del incremento del párrafo anterior se aplicará un 3 %.

Finalizado 2025, si el IPC interanual de diciembre de 2025 fuera superior a 3 %, se aplicará un incremento adicional máximo del 1 %, con efecto de 1 de enero de 2026”.

Sin perjuicio de esa tabla, el Acuerdo remite a las partes negociadoras para que tengan en cuenta las circunstancias específicas de sus respectivos ámbitos para el establecimiento de las condiciones salariales, adaptando las directrices anteriores a las circunstancias de cada sector o empresa con situaciones desiguales de crecimiento, resultados o incidencia del incremento del SMI, siempre salvaguardando el objetivo de la creación y mantenimiento del empleo.

Dos precisiones más contiene el capítulo retributivo: la primera, respecto de los contratos públicos, es una llamada al Gobierno para que modifique la normativa de revisión de precios en los procesos de contratación amparados por la Ley 9/2017, del 8 noviembre, al objeto de eliminar la imposibilidad de realizar dicha revisión o cuando menos abrir la hipótesis de la misma ante el acaecimiento de cambios normativos, de acuerdos en la negociación colectiva o de otras circunstancias que no se pudieran prever en el momento de la licitación y que supongan incrementos de costes laborales.

La segunda, relativa a la previsión social complementaria y de nuevo dirigida a las partes sociales, consiste en la toma en consideración en los convenios de los planes de pensiones

de empleo, mediante Entidades de Previsión Social Empresarial, como medida de ahorro a largo plazo de carácter finalista y de complemento de las pensiones públicas. Las organizaciones firmantes del Acuerdo muestran su valoración positiva de estos instrumentos y consideran conveniente abordar su desarrollo en el marco de la negociación colectiva, en una línea de fomento de que se introduzcan.

1.2. CRÍTICA

No cabe duda de que el nuevo Acuerdo constituye, en sí mismo, una consolidación de una técnica de ordenación de los convenios más centrada en sus contenidos que en su estructura. La importancia de las directrices retributivas estriba en su huella efectiva que, como se va a ver, es bastante amplia.

Como primera idea, con las concesiones que se quiera, es claro el mensaje de que hay margen, en general, para un incremento retributivo. El crecimiento del poder adquisitivo de los salarios debe permitir que se mantenga la mejora de las tasas de empleo y de la competitividad de las empresas internas. Los tres ejes (retribución-empleo-competitividad) se enuncian como objetivos compatibles entre ellos. O más bien, la subida retributiva se entiende positiva, donde sea posible, para la mejora de la competitividad y, en consecuencia, para preservar y crear empleo. Es decir, el Acuerdo expresa que el incremento del poder adquisitivo de las retribuciones es positivo, en términos generales, para la mejora de la situación económica y del mercado de trabajo. En lo que afecta a consideraciones cualitativas respecto de la estructura salarial de los convenios colectivos, las recomendaciones que expresa delatan tácitamente otras tantas deficiencias generales de la mayoría de ellos. En esta línea, cuando se promueve su racionalización, es obvio que, en la consideración de las partes sociales, la hay que mejorar, por poco racional. Parece, por lo tanto, que el AENC invita a las partes sociales a promover estructuras menos arbitrarias o que incluyan partidas salariales de explicación confusa o dudosa. En apariencia, "racionalizar" debería suponer el establecimiento de salarios base proporcionados y coherentes con el sistema clasificatorio –necesidad de

coherencia que se expresa en el propio acuerdo- y de complementos ajustados a las categorías del art. 26.3 ET, simplificados y correctamente organizados. Además de eso, la apelación a la transparencia retributiva y a la igual retribución por trabajos de igual valor invoca principios que conforman asimismo esa racionalidad, pero desde la perspectiva de la discriminación retributiva entre mujeres y hombres.

En efecto, la transparencia retributiva es un tópico de importancia progresivamente creciente en ese ámbito, en particular desde la Recomendación de la Comisión Europea del 7 marzo 2014 en relación al reforzamiento del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres a través de la transparencia (DOUE del 8 marzo 2014) y, más recientemente, con la aprobación de la Directiva (UE) 2023/970 del 10 mayo 2023, por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor mediante medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento (DOUE del 17 mayo 2023). Dichas normas de la UE tienen parcial traslado al derecho interno en el vigente art. 28 ET (reformado por RD-ley 6/2019, del 1 marzo) y en el RD 902/2020, del 13 octubre. Y unas y otras realizan remisiones a la negociación colectiva para la efectividad de sus preceptos. En ese sentido, es una regla de evidencia que los sistemas retributivos opacos producen discriminación entre mujeres y hombres, de manera tal que no cabe amparar en esa opacidad el mantenimiento de sistemas salariales que produzcan perjuicios a las mujeres trabajadoras.

Pero los principios de transparencia y de igual retribución por trabajo de igual valor trascienden el marco de la discriminación retributiva. Por más que, aparentemente, su cita expresa obedezca en apariencia a la búsqueda de la igualdad entre sexos en las remuneraciones, evoca otras deficiencias de la regulación salarial en las cláusulas de los convenios. En particular, la opacidad fue predicada en los últimos tiempos de ciertos complementos variables, en los que en particular la información no se les facilitaba, cuando menos de manera suficiente, a las personas interesadas o a

su representación legal en la empresa. O también de ciertos complementos de trabajo respecto de los que las explicaciones para su atribución o denegación era insatisfactoria. De hecho, el AENC invoca la necesidad de que los sistemas de retribución variable sean claros, estén basados en criterios objetivos y sean medidos y también medidos en el conjunto de la retribución.

Y, en la misma línea, el principio de retribución igual por trabajo de igual valor también apela a la eliminación progresiva de las dobles escalas salariales. Se trata de un tópico reiteradamente conocido por la doctrina judicial y en el que hace falta seguir insistiendo, en una revisión sistemática y continuada de cláusulas de convenios colectivos que introduzcan diferencias de tratamiento injustificadas, aunque no merezcan la consideración de discriminatorias. Acaso la referencia a dicho principio en el Acuerdo no pretendiera esta dimensión de la igual retribución, pero constituye en todo caso una obligación en la que se tienen que empeñar los sujetos colectivos que negocian y aplican los convenios.

Ya en referencia a las directrices de los incrementos, es suficiente con formular cuatro valoraciones de las mismas: 1) como dato cuantitativo, el incremento del cuatro por ciento para 2023 y del tres por ciento para 2024 y 2025 supone una subida aproximadamente formal, alineada, allá por las fechas de negociación del V AENC, con una expectativa de ligera bajada de una inflación en aquel momento alta. El primer resultado parcial es que en el año 2023 la inflación media en España ascendió al 3,56 por 100, de manera que las cláusulas que se ajustaron con fidelidad a la recomendación del Acuerdo supusieron un incremento del poder adquisitivo de las retribuciones de casi medio punto, además del derivado de la aplicación de la subida desde el uno de enero del 2023. 2) Con todo, y debido a las incertidumbres que acompañaron a su negociación, no se garantizó el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios. Antes bien, se optó por un camino intermedio, consistente en recomendar una revisión, pero con el límite de un uno por ciento adicional, de manera que, además de ese punto de corrección, si el IPC excediera del porcentaje de incremento previsto, se produciría la reducción

de dicho poder adquisitivo. Es una especie de “distribución de riesgos” entre la parte social y la parte empresarial, cuyos resultados únicamente van a poder ser ponderados cuando finalice la aplicación del vigente AENC, a efectos de proyectar las recomendaciones para los períodos futuros. 3) Tiene interés que la revisión parcial se referencie nuevamente en el IPC interanual, y no en otro tipo de indicadores, como la dinámica de la productividad o el crecimiento del PIB, entre diferentes parámetros apuntados, en particular por la parte empresarial. La referencia en el IPC aparenta suponer un cierre, cuando menos temporal, de esa discusión, y una opción decidida por la variable que mide, en términos objetivos, el crecimiento real de los salarios y su participación en la renta total del Estado español. 4) También conviene subrayar la doble técnica empleada en la referencia temporal de los incrementos: la porcentual prevista para las tres anualidades, al margen de desviaciones del IPC, se sitúa tácitamente a 1 de enero de cada una de ellas. En contraste, la revisión del uno por ciento derivada de desviaciones del IPC previsto, a uno de enero del año siguiente. Es decir, en lo que concierne a este segundo componente, la persona trabajadora va a soportar, en su caso, la pérdida retributiva a la que se refiere la revisión parcial desde la fecha en que se supere el 3 por 100 previsto para 2024 o 2025 hasta el 1 de enero del 2025 o del 2026. De nuevo hay que reconocer el juego característico de cesiones de las dos partes para poder llegar a un equilibrio de posiciones. Pero se vislumbra una opción de política laboral que defendería la negación de efectos retroactivos a las compensaciones por desviaciones del IPC. Habrá que comprobar si esta tendencia se consolida en el futuro.

2. LA REVISIÓN DE LAS TABLAS RETRIBUTIVAS EN SEGUIMIENTO DE LAS RECOMENDACIONES DEL V AENC

Como ya se adelantó, la huella en los convenios colectivos de las directrices del AENC, después de casi un año de su aplicación, hay que valorarla como muy elevada. No se van a formular en las páginas que siguen comentarios específicos a

ningún convenio colectivo, pero sí que cabe formular ciertas apreciaciones a la vista del cuerpo de convenios analizado:

1) No hay una clara línea divisoria entre convenios que aplican las directrices del AENC y convenios que no se rigen por ellas, porque en muchas ocasiones la inspiración o seguimiento de las mismas es parcial. Sin perjuicio de esa advertencia, es mayoritario el número de convenios que las atienden. Y eso es así en convenios de todos los ámbitos y, desde luego, así sucede en los publicados en el Diario Oficial de Galicia y en los boletines de las provincias gallegas.

2) En el marco de esta amplia acogida, hay desde luego muchos matices. Hay que tener en cuenta que el período anterior a la vigencia del AENC fue de una muy fuerte tensión inflacionista y, como consecuencia evidente, de fuerte pérdida adquisitiva de los salarios, motivada además por una mayor dificultad en la renovación de los convenios colectivos. Por eso hay cláusulas que optan por aplicar la misma técnica del AENC, pero con subidas más elevadas que el 4+3+3 previsto en este. Incluso hay variaciones en el juego de la cláusula de garantía para el caso de exceso de variación del IPC por encima de los porcentajes previstos. Determinados convenios optan por atenerse al total de los incrementos previstos, pero concentrando el más sustantivo de ellos en los primeros años, acortando así el tiempo de los incrementos retributivos y produciendo un adelantamiento de los mismos. Por supuesto, y en una orientación contraria, hay cláusulas que, manteniendo la misma estructura de las directrices del AENC, contienen incrementos inferiores a los previstos en este. Otros convenios se atienen a los porcentajes de las mismas, pero sin cláusula de revisión salarial por exceso del IPC. Y, por supuesto, hay no pocos convenios de vigencia diferente de tres años, que en todo caso se inspiran en las directrices retributivas descritas.

3) Hay sin duda cláusulas que se alejan del Acuerdo, tanto en los incrementos cuanto en las actualizaciones. Otras mezclan la evolución del IPC con otros parámetros, como la evolución del BAI –beneficios antes de impuestos-. O establecen incrementos coyunturales, como subidas lineales no consolidables, o condicionan ciertos incrementos a que se cumplan condiciones que aseguren cierta carga de trabajo en

el futuro. Este conjunto de reglas heterogéneas son, con todo, minoritarias después de la publicación y entrada en vigor del AENC.

4) En lo que se refiere a la cláusula de garantía parcial que introducen las directrices retributivas del AENC del uno por ciento adicional si el IPC supera el incremento previsto para cada uno de sus tres años de vigencia, hay interesantes variaciones. Algunos convenios acumulan la garantía al final de la vigencia del convenio, de tal manera que el ajuste no se produce si la suma de los incrementos que se acumulan durante la misma no se ve superada por la suma de los porcentajes de subida del IPC durante el mismo período. Y, con esa técnica, los efectos económicos de la revisión pueden posponerse a después de la finalización del plazo de vigencia común del convenio colectivo. En términos generales, la técnica de “plurianualizar” las cláusulas de garantía, sean estas absolutas o parciales, es una tendencia que se distingue cómo técnica de uso más habitual en el futuro. Además, determinados convenios se firmaron conociendo ya el dato del IPC real del 2023, por lo que, lógicamente, únicamente extienden la garantía a los otros dos años de vigencia, en su caso. En otro orden de ideas, hay reglas convencionales que le otorgan un carácter finalista a la totalidad o a la parte de la revisión derivada de la aplicación de la cláusula de garantía, como por ejemplo que un porcentaje sustancial de la misma se destine a aportaciones a los trabajadores y a las trabajadoras partícipes del plan de pensiones simplificado. Otra alternativa de cierto interés consiste en que la aplicación de la regla de revisión retributiva por subida del IPC que trascienda de lo previsto en la progresión de las tablas salariales se destine, total o parcialmente, a una paga única no consolidable, de manera que también por esta vía se produce una quiebra del poder adquisitivo de los salarios. Aunque también se registran convenios en los que la referida paga es consolidable, a veces incluso integrándose en la paga de beneficios, que también de este modo pierde su identidad característica. Se detectan asimismo preceptos convencionales que establecen revisiones inferiores a las contempladas en el AENC, como por ejemplo de medio punto anual y no de un punto, o que únicamente se restringen a

uno de los años de vigencia del convenio. Hay, por el contrario, cláusulas que optan por la garantía total del poder adquisitivo, de manera que las cuantías retributivas se ajustan al IPC interanual total, por muy elevada que sea la inflación o que, sin establecer una garantía total, mejoran los porcentajes previstos en las directrices. También las mejoran para las personas trabajadoras las cláusulas que optan por la revisión según el AENC, pero retrotrayendo la revisión de cada año al primero de enero del mismo.

5) El hecho de que la inflación en el año 2022 fue particularmente elevada y produjo una importante obsolescencia de las retribuciones pactadas pocos años antes generó ciertas respuestas por parte de la negociación colectiva producida a partir de la entrada en vigor del AENC. El mayor dinamismo en la renovación de los convenios generó una respuesta inmediata a la pérdida sufrida por la clase trabajadora. A veces, la respuesta fue simplemente la consolidación de esa pérdida, de manera que las nuevas cláusulas hicieron abstracción de la misma, como si las directrices del AENC la hubieran enjugado, cosa que, como ya se expresó, no es cierta. En otras ocasiones, la respuesta fue más matizada, produciéndose una “distribución de daños” entre las dos partes, que se saldó con una asunción por el banco económico de incrementos más elevados de la evolución prevista del IPC. Por ejemplo, no fueron pocas las cláusulas que optaron por un incremento retributivo para 2023 del IPC realmente producido en el 2022, pero siempre como respuesta a la no revisión de las tablas salariales en ese año. Por otra parte, como las revisiones de convenios se produjeron con especial lentitud en los años 2021 y 2022, en contraposición con una evolución del SMI que cabe calificar de más dinámica, hubo una tendencia a que los salarios de convenios fueran en muchos casos absorbidos y compensados por el incremento del SMI. Al margen de la anomalía de mantener tablas salariales vigentes inferiores al mismo, cabe detectar cierta respuesta “defensiva” en algunas cláusulas de convenios colectivos consistente en establecer diferencias porcentuales o absolutas mínimas entre las retribuciones de convenio y el SMI.

3. LA RACIONALIZACIÓN DE LAS ESTRUCTURAS RETRIBUTIVAS

4.1 COMENTARIO PREVIO

Bajo este tópico se va a abordar un comentario relativo a la evolución de los complementos salariales en su relación dinámica con el salario base. Como primera idea, es interesante comprobar cierta dialéctica relativa a la consideración de ciertos complementos, ya como personales, ya como de trabajo realizado, con indudable trascendencia relativa a la consolidación o no de los mismos cuando se dejan de realizar ciertas funciones. Es el caso más evidente del complemento de idiomas, de factura diversa según los convenios de que se trate. En algunos, se opta expresamente por la consideración como personales, y en otros, con la misma claridad, como de puesto de trabajo, en una tensión en la que, en términos generales, la doctrina judicial está a lo que decidan las partes negociadoras en la interpretación de las cláusulas controvertidas. Pero hay casos en los que no se decantan de manera explícita y la interpretación literal y sistemática no arroja consecuencias claras. En ellos, en mi opinión, lo más apropiado sería optar por una interpretación histórica recordando que, en el Decreto de Ordenación del Salario del año 1973, dicho plus tenía la consideración de complemento de carácter personal.

Por otra parte, es interesante identificar complementos personales poco extendidos en la negociación colectiva y que pueden tener mucho interés para compensar en las retribuciones a determinados colectivos que pueden tener mayores problemas de acceso al empleo, de obtener un rendimiento medio o de promocionarse profesionalmente. Un ejemplo notable que merece subrayarse es el de discapacidad previsto en el convenio general de la construcción.

Y asimismo, pueden ser identificados ciertos complementos cuya naturaleza podría ser dudosa, pero que aparentemente son de tipo personal. Se trata de los que se reconocieron en su día por el cambio de categorías a grupos profesionales, por los ajustes producidos y el hecho de que determinadas categorías en esa adaptación pasaron a grupos con salarios base más reducidos. Esa compensación se mantiene años más tarde a manera de complemento retributivo. En realidad,

constituiría una condición más beneficiosa, pero que se mantiene como complemento para todas las personas que pasaron por esa vicisitud. Claro que puede ser dudoso si ese complemento puede estar asignado al puesto y tener derecho a él toda persona que lo ocupe, con independencia de si estuvo en activo cuando se produjo el tránsito del sistema clasificatorio. En algún convenio, como es el caso del sector de agencia de viajes, tiene la apariencia de estar restringido al caso de trabajadoras y trabajadores que pasaron ese trance.

Finalmente en cuanto a este apartado, hay que hacer referencia al emergente tema de los convenios sectoriales que contienen aportaciones a planes de pensiones simplificados, tras la entrada en vigor de la Ley 12/2022, del 30 de junio. Su regulación en el convenio colectivo general de la construcción anuncia una más que probable extensión a otros sectores. Habrá que atender a esta evolución, a la que se fía en gran parte el éxito de dicha Ley.

4.2. LA ANTIGÜEDAD

En lo que se refiere a la antigüedad, los comentarios tienen que ser matizados. La primera consideración es el reconocimiento de que, en los primeros años siguientes a la entrada en vigor de la reforma laboral del año 1994 hubo, en efecto, una neutralización masiva de la misma, que desapareció de muchos convenios colectivos. O, por decirlo con más precisión, se dejaron de devengar más tramos, manteniéndose cómo derechos *ad personam* los ya perfeccionados. Pero, tras esa fase, se asistió a otra de mantenimiento de este complemento en los demás convenios. Puede decirse que en la actualidad no hay una tendencia perceptible de neutralización de antigüedad, como tampoco de su recuperación en convenios que la habían eliminado ni de su introducción en otros nuevos. Es decir, es una partida retributiva que disfruta de buena salud y está bastante extendida en nuestra negociación colectiva.

La variedad de regulaciones en los convenios es, al respecto, muy notable: en los que la mantienen, muchos optan por tramos cortos –bienios o trienios– y otros por tramos largos –vg., quinquenios– o por una combinación de

las dos técnicas –cortos los primeros, más largos los siguientes-. Hay cláusulas que no limitan el número de tramos que se pueden obtener, y las hay que establecen topes totales, en número o en total de años de cómputo. Algunos convenios optan por la técnica –muy en línea con las directrices del AENC- de fijar un porcentaje máximo del salario base al que se puede llegar con ella. En el caso de los convenios que decidieron su neutralización y conversión en derechos adquiridos, también hay ciertos matices. Por ejemplo, cláusulas que prevén su congelación, e incluso su absorción y compensación con incrementos de las tablas retributivas, y otras que, por el contrario, disponen su revalorización al mismo nivel que el salario base u otros complementos salariales.

Todas estas variaciones tienen importancia desde la perspectiva de los objetivos y principios declarados en el V AENC, en particular los que se refieren a la transparencia retributiva y a la igual retribución por trabajo de igual valor. Como es bien conocido, la doctrina judicial ya hace tiempo que viene reconociendo la justificación general de este complemento, pero advierte que su aplicación puede producir discriminaciones retributivas entre hombres y mujeres (vg., asunto C-17/05, *Cadman*, sentencia del 3 octubre 2006). En el mismo eje de precauciones, no se puede dejar de denunciar algún convenio que mantiene el devengo del tramo en años proporcional a la parcialidad de la jornada que cada persona trabajadora realice (vg., en el caso de media jornada, para obtener un trienio serían precisos seis años). Ya no son muchas las cláusulas que incurren en ese error, que fue declarado contrario al principio de igual retribución desde la perspectiva de que introducía una discriminación indirecta en perjuicio de las mujeres (asuntos acumulados C-439/18 y C-472/18, *AEAT* auto del 15 octubre 2019).

No se pueden descartar los riesgos de que determinadas cláusulas de antigüedad produzcan dobles escalas salariales contrarias al principio de igualdad. No se detectan en los convenios manejados problemas de esta índole, pero hace falta tener en cuenta que una regulación que en la práctica produzca un régimen retributivo diferente en función del año de ingreso a la empresa sin que se pueda identificar un

motivo sustantivo y suficiente justificado que lo ampare puede constituir esa doble escala y hacer el convenio, por lo tanto, ineficaz.

Por lo demás, en la regulación convencional de la antigüedad cabe identificar objetivos diferenciados del más clásico de reconocer la mayor experiencia, el mayor compromiso con la entidad o de premiar la fidelidad de las personas trabajadoras, o el igualmente tradicional de procurar una mínima carrera profesional en el caso de los trabajos menos cualificados. Por ejemplo, algún convenio contiene un “plus progresivo” que se identifica con el tiempo de prestación de servicios en el grupo de entrada, a efectos de que durante los primeros años de trabajo en la empresa las personas puedan percibir cierta mejora económica, que luego se neutraliza cuando acceden a grupos superiores. Más sesgo causal tiene alguna partida salarial de ciertos convenios de empresa del sector sanitario que lo que pretende es retener a personal con gran capacidad de movilidad laboral mediante complementos que únicamente se obtienen después de permanecer un tiempo mínimo prestando servicios en la entidad empresarial.

4.3. COMPLEMENTOS DE TRABAJO REALIZADO

Es complejo formular valoraciones globales, dada la gran variedad que se puede comprobar con un análisis de un número más o menos significativo de convenios colectivos. Sin embargo, sí que se pueden identificar ciertas orientaciones de los convenios colectivos.

El primer asunto se refiere a los aspectos cuantitativos de estas partidas salariales. Un repaso a los diferentes pluses revela comportamientos diferenciados entre ellos. Casi siempre se referencian en el salario base como porcentajes del mismo, lo que cuestiona si la exposición a determinados agentes o soluciones debe guardar esa proporcionalidad o más bien deberían producir una compensación lineal a las personas trabajadoras que las padezcan en el mismo grado. Es decir, la postura de los convenios colectivos produce una mayor diferencia entre retribuciones en función de los sistemas clasificatorios.

De hecho, el pago de la nocturnidad en la mayor parte de los convenios colectivos se sitúa alrededor del 25 por 100 del salario base, lo que, desde la perspectiva del V AENC, sugiere la interrogante de su racionalidad comparativa con otros componentes del salario y la duda de si no se establece una excesiva diferencia entre personas que trabajan en jornada nocturna y personas que lo hacen en jornada de día. Es cierto que esta gran ponderación del trabajo realizado por la noche responde a una tradición de la negociación colectiva que llega en sus raíces a las ordenanzas laborales, pero hace falta una reflexión en términos de equidad.

Es cierto que hay otros complementos de puesto que tienen asignadas retribuciones considerablemente elevadas, y que tienen que ver con especiales condiciones de penosidad (vg., cámaras de congelación o de frío) o de toxicidad e insalubridad, o de riesgo. Todas ellas atienden a las circunstanciales especiales en las que se realiza la prestación de servicios y que deben ser suficientemente ponderadas. Pero la varianza de la cantidad atribuida a ellas es bastante mayor que en el caso de la nocturnidad, de manera que hay cláusulas con porcentajes del salario base similares al de esta, y otras que reconocen cuantías inferiores. Desde luego, en ese contexto cobra sentido la directriz de que se valore su incidencia en el total de la retribución. Aunque también se debe considerar su naturaleza de complementos no consolidables, que hoy en día prácticamente ningún convenio cuestiona. Es decir, en su cuantía también se debe ponderar que no es un derecho adquirido de los trabajadores y trabajadoras que los perciben.

Otra problemática se refiere a la concreción de los puestos de trabajo que han atribuido el complemento. No suele haber dudas en el caso de la nocturnidad, o en el trabajo a turnos, o en el trabajo en cámaras frigoríficas o de congelación. Pero no se puede decir lo mismo de otras condiciones, en particular la peligrosidad o la toxicidad. La exposición a las mismas muchas veces es discutida por la empresa, con el resultado de que este tipo de controversias se tramitan con cierta asiduidad como demandas judiciales o de que simplemente no se percibe la retribución ante la posición de la parte empleadora. Al respecto, hay que expresar que los

convenios colectivos tienen mucho mejor margen de mejora para expresar, con transparencia y concreción suficientes, qué concretos puestos deben tener asignado el plus de puesto, probablemente a manera de lista abierta que se pueda complementar en órganos paritarios del convenio o en el propio comité de seguridad y salud. Sin perjuicio de que hay ya buenos ejemplos, en particular en el ámbito de la negociación colectiva de ciertos sectores, entre otros el sanitario.

Y, por supuesto, son muy frecuentes los preceptos de los convenios que establecen compensaciones salariales específicas por trabajo en jornadas inconvenientes – domingos y sábados, o días festivos o, más en particular, días festivos especialmente señalados. En el caso de trabajos en fin de semana, tiene particular interés su regulación en sectores en los que es habitual y en los que incluso se aplica el Reglamento de Jornadas Especiales –RD 1561/1995, del 21 de septiembre -. En ellos, el tópico no es tanto un pago más elevado –que también- sino la garantía de ciertos fines de semana libres. En líneas generales, la compensación económica, tomando en consideración todos los sectores, es considerable, seguramente siguiendo la estela de la nocturnidad.

Hay también complementos que no se refieren a las condiciones de desarrollo de la prestación de servicios, sino a las dificultades, responsabilidad o cualificación necesaria para su realización. Se trata, en general, de percepciones que ponderan ciertos aspectos adicionales de la cualificación del puesto que no están contemplados, o suficientemente reconocidos, en el salario base. Hay al respecto cierta heterogeneidad en los convenios, pero quizás el caso más conocido y reiterado es el del plus de responsable de equipo. A veces, el manejo de ciertos equipos de trabajo de especial complejidad o dificultad justifica partidas salariales análogas. Al respecto, el comentario que hay que expresar es que la transición ya más o menos generalizada de categorías profesionales a grupos incrementó la necesidad de tener en cuenta estas especiales cualificaciones del puesto de trabajo que no se contemplan en el salario base a causa de la simplificación de los sistemas clasificatorios.

No muy alejados de esta lógica están los complementos de polivalencia, que aparecen también en diversos convenios colectivos. Generalmente, retribuyen la disponibilidad para desarrollar funciones inferiores, para enfrentar problemas derivados, vg., de la necesidad de fluidez del servicio.

Tienen naturaleza distinta otros complementos relativos a la asistencia, asiduidad y puntualidad. La regulación de las cláusulas es muy densa y además heterogénea en la definición de sus objetivos y de sus exigencias concretas. De nuevo, y sin entrar en el análisis específico de las que se contienen en la negociación colectiva, respecto de ellas hay que insistir también en los principios de transparencia y retribución igual por trabajo de igual valor, aunque muchas discriminaciones indirectas se pueden deber más a su aplicación cuando la norma convencional está vigente que a su redacción, aunque esta también debe ser objeto de análisis y evaluación por sus efectos. Por lo demás, su relación muy directa con el problema del absentismo laboral y sus técnicas para afrontarlo es explícita en no pocos convenios.

Otras partidas salariales que están incrementando su presencia en la negociación colectiva se refieren a tiempos de disponibilidad, retén o guardia en los que no hay prestación efectiva de servicios. El tópico de su consideración o no como tiempo de trabajo, en el que se produce una interesante dinámica de doctrina judicial entre el Tribunal de Justicia de la Unión Europea y el Tribunal Supremo, no debe oscurecer esta otra dimensión, la retributiva, de la valoración de la interferencia del trabajo en el tiempo de ocio y en la vida privada de las personas trabajadoras. Curiosamente, el balance de la revisión de convenios aporta, en líneas generales, una contraprestación salarial más bien discreta por este tipo de situaciones, muchas veces a modo de retribuciones a precio alzado.

Un análisis de la retribución variable requeriría un estudio más específico que el general que se aborda en estas páginas. Desde luego, hay que reconocer que las cláusulas al respecto ganaron en los últimos años peso en la negociación colectiva y una mejor técnica jurídica. En particular, mejoró bastante la transparencia en los criterios objetivos para su

concesión, como también se incrementaron los derechos de participación de la representación legal de las personas trabajadoras, aunque casi siempre limitados a ser informados de los criterios y de las evaluaciones consecuentes a los mismos.

En este sentido, hay un proceso muy visible en la negociación colectiva actual hacia la objetivación de la prima de producción o productividad, al igual que se han concretado mejor incentivos ligados, entre otros criterios, a los resultados de la empresa, basados en mediciones generalmente aceptadas en el ámbito de la Economía Aplicada. Las primas generales por objetivos asistieron a un claro crecimiento en los convenios actuales. Como técnicas novedosas que conviene describir, se han ensayado sistemas de consolidación de productividades, en ámbitos como el de la navegación aérea.

En este ámbito de ideas conviene poner de manifiesto que, según la jurisprudencia del TS, este tipo de pluses no pueden llevar incorporado uno sesgo de fidelización a la empresa. Es decir, no es lícito condicionar su devengo a que la persona interesada mantenga su vinculación en la empresa más allá del período de cómputo de cumplimiento de los objetivos establecidos. Ese tipo de condiciones son ilegales y no pueden ser aplicadas y, aun si se produce la extinción del contrato antes de la finalización de ese período de cómputo, la persona interesada ostenta el derecho al complemento en la parte proporcional del tiempo en el que mantuvo la actividad en la empresa (STS del 2 febrero 2015 (rc 326/2014) y del 11 febrero 2020 (rcud 3624/2017)).

4.4. PARTICIPACIÓN EN BENEFICIOS

Muy poco cabe decir de esta tipología de complementos expresamente prevista en el art. 26.3 ET. Su inclusión en los convenios colectivos es muy claramente menguante desde hace ya tiempo. Seguramente, una explicación estriba en la tendencia a que se consoliden como derechos adquiridos, a modo de una paga de beneficios que se va convirtiendo en una paga extraordinaria más, con independencia del resultado económico anual o plurianual de la empresa. Alguno de los convenios que fue objeto de análisis expresa

con claridad ese cariz. Otro motivo es que, como ya se describió de pasada, la negociación colectiva más bien opta por complementos que miden el resultado de la empresa, a modo de complementos variables que constituyen, en la práctica, alternativas a los de productividad.

5. CONCEPTOS EXTRASALARIALES

Al margen de conceptos que son tradicionales de algunos sectores –vg., quebranto de moneda o desgaste de herramientas– hay algunos de los que vale la pena comentar su desarrollo. Un caso prototípico es el de los premios de jubilación, que menguan a causa de las normas que están dificultando más la jubilación anticipada, como por ejemplo, la Ley 21/2021, del 28 diciembre, aunque, desde luego, ese proceso de endurecimiento de las previas a la edad ordinaria ya viene, en términos generales, de más atrás. Con todo, hay casos de convenios en los que se adaptan los premios a la edad ordinaria de sesenta y siete años, fomentando la anterior mediante compensaciones decrecientes, según una técnica tradicional y bien conocida en nuestra tradición de contenidos de los convenios.

Al margen de la importancia que para ciertos sectores tienen las dietas (vg., para el de transporte de mercancías por carretera), es muy interesante describir la evolución del plus de transporte. Desde que se transformó en una partida enteramente sometida a cotización, con el RD 16/2013, del 20 diciembre, se asistió a un proceso muy interesante de su neutralización en muchos convenios. Las cuantías antes destinadas a él bien se integraron en el salario base –en la minoría de los casos– o se integraron total parcialmente como complementos específicos o asimilados a otros, a fin de que no impactaran en la cuantía de otros complementos referenciados en el salario base. Sin embargo, curiosamente esa onda de desaparición del plus se retrajo, y en la actualidad son muchos los convenios que lo mantienen.

En ese mantenimiento hay orientaciones interesantes, relativas a la auténtica naturaleza del concepto. Hay cláusulas que, mediante varias técnicas, apuntan al carácter extrasalarial (vg., percepción en once mensualidades, pago con independencia de la jornada realizada, establecimiento

de un cómputo diario, regulación conjunta con la ayuda de la comida...) Otras, bien al contrario, lo conciben como porcentaje del salario base, o lo reconocen expresamente con independencia de la distancia que tenga que recorrer cada persona desde su domicilio hasta el centro de trabajo. Pero, al margen de su cualificación, lo más interesante es su tendencia a la moderación de las cuantías previstas en los convenios colectivos, pocas veces superior a los 100 euros al mes. Hace falta recordar que en la normativa reglamentaria vigente hasta diciembre de 2013 se establecía un umbral exceptuado de cotización del 20 por 100 del SMI. Bien es cierto que el SMI del 2013 era de 645,30 euros al mes, pero el 20 por 100 de esa magnitud ascendía a 129,06 euros. Probablemente, esta tendencia de pluses no excesivamente altos también tiene que ver con una más fácil justificación de su carácter extrasalarial.

6. OTROS TÓPICOS

Hay otros contenidos de los convenios colectivos que bien merecerían un análisis en detalle, pero que se omiten porque, en realidad, no hay claras líneas de orientación en la negociación colectiva. Es el caso de las cláusulas de inaplicación de los convenios. En la mayor parte, son repeticiones, con pequeñas variantes, del art. 82.3 del ET. Hay, sin duda, regulaciones más específicas y adaptadas a los concretos ámbitos. Por ejemplo, inaplicaciones específicas de incrementos retributivos o vuelta a la vigencia de las tablas retributivas del convenio anterior en esas circunstancias. Es interesante poner de manifiesto y denunciar el limitado número de convenios de ámbito gallego o inferior que remiten a los conflictos de inaplicación al AGA. Y un tema más que apenas emerge en los convenios de sectores de empresas auxiliares es el del convenio colectivo aplicable a las empresas subcontratistas, tras la modificación del art. 42.6 ET introducida por el RD-ley 32/2021, del 28 diciembre. La aplicabilidad del convenio de sector, exceptuada por la aplicación de otro convenio de sector según las reglas del art. 84 ET da lugar a muchos problemas, entre otros la aplicabilidad de los convenios de empresa vigentes antes de la entrada en vigor de la norma de

urgencia. Por eso, y por la dificultad de identificar en ocasiones un convenio de sector aplicable, algún convenio de empresas multiservicio regula las tablas salariales aplicables, pero con remisión a los convenios de sector que deban regir, según el referido art. 42.6 ET.

7. IDEAS FINALES

La breve descripción de las líneas de tendencia que se contiene en las páginas anteriores muestra líneas concretas de evolución. A las que hay que añadir, ampliando la perspectiva, un reconocimiento de que la negociación colectiva en la actualidad es mucho más moderna, más transparente y mucho mejor estructurada de la que existía años atrás. Por más que el tema de análisis en estas páginas es el conflicto más clásico y tradicional, es fácil distinguir unas cláusulas que se ajustan mejor a los principios que vienen expresando los sucesivos AENC.

Sin perjuicio de ese comentario general, hay que reconocer que demasiadas veces la estructura retributiva y los complementos salariales, más que a una mejor racionalidad y transparencia, son respuesta a circunstancias históricas de las unidades de negociación. Esto es así muy especialmente en los convenios de empresa, pero también en los convenios de sector. Quizás uno de los retos más complejos de la negociación colectiva consiste en conciliar unos sistemas retributivos claros, equitativos y ajustados a la realidad con el respeto a situaciones heredadas y circunstancias diacrónicas que requieren excepciones o cuando menos reglas específicas. Al respecto, quizás las claves futuras deban estar en la más cuidadosa regulación de los derechos adquiridos y de los mecanismos de absorción y compensación. Que estas técnicas se apliquen con racionalidad debe coadyuvar a los referidos principios de transparencia e igual retribución por trabajo de igual valor. En lo que se refiere a la específica realidad gallega, debe insistirse en su seguimiento generalizado de los criterios del V AENC, lo que puede ser evaluado desde varias perspectivas. Una no menor es la ausencia paralela de criterios objetivos que surjan de los actores de las organizaciones más representativas en Galicia. Es decir, sea

en coordinación o no con las directrices estatales, es elemental la necesidad de una ordenación a nivel gallego de nuestra negociación colectiva. A este respecto, hay que citar la reforma del art. 84 ET introducida por el RD-ley 2/2024, del 21 mayo. En este sentido, las posturas rígidas y maximalistas, ya sean de total oposición a utilizar la prioridad aplicativa de los apartados 3 y 4 de dicho precepto, ya sean de absoluta preponderancia de los convenios autonómicos o provinciales por encima de los estatales, excepto de las materias enunciadas en el apartado 5, quizás sean muy retóricas. Lo más razonable y aconsejable es estudiar cada sector de manera diferenciada y obtener las consecuencias previstas, sin posturas teóricas apriorísticas. Desde luego, al Consello Galego de Relacións Laborais le corresponde una responsabilidad política de primer orden en la canalización de este debate. Eludirlo sería irresponsable y anularía la legitimación social de la que puede disponer este organismo autónomo, en la promoción de la negociación colectiva gallega y en la exploración de las singularidades de nuestro marco autonómico de relaciones laborales.

8. **ANEXO DE CONVENIOS ESTUDIADOS**

CC Transporte en ambulancia Galicia (DOG 19 enero 2024, art. 13).

CC Artes gráficas (BOE 13 octubre 2023, art. 7.3).

CC Empresas del bingo Galicia (DOG 26 junio 2023, art. 53).

CC Centros especiales de empleo (DOG 4 octubre 2023, art. 21).

CC Comercio de la alimentación Pontevedra (BOP 28 noviembre 2023, art. 23).

CC Conservas vegetales (BOE 1 noviembre 2023, anexo V).

CC Copo Ibérica (BOP 20 febrero 2024).

CC de la Ferralla (BOE del 16 febrero 2024).

CC del Grupo Renfe (BOE del 19 julio 2023).

CC de Hertz de España, S.L. (BOE 14 marzo 2024).

CC Mediación de seguros privados (BOE 15 noviembre 2023).

CC Empresas del metal sin convenio propio de Pontevedra (BOP 6 septiembre 2023).

- CC Pastas, papel y cartón (BOE 11 octubre 2023).
- CC Hospital Quirón Pontevedra (BOP 22 marzo 2024).
- CC Transporte de Mercancías por carretera de Pontevedra (BOP 8 septiembre 2023).
- CC del sector de fabricantes de yeso (BOE 28 febrero 2024).
- CC de Triangle Outsourcing, S.L. (BOE 27 septiembre 2023).
- CC del corcho (BOE 7 septiembre 2003)
- CC Air Europa (BOE 16 febrero 2024).
- CC general de la Construcción (BOE 23 septiembre 2023).
- CC GRUPO PRISA Radio (BOE del 23 marzo 2024).
- CC de Mercadona (BOE 28 febrero 2024).
- CC Policlínico de Vigo, S.L. (BOP 13 febrero 2014).
- CC de Eventos, servicios y producción culturales de Galicia (DOG 29 noviembre 2023).
- CC de Red Eléctrica de España (BOE 23 septiembre 2023).
- CC de Treves Galicia, SLU (BOP 18 marzo 2024).
- CC de contact centers (BOE 9 junio 2023).
- CC de Marroquinería, cueros, repujados y similares (BOE del 27 marzo 2024).
- CC Agencias de viaje (BOE 2 septiembre 2023).
- Acuerdo construcción y obras públicas de A Coruña (BOAC 17 enero 2024).
- CC de Peluquerías de señoras, caballeros y unisex, y salones de belleza de Galicia (DOG 27 marzo 2024).