

## 1. FORO DE DEBATE: EL IMPACTO DEL INCREMENTO DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La CCNCC, a pesar de los inconvenientes derivados de la situación provocada por la pandemia del Covid-19, ha querido seguir con su actividad habitual y, aunque sin público presencial y por medio de video conferencia, ha organizado el pasado 8 de octubre, el Foro de debate que se había acordado por los vocales de la Comisión Permanente.

El acto fue inaugurado por el Secretario de Estado de Empleo y Economía Social, D. **Joaquín Pérez Rey**, quien felicitó a la CCNCC y especialmente a su presidente D. **Juan Cruz Villalón**, por el tema elegido para esta jornada dado su enorme interés. Resaltó la importancia de los Acuerdos a los que se ha llegado por parte del Gobierno y las Organizaciones empresariales y sindicales y de la importancia del Dialogo Social.

Fruto de estos acuerdos fue la aprobación del nuevo salario mínimo para 2020, mediante el Real Decreto 231/2020 de 4 de febrero. Y destacó el compromiso de alcanzar el umbral del 60% del salario medio que establece la Carta Social Europea, siendo el salario mínimo pieza clave para luchar contra la pobreza salarial.

Como es habitual, el Foro se desarrolló en dos partes. Una primera de perfil académico, bajo la moderación del Presidente de la CCNCC D. **Jesús Cruz Villalón** en la que participaron dos profesores de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. En primer lugar intervino D. **Juan Bautista Vivero Serrano**, profesor titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Salamanca. Durante la ponencia expuso, por un lado, los factores que explican el protagonismo adquirido la subida anual del SMI en la negociación colectiva, y por otro, los principales problemas o retos jurídicos que la subida anual del SMI plantea a la negociación colectiva.

Como factores explicativos señaló los siguientes: primero, la subida del SMI durante los últimos cuatro años en un porcentaje próximo al 45%, coincidente con un IPC muy bajo. Segundo, la política salarial *low cost* emprendida por cierta negociación colectiva empresarial (empresas multiservicios como paradigma), de la mano de la prioridad aplicativa del convenio de empresa y de los acuerdos de descuelgue. Tercero, la controvertida sentencia de la Audiencia Nacional, número 71/2019, acerca del importe anual del SMI no como salario mínimo básico, sino como salario mínimo por todos los conceptos. Y en cuarto lugar como consecuencia, la necesidad de hacer un replanteamiento del incremento del SMI en la Negociación colectiva.

Teniendo en cuenta que los principales problemas que la subida del SMI plantea tienen que ver con la precisa definición convencional de las distintas partidas salariales, con la adecuada calificación de las partidas retributivas como salariales o extrasalariales y con el establecimiento

de reglas claras de absorción y compensación, esta Sentencia de la Audiencia Nacional, al margen de lo que pueda decir el Tribunal Supremo, supone un acicate para distinguir bien los distintos complementos salariales y asignarle a cada uno un determinado papel, sin perjuicio de tratarse de una sentencia que el ponente no comparte tanto por la argumentación que emplea como por su metodología. Desde el punto de vista de la argumentación lo que hace la sentencia es crear una duda interpretativa que resuelve con un criterio finalista diciendo algo que la ley no dice (art.27.1 ET y RDL 3/2004). Más crítica le merece desde un punto de vista metodológico por el hecho de que no haya planteado el carácter contra legem de la normativa reglamentaria, así como porque la Audiencia Nacional omite el hecho de que hay jurisprudencia y tendría que haberla mencionado.

En segundo lugar intervino D<sup>a</sup> **Ana Matorras Díaz-Caneja**, profesora ordinaria de Derecho del Trabajo de la Universidad Pontificia de Comillas, que tituló su ponencia: “La conflictiva integración del SMI revisado con los salarios convencionales”. Comenzó preguntándose acerca el impacto sobre la estructura salarial del convenio del incremento del SMI y señaló tres aspectos que ello puede suponer: 1) Incremento notable de la conflictividad judicial y extrajudicial, 2) una falta de claridad/contradicción de las normas legales y reglamentarias de referencia y 3) la convivencia del marco legal y reglamentario ordenador de la compensación y absorción con cláusulas convencionales heterogéneas. Hizo una valoración positiva del incremento acelerado del SMI en los últimos años, pero señalando que se dan posibles disfunciones inmediatas en determinados ámbitos y sectores en los que se concentra personal menos cualificado y de salarios más modestos. Por otro lado advirtió de las dificultades de adaptación de las empresas ya que a este incremento se añaden otros colaterales, como son los que se producen en la cotización, o en el salario regulador de otros derechos económicos, tanto salariales como no salariales.

Se refirió al hecho de que este incremento puede suponer un problema inmediato en clave de negociación colectiva en algunos ámbitos por las implicaciones que por sí mismo tiene dicho incremento en el equilibrio interno del convenio, lo que puede provocar cierto bloqueo de procesos abiertos de la negociación colectiva, la necesidad de un sobreesfuerzo económico para mantener diferencias intercategorías y un riesgo de que se hagan desaparecer viejos complementos salariales en futuros convenios para poder asumir la elevación de SMI.

Comentó varias sentencias del Tribunal Supremo si bien indicó que sobre este tema son escasas y de cierta antigüedad. En ellas se da una fidelidad absoluta con la letra de los Decretos del salario mínimo y se distingue entre “salario mínimo completo” (salario revisado + complementos+ incremento garantizado sobre el salario a tiempo en la remuneración a prima o con incentivo a la producción), y salario mínimo “estricto”. Y mencionó sentencias más recientes en instancias inferiores que se desmarcan mayoritariamente de esa doctrina y se alude a

una flexibilidad máxima, con exclusión tan solo de las partidas extrasalariales.

Mostró una posición alineada con la sentencia de la Audiencia Nacional, con algunos matices, y sin perder de vista la complementariedad de las reglas de compensación y absorción del artículo 26.5 del ET y la consolidada jurisprudencia al respecto para la determinación final de los salarios individuales reales tras la subida del SMI.

Entiende que la ley (art.27 ET) obliga al Gobierno a fijar una cifra salarial mínima, pero sin prejuzgar cómo se llegue a ella en cada ámbito concreto; de manera que esa cifra podría alcanzarse de hecho sumando complementos y mejoras extranormativas.

Aludió a la necesidad de preservar: 1) la autonomía colectiva y la fuerza vinculante de lo pactado (art.37 CE); 2) la libertad de consensuar en el marco de la negociación colectiva cómo se distribuye la masa salarial (art. 26.3 ET) y cómo se estructuran/reestructuran tras la subida del SMI las retribuciones.

Finalmente apuntó las posibles mejoras que se deberían producir en la normativa reglamentaria.

La segunda parte del Foro estuvo integrada por los ponentes propuestos por los representantes de los agentes sociales. Comenzó interviniendo por la CEOE, **D. Juan José Álvarez Alcalde**, Director General de ASAJA, quien centró su ponencia en sector agrario y dio unos datos que consideró necesarios para conocer el sector. Así, señaló que hay más de un millón explotaciones agrarias y ganaderas en nuestro país, unas 10.000 cooperativas y alrededor de 30.000 industrias agroalimentarias. La actividad del campo supone un 13% del PIB y da empleo a más de 1,3 millones de trabajadores, siendo su característica la gran dependencia de la mano de obra, no siempre cualificada y con alta incidencia de la inmigración.

Señaló una serie de problemas que se dan en el sector como recortes de la política agroalimentaria europea, aranceles de nuestros productos, desequilibrio en la cadena alimentaria y costes de producción cada vez más altos.

Centrándose en el impacto del SMI en la negociación colectiva destacó el hecho de que casi todos los convenios colectivos que se negocian en el campo se hacen a nivel provincial, por lo que salvo el de Extremadura el resto son provinciales. Esto quiere decir que a la hora de negociar un incremento del SMI, en el caso del campo los efectos son distintos, de manera que si en alguna provincia como Navarra han absorbido el incremento sin problema, en otras como Extremadura o Andalucía el tema es mucho más problemático. En algún caso como en Ciudad Real donde no hubo acuerdo, los tribunales les han dado la razón diciendo que se podría llegar al SMI con la inclusión de todos los complementos.

Señaló que esta imposición legislativa ha desvirtuado el sentido de la negociación colectiva y ha complicado llegar a acuerdos como ocurrió en el caso de Extremadura. Y finalmente reclamó aspectos como una bonificación de la cuota empresarial, una regulación de la cotización parcial del sistema agrario o transformación de contratos eventuales a fijos defendiendo el hecho de que los empresarios quieren pagar el SMI.

A continuación intervino por CEPYME **D.Javier Peinado Rodriguez**, Secretario General de la Confederación Regional Empresarial Extremeña quien incidió en el hecho de que el impacto de las subidas del SMI afectan de manera muy clara a la hora de abordar la negociación colectiva, de manera estas subidas provocan una mejor posición de una de las partes lo que hace muy difícil llegar a acuerdos justos. La subida del SMI tiene bondades e inconvenientes: así, es cierto que se producen unas mejores condiciones de vida pero sin embargo hay que tener en cuenta que la coyuntura del país, con altas tasas de desempleo (con formación baja) da lugar o puede dar lugar a que estas subidas dejen a veces fuera del mercado a personas con bajo nivel de cualificación.

Hizo referencia a la repercusión de las subidas del SMI en la cotización a la Seguridad Social y remarcó su posición de que la compensación y absorción se debe dar en todos los complementos salvo aquellos muy específicos del puesto de trabajo. Reclamó la necesidad de que haya cierto periodo transitorio para cumplir con lo dispuesto en la normativa, al menos en lo referente a la cotización a la Seguridad Social.

Espera que el efecto del incremento del SMI no sea la destrucción de puestos de trabajo, especialmente perjudicial para los parados de larga duración e hizo la petición de que no se eliminen los complementos de puestos de trabajos que tienen una finalidad y una historia que avalan su necesidad.

Por la parte sindical intervino **Dª Isabel Araque Lucena**, Secretaria Confederal de UGT. Comenzó recordando que el SMI 2020 obedece a un Acuerdo entre los agentes sociales con el Gobierno y que ha sido el primero de una serie de ellos fruto de la crisis sanitaria. Hay dos premisas que se han de tener en cuenta respecto de este SMI 2020: 1) este salario supone una mejora de las condiciones generales de la economía y 2) es fundamental prevenir la pobreza en el trabajo siguiendo las indicaciones de la Carta Social Europea.

La importancia del SMI radica en varias premisas. Por un lado, en el crecimiento económico sostenido en el tiempo, preserva los intereses de las capas más débiles y sirve para evitar que determinadas empresas negocien a la baja (empresas multiservicios), por lo que frente a los convenios de empresa, ellos abogan por los convenios de sector. La incidencia del SMI en la negociación colectiva es positiva ya que este impacto supone la actualización de las tablas salariales. Por otro lado esta subida no resta fuerza a la negociación colectiva ya que es un derecho necesario de manera que el convenio colectivo es el instrumento perfecto para la regulación del salario y su estructura sin impedir que se negocien otras condiciones del propio convenio. En definitiva, el salario mínimo no se negocia, ni se puede seguir discutiendo sobre la compensación y absorción de los complementos, Finalizó haciendo referencia a la repercusión positiva en la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres.

Acabó el Foro con la intervención de la Secretaria de Acción Sindical de CCOO **Mª Cruz Vicente** quien señaló que es el momento de replantearse el propio Real Decreto que regula el SMI sin esperar a las sentencias que se están pronunciando en este momento.

El incremento del SMI en los últimos cinco años ha sido de un 45% entre 2016 y 2020, siendo particularmente importante la subida del año 2019, que vino a dignificar el salario mínimo en nuestro país. Con la subida del salario mínimo del año 2019 se auguró una destrucción masiva de empleo pero ello no ha sido así ni siquiera en los sectores que más se opusieron a esa subida (en 2019 se redujo la afiliación solo en una o dos décimas)

En cuanto al impacto del SMI en la negociación colectiva ha habido casos en los que ha sido superior a la retribución que se venía percibiendo según la estructura retributiva prevista en el convenio. Esto ha generado una serie de dudas que es necesario solventar de dos maneras, bien con un soporte legal o bien a través de la negociación colectiva. En este último caso revisando estos convenios aun cuando no haya concluido su vigencia. Se refirió a un estudio realizado por CCOO en el que entre otras conclusiones, se advierten diferencias en la interpretación del SMI sobre qué complementos se suman o no a la hora de determinar cuál es el SMI.

Entiende que hay complementos que no se pueden incluir como puede ser el de cantidad, puesto de trabajo, etc.

Desde CCOO. defienden que establecer un SMI es algo necesario y que debe ser para todo el mundo por igual sin diferencias territoriales ni sectoriales.

Finalizó mencionando la necesidad de reeditar un nuevo Acuerdo en el ámbito del diálogo social de manera que se pueda alcanzar el 60% del salario medio al que alude la Carta Social Europea.

## **2. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE FEBRERO 2020 A 31 DE AGOSTO DE 2020**

Según la base de datos del Registro Electrónico de Convenios Colectivos (REGCON), desde el uno de febrero 2020 a 31 de agosto de 2020 se han publicado los siguientes convenios colectivos de ámbito sectorial estatal:

### **9901240511999 VI Convenio Colectivo estatal para despachos de técnicos tributarios y asesores fiscales. Vigencia hasta el 31.12.2020 (BOE 27.02.2020)**

Según se indica en su artículo 1. Ámbito funcional, el presente Convenio colectivo regula las condiciones mínimas de trabajo en todas las empresas cuya actividad principal sea el asesoramiento en materia de tributos y gestión de los mismos, y no se encuentren incluidas en el ámbito de otro convenio.

### **99007765011993 III Convenio colectivo de los registradores de la propiedad, mercantiles y de bienes muebles y su personal auxiliar. Vigencia hasta 31/12/2023. (BOE 27.02.2020)**

Según dispone en su artículo 2. Ámbito funcional. Dada la naturaleza normativa y eficacia general que le viene dada por lo dispuesto en el Título III del Estatuto de los Trabajadores y por la representatividad de las organizaciones firmantes, este Convenio colectivo regulará las relaciones de trabajo de los Registradores de la Propiedad, Mercantiles y de Bienes Muebles (en adelante Registradores) y su personal. Se incluye en esta regulación el Registro de Bienes Muebles Central.

El presente Convenio no será de aplicación a los empleados de los registradores del Registro Mercantil Central.

### **99001995011981 Convenio colectivo estatal de estaciones de servicio. Vigencia hasta el 31.12.2021(BOE 11.03. 2020)**

Según dispone en su artículo 3. Ámbito funcional. Es de aplicación este Convenio a todas las empresas que desarrollen la actividad de explotación de las instalaciones para suministros de carburantes y combustibles líquidos a vehículos, así como todas aquellas actividades necesarias o complementarias para la explotación del punto de venta, tales como (a título ilustrativo y no limitativo) servicio de engrase, lavado, tiendas, con o sin bar, establecimientos de ventas de tiendas de conveniencia, cualquiera que sea su volumen de negocio y artículos expedidos de las mismas (artículos perecederos y no perecederos), etc.: así como a las personas trabajadoras que presten los servicios a dichas empresas. Cualquier duda sobre nuevas actividades será sometida al dictamen de la Comisión Paritaria.

### **99010185011996 VIII Convenio colectivo estatal del corcho. Vigencia hasta 31.12.2021. (BOE 14.05.2020)**

Según dispone en su artículo 3. Ámbito funcional. Los preceptos de este Convenio General regulan las relaciones laborales de todas las empresas o centros de trabajo cuya actividad principal, y respetando el principio de unidad de empresa, consista en la elaboración y manufacturación del corcho.

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

### **99002455011981 Convenio colectivo para el sector de harinas panificables y sémolas. Vigencia hasta el 31.12.2022.( BOE 17.06.2020)**

Según dispone en su artículo 1. Ámbito funcional. El presente Convenio afecta a todas las empresas dedicadas a la fabricación de harinas y sémolas

### **99001945011981 Convenio colectivo para los establecimientos financieros. Vigencia hasta el 31.12.2020 (BOE 3.07.2020)**

Según dispone en su artículo 1. Ámbito funcional. El presente Convenio Marco afecta a todos los establecimientos financieros de crédito, sin perjuicio de la aplicación de lo previsto en los artículos 84 y 86.3 del Estatuto de los Trabajadores para las entidades que tienen Convenio Colectivo propio en vigor a la firma de este Convenio.

Afectará, igualmente, a las entidades o empresas que, siendo miembros asociados de ASNEF (Asociación Nacional de Establecimientos Financieros de Crédito), de AELR (Asociación Española de Leasing y Renting) o de AEF (Asociación Española de Factoring), su actividad primordial consista en las que son propias de las entidades referidas en el párrafo anterior, distinguiéndose de la actividad bancaria en cuanto a que no realizarán captación de pasivo por medio de cuentas corrientes o libretas de ahorro a la vista, aunque por la aplicación de la normativa vigente

podrían adoptar la forma societaria de banco. Sin perjuicio de lo anterior, quedan excluidos del ámbito de afectación de este Convenio los bancos, las cajas de ahorro y las cooperativas de crédito que no reúnan las condiciones antes referidas.

**99015875012006 Convenio colectivo laboral para el sector del transporte y trabajos aéreos con helicópteros, su mantenimiento y reparación. Vigencia ..(BOE 10.07.2020)**

Según dispone en su artículo 2. Ámbito funcional. Las disposiciones del presente Convenio serán de aplicación a las actividades relacionadas con la prestación de servicios de transporte y/o trabajos aéreos con helicópteros, actividades de mantenimiento, pesado y línea, de helicópteros y otras aeronaves, así como de motores, componentes, instrumentos y otros accesorios, realizadas tanto en talleres centrales como bases periféricas, así como a las actividades de trabajos y/o transporte aéreos prestadas por las empresas mediante aviones de hasta 20 toneladas al despegue, que operen bajo las mismas o parecidas condiciones que las actividades prestadas con helicópteros.

En este sentido, y a título enunciativo, será de aplicación a las actividades de:

- Prevención, vigilancia, extinción de incendios forestales.
- Salvamento y rescate, tanto marítimo como en tierra
- Protección Civil.
- Asistencia a Plataformas Petrolíferas.
- Vigilancia Aduanera y Pesquera.
- Transporte Sanitario Medicalizado.
- Mantenimiento y reparación de Aeronaves, motores, componentes, instrumentos y otros accesorios y actividades auxiliares.
- Coordinación de medios aéreos.
- Transporte de pasajeros con helicópteros y/o aviones de hasta 20 toneladas al despegue.
- Actividades de formación aeronáutica, en el seno de estas empresas.
- Y cualquier otra actividad similar o análoga prestada con helicópteros y/o aviones de hasta 20 toneladas al despegue por las empresas incluidas en su ámbito de aplicación.

**99011925012000 Convenio colectivo estatal de mantenimiento y conservación de instalaciones acuáticas. Vigencia hasta 31.12.2021.(BOE 17.07.2020)**

Según dispone en su artículo 4. Ámbito funcional. El presente Convenio establece las normas mínimas por las que se han de regirse las relaciones de trabajo entre las empresas cuya actividad principal consista en el mantenimiento y la conservación de instalaciones acuáticas, por encargo de terceros y los empleados de estas para realizar única exclusivamente dicho servicio.

Queda específicamente excluidos del ámbito de aplicación del presente Convenio aquellas empresas y trabajadores cuya actividad se desarrolle en parques acuáticos, polideportivos e instalaciones municipales, así como, aquellas otras cuya actividad no sea de forma específica y especializada la descrita en el párrafo anterior, por tener de aplicación su propio convenio a dicha actividad principal, y en virtud de "principio de unidad de empresa", entendido como que en una empresa ha de regir un único Convenio

Colectivo aún y cuando se realicen diversas actividades o actividades que podrán regirse por diversos convenios, o de lo contrario procediendo la normativa aprobada conforme al Real Decreto Legislativo 2/2015 de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

**99001115011981 Convenio colectivo estatal para el comercio de distribuidores de especialidades y productos farmacéuticos. Vigencia hasta 31.12.2020.(BOE 10.08.2020)**

Según se dispone en su artículo 2. Ámbito funcional. El presente Convenio Colectivo será de obligada aplicación en todas la empresas, ya sean personas físicas o jurídicas, que se dediquen al comercio al por mayor de especialidades y productos farmacéuticos. De igual forma, el Convenio obligará a las empresas de nueva instalación, incluidas en sus ámbitos territorial y funcional.

**99100235012020 Convenio colectivo estatal de centros y servicios veterinarios. Vigencia hasta 31.12.2022. (BOE 14.08.2020)**

Según dispone en su artículo 2. Ámbito funcional. Este convenio regula las relaciones de trabajo en las empresas que realicen actividades de asistencia a los animales en Centros y Servicios Sanitarios veterinarios o fuera de ellos, ya sean personas físicas o jurídicas, mercantiles, benéficas o sin ánimo de lucro, comprendiendo las fundaciones, reguladas de conformidad con el artículo 1.2 del estatuto de los trabajadores.

**99001105011981 Convenio colectivo nacional del ciclo de comercio del papel y artes gráficas 2019-2021. Vigencia hasta 31.12.2021 (BOE 14.08.2020)**

Según dispone en su artículo 3. Ámbito funcional. El presente Convenio obliga con carácter general a todas las empresas cuya actividad principal pertenezca al comercio, distribución, importación y exportación de productos editoriales y material de escritorio, es decir, mayoristas y minoristas del libro nuevo y viejo; mayoristas y minoristas de papelería, objetos de escritorio y material didáctico; mayoristas y minoristas de papel de impresión y escritura; mayoristas y minoristas de papel de embalaje y similares; mayoristas y minoristas de papel usado de recuperación y manipulación; mayoristas y minoristas del comercio filatélico; mayoristas y minoristas de publicaciones periódicas, así como la distribución, importación y exportación de los mencionados productos; y la venta minorista de discos.

**99100245012020 Convenio colectivo para las futbolistas que prestan sus servicios en clubes de la primera división femenina de fútbol. Vigencia hasta el 30.06.2020. (BOE 15.08.2020)**

Según dispone en su artículo 1. Ámbito funcional. El convenio colectivo establece y regula las normas por las que han de regirse las condiciones de trabajo de las Futbolistas Profesionales que prestan sus servicios en los equipos de los Clubes de Fútbol o Sociedades Anónimas Deportivas (en adelante designados indistintamente como Clubes/SADs o como Club/SAD) que participen en el Campeonato Nacional de Liga de Primera División Femenina.

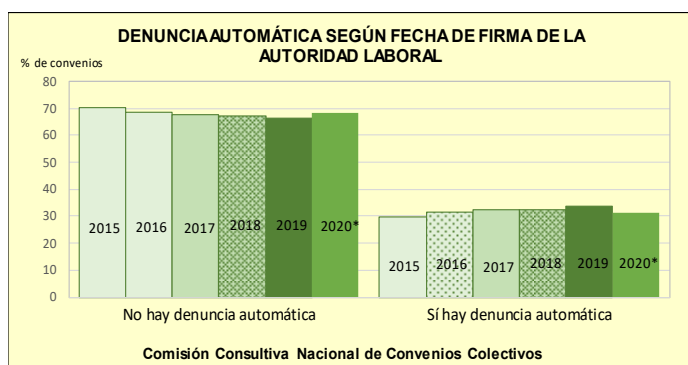
### 3. ESTUDIO SOBRE DENUNCIA Y ULTRA ACTIVIDAD

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) viene elaborando un estudio sobre el contenido de las cláusulas de denuncia y arbitraje de los convenios colectivos desde 2013. La fuente información básica para este estudio es el Registro de Convenios (REGCON), si bien los Servicios técnicos de la Comisión han complementado la información en aquellos convenios en los que los datos son incompletos o no existen. El estudio que ahora se presenta analiza 9.651 convenios colectivos firmados por las Autoridades laborales entre el 1 de enero de 2015 y el 30 de junio de 2020.

#### DENUNCIA AUTOMÁTICA

El 68% del total de convenios analizados no utilizan la fórmula de la denuncia automática, frente al 32% que sí establecen la denuncia automática del convenio.

El análisis dinámico indica que el porcentaje de convenios en los que no hay denuncia automática alcanzaron un máximo en 2015, el 70,1% del total. En el cuatrienio siguiente, los datos muestran una tónica descendente, de forma que en 2019 este porcentaje se sitúa en 66,4%. Los últimos datos disponibles correspondientes al primer semestre de 2020, con una comparabilidad limitada con los datos de años completos anteriores, muestran un repunte, hasta el 68,5% del total.

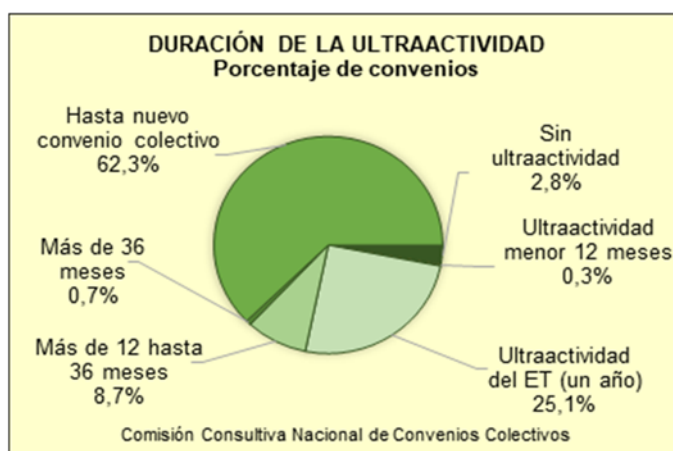


En términos de trabajadores, tan sólo el 19,4% de los trabajadores está afectado por un convenio que establece una cláusula de denuncia automática, en tanto que el 80,6% restante no está afectado por este tipo de cláusula.

El análisis dinámico indica que el porcentaje de trabajadores no afectados por cláusulas de denuncia automática permanecen estabilizados en torno al 80% en el trienio 2016-2018, experimentando un repunte significativo en 2019, hasta el 87,2%. El último dato disponible, correspondiente al primer semestre de 2020, sitúa este porcentaje en el 73%.

#### ULTRA ACTIVIDAD

El 37,7% del total de convenios del período 2015-primer semestre de 2020 ha acordado una ultraactividad limitada. En este grupo, el 25,1% del total de los convenios ha optado por la vía del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que establece una ultraactividad de un año una vez ha sido denunciado el convenio, en tanto que los convenios cuya ultraactividad se sitúa en el intervalo de más de 12 meses hasta 36 meses representan el 8,7% del total. El resto de las opciones que se integran en este grupo tienen una presencia muy reducida.



Frente al 37,7% del total de los convenios en los que la ultraactividad está limitada temporalmente, en el 62,3% de los convenios se ha optado por una ultraactividad no definida, que se prolonga hasta la firma de un nuevo convenio colectivo.

Si se analiza el comportamiento de la cláusula de ultraactividad durante el período de análisis, se observan dos tendencias destacables:

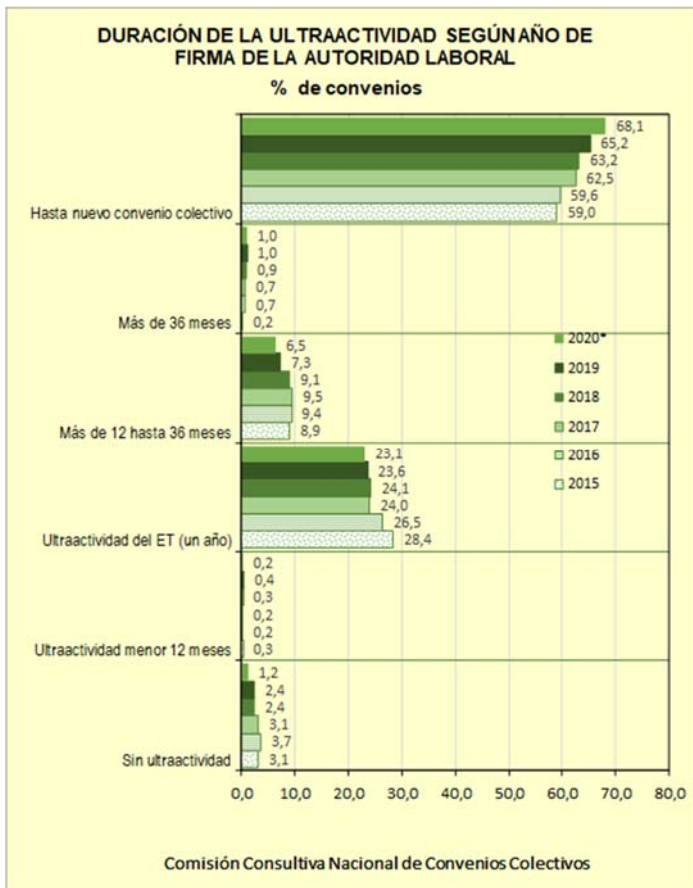
CLÁUSULA DE DENUNCIA AUTOMÁTICA														
Convenios colectivos	Número convenios							Porcentaje convenios						
	Año de firma por la Autoridad laboral							Año de firma por la Autoridad laboral						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020*	TOTAL	2015	2016	2017	2018	2019	2020*	TOTAL
No hay denuncia automática	1.147	1.239	1.285	1.340	1.205	350	6.566	70,1	68,6	67,8	67,4	66,4	68,5	68,0
Sí hay denuncia automática	490	566	611	648	609	161	3.085	29,9	31,4	32,2	32,6	33,6	31,5	32,0
<b>TOTAL</b>	<b>1.637</b>	<b>1.805</b>	<b>1.896</b>	<b>1.988</b>	<b>1.814</b>	<b>511</b>	<b>9.651</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\* Hasta 30 de junio de 2020.

CLÁUSULA DE DENUNCIA AUTOMÁTICA														
Convenios colectivos	Trabajadores (miles)							Porcentaje trabajadores						
	Año de firma por la Autoridad laboral							Año de firma por la Autoridad laboral						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020*	TOTAL	2015	2016	2017	2018	2019	2020*	TOTAL
No hay denuncia automática	2.425,0	2.366,7	2.519,5	4.296,3	3.099,9	668,8	15.376,2	76,9	82,3	78,4	80,3	87,2	73,0	80,6
Sí hay denuncia automática	728,8	507,8	696,1	1.056,1	454,5	247,7	3.691,1	23,1	17,7	21,6	19,7	12,8	27,0	19,4
<b>TOTAL</b>	<b>3.153,8</b>	<b>2.874,5</b>	<b>3.215,6</b>	<b>5.352,4</b>	<b>3.554,5</b>	<b>916,5</b>	<b>19.067,3</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\* Hasta 30 de junio de 2020.





en 2019 y en el primer semestre de 2020, respectivamente. - En segundo lugar, un paulatino incremento de la presencia de la cláusula que prolonga la ultraactividad del convenio hasta la firma de uno nuevo. El mínimo de esta opción se alcanza en 2015, el 59%, porcentaje que asciende progresivamente hasta situarse en el 65,2% en 2019 y en el 68,1% en el primer semestre de 2020.

En términos de trabajadores, el 59,5% del total de los cubiertos por los convenios firmados entre 2015 y el primer semestre de 2020 está afectado por cláusulas que prolongan la ultraactividad hasta la firma de un nuevo convenio y el 40,5% restante por una ultraactividad temporalmente limitada. De estos últimos, una quinta parte del total, el 20,8%, está cubierto por convenios con ultraactividad de un año, en tanto que los cubiertos por cláusulas de ultraactividad superiores a 12 meses se aproximan también a una quinta parte del total, el 17,7%. El resto de las opciones afectan a relativamente pocos trabajadores.

La evolución temporal de los trabajadores cubiertos por los convenios según la duración de la cláusula de ultraactividad muestra una variabilidad anual muy superior al comportamiento observado del porcentaje de convenios según la duración de esa misma cláusula.

Así, no parece haber una trayectoria claramente definida en el porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios en los que se acuerda una ultraactividad de un año. Los datos de 2019 lo sitúan en el 24,9% y los datos del primer semestre de 2020 en el 15,6%. Tampoco tiene una trayectoria definida ese porcentaje referido a los convenios en los que la ultraactividad se prolonga hasta la firma de un nuevo convenio, que se sitúa en el 56,4% en 2019 y se eleva hasta el 63,9% en el primer semestre de 2020.

- En primer lugar, una pérdida de presencia en el total de los convenios de aquéllos que acuerdan una ultraactividad de un año. Así, estos convenios alcanzaron un máximo en 2015, el 28,4%, y han mostrado una suave tendencia descendente en el cuatrienio siguiente, de forma que esta opción se encuentra en el 23,6% y el 23,1% de los convenios

CLÁUSULA DE ULTRA ACTIVIDAD														
	Número convenios							Porcentaje convenios						
	Año de firma por la Autoridad laboral							Año de firma por la Autoridad laboral						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020*	TOTAL	2015	2016	2017	2018	2019	2020*	TOTAL
Convenios colectivos														
Sin ultraactividad	51	66	59	48	44	6	274	3,1	3,7	3,1	2,4	2,4	1,2	2,8
Ultraactividad menor 12 meses	5	3	3	6	8	1	26	0,3	0,2	0,2	0,3	0,4	0,2	0,3
Ultraactividad del ET (un año)	465	478	455	480	428	118	2.424	28,4	26,5	24,0	24,1	23,6	23,1	25,1
Más de 12 hasta 36 meses	146	169	180	181	132	33	841	8,9	9,4	9,5	9,1	7,3	6,5	8,7
Más de 36 meses	4	13	14	17	19	5	72	0,2	0,7	0,7	0,9	1,0	1,0	0,7
Hasta nuevo convenio colectivo	966	1.076	1.185	1.256	1.183	348	6.014	59,0	59,6	62,5	63,2	65,2	68,1	62,3
<b>TOTAL</b>	<b>1.637</b>	<b>1.805</b>	<b>1.896</b>	<b>1.988</b>	<b>1.814</b>	<b>511</b>	<b>9.651</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\* Hasta 30 de junio de 2020.

CLÁUSULA DE ULTRA ACTIVIDAD														
	Trabajadores (miles)							Porcentaje						
	Año de firma por la Autoridad laboral							Año de firma por la Autoridad laboral						
	2015	2016	2017	2018	2019	2020*	TOTAL	2015	2016	2017	2018	2019	2020*	TOTAL
Convenios colectivos														
Sin ultraactividad	6,9	69,0	218,4	38,8	6,7	0,9	340,8	0,2	2,4	6,8	0,7	0,2	0,1	1,8
Ultraactividad menor 12 meses	0,9	1,3	0,1	2,0	21,3	0,2	25,9	0,0	0,0	0,0	0,0	0,6	0,0	0,1
Ultraactividad del ET (un año)	605,2	808,2	644,7	888,6	884,0	142,8	3.973,3	19,2	28,1	20,0	16,6	24,9	15,6	20,8
Más de 12 hasta 36 meses	596,3	412,7	406,3	970,2	511,0	185,7	3.082,3	18,9	14,4	12,6	18,1	14,4	20,3	16,2
Más de 36 meses	3,9	1,6	105,2	57,0	125,1	1,1	293,9	0,1	0,1	3,3	1,1	3,5	0,1	1,5
Hasta nuevo convenio colectivo	1.940,6	1.581,6	1.840,9	3.395,9	2.006,3	585,9	11.351,2	61,5	55,0	57,2	63,4	56,4	63,9	59,5
<b>TOTAL</b>	<b>3.153,8</b>	<b>2.874,5</b>	<b>3.215,6</b>	<b>5.352,4</b>	<b>3.554,5</b>	<b>916,5</b>	<b>19.067,3</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>	<b>100,0</b>

\* Hasta 30 de junio de 2020.

#### 4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los últimos datos publicados de la Estadística de convenios colectivos corresponden a los convenios registrados hasta el 30 de septiembre 2020. La información sobre los **convenios firmados en 2020** indica que son 330, cuyos efectos económicos pueden iniciarse en 2020 y antes o después de este ejercicio. Esta cifra supone el 42% de los convenios firmados entre enero y septiembre de 2019, porque la pandemia también ha tenido efectos sobre los ritmos de negociación.

Según la información disponible sobre la **negociación colectiva con efectos económicos en 2020**, el número de convenios colectivos alcanza 2.770, que afectan a 868.437 empresas y a 7.055.316 trabajadores. Estas cifras son inferiores a las de los ejercicios completos anteriores, puesto que aún quedan por firmar y registrar numerosos convenios con efectos económicos en 2020.

El **aumento salarial pactado inicial** en 2020 es del 1,93% (2,26% en 2019). Las cláusulas de garantía salarial en los convenios colectivos con efectos económicos en este año cubren a una quinta parte de los trabajadores (21,3%) de los trabajadores con convenio, en línea con el ejercicio anterior. Estas cláusulas podrían elevar el aumento salarial al finalizar el año como ocurriera en ejercicios pasados, aunque no así en 2019, cuando el aumento revisado fue igual al inicial.

Según el **ámbito funcional**, el aumento salarial inicial en los convenios de empresa es menor que en los de ámbito superior: 1,62%, frente a 1,95%. Las cláusulas de garantía tienen mayor presencia entre los primeros que en los segundos: cubren al 32,7% y al 20,5% de los trabajadores, respectivamente.

En cuanto a la **jornada pactada**, alcanza 1.754,8 horas, unas cuatro horas mayor que la acordada en 2019. Según el ámbito funcional, la jornada media es de 1.723,5 horas en los convenios de empresa y de 1.757 horas en los supraempresariales, once y tres horas superiores a las pactadas en 2019, respectivamente.

Respecto a las **inaplicaciones** de convenios, en el período enero-septiembre de 2020 se registraron 434, que afectaron a 14.345 trabajadores, ambas cifras inferiores a las del mismo período de 2019.

Las características habituales de las **inaplicaciones** se mantienen según los últimos datos disponibles: la mayoría se realizan en el sector servicios, en empresas pequeñas (con menos de 50 trabajadores), prácticamente la totalidad son descuelgues de convenios sectoriales y son acordadas en el período de consultas (el 94,7%).

Acerca del contenido de las **inaplicaciones**, en el 52,5% de los casos se altera sólo la cuantía salarial, aunque también se modifican otras condiciones de trabajo o una combinación de ellas (ver cuadro adjunto).

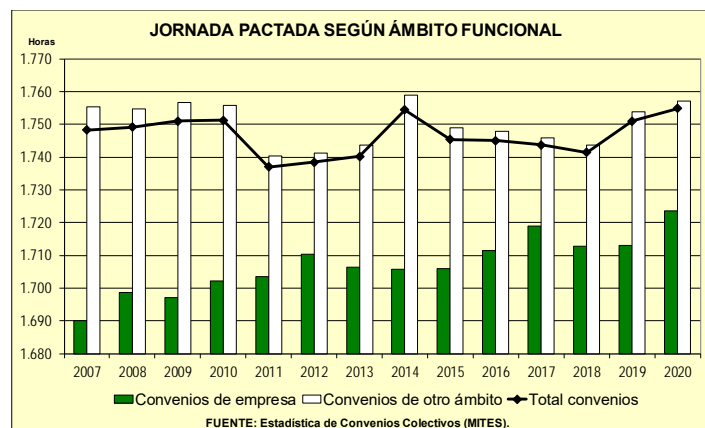
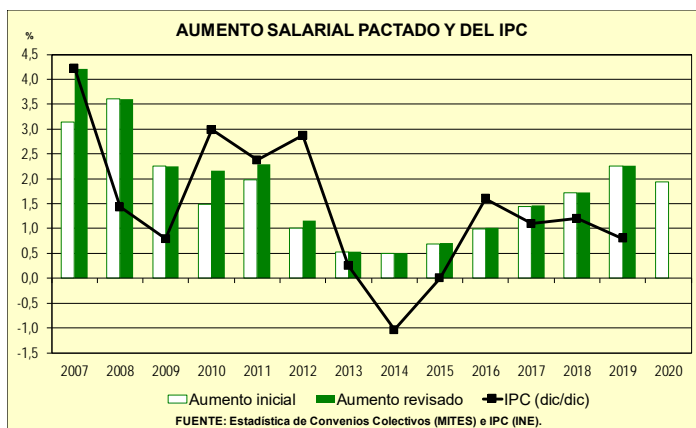
CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
Inaplicaciones depositadas en el período enero-septiembre de 2020		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
<b>TOTAL</b>	<b>434</b>	<b>14.345</b>
Cuantía salarial	228	3.780
Cuantía salarial y Sistema remuneración	54	1.699
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	35	3.517
Horario y distribución tiempo trabajo	16	473
Sistema de remuneración	14	1.563
Jornada de trabajo	13	557
Cuantía salarial, Sistema remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución tiempo trabajo	8	117
Resto de casos	66	2.639

FUENTE: Estadística de convenios colectivos.

Para finalizar, cabe recordar que 2018 es el último año con datos definitivos y que los años posteriores tienen información provisional. En cuanto a qué parte de la negociación colectiva está contenida o pendiente de incluir en la Estadística de convenios, una aproximación se obtendría de la comparación de datos definitivos de convenios y trabajadores de 2017 y 2018 con los datos provisionales de los años siguientes, como se aprecia en el cuadro adjunto.

CONVENIOS Y TRABAJADORES POR SECTORES					
	TOTAL	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
Convenios					
<b>2017</b>	5.741	105	2.036	173	3.427
<b>2018</b>	5.589	105	2.009	158	3.317
<b>2019 P</b>	4.359	79	1.657	133	2.490
<b>2020 P</b>	2.770	56	1.043	85	1.586
Trabajadores (miles)					
<b>2017</b>	10.855,3	686,4	2.566,5	851,1	6.751,2
<b>2018</b>	11.423,7	693,2	2.636,2	658,2	7.436,1
<b>2019 P</b>	10.387,1	457,1	2.530,6	779,2	6.620,3
<b>2020 P</b>	7.055,3	378,2	1.866,2	615,2	4.195,7

FUENTE: Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Convenios registrados hasta 30 de septiembre de 2020. P=Provisional.



## 5. SENTENCIAS

**STS 579/2020, de 6 de febrero.rec.646/2017**, referida a los trabajadores de una empresa contratista que no le son de aplicación los salarios pactados en el convenio colectivo aplicable a la empresa principal (limpieza por un Centro Especial de Empleo en un hotel al que se le aplica el convenio sectorial de hostelería).

La sentencia de instancia estimó e parte la demanda estimando el despido improcedente y condenando a la empresa a las consecuencias derivadas de dicha declaración, determinadas con arreglo a lo previsto en el Convenio colectivo de centros y servicio de atención a personas con discapacidad. El actor recurrió la sentencia en suplicación alegando que debía aplicarse el Convenio colectivo provincial de hostelería. La sentencia recurrida estimó el recurso siguiendo el criterio establecido por la propia Sala, en aplicación de lo previsto en el art. 1 del citado convenio sectorial según el cual las empresas contratadas para prestar servicios en establecimientos incluidos dentro del ámbito funcional del convenio, quedan obligas a aplicar al personal puesto a disposición las condiciones generales contenidas en el mismo. Frente a ello, recurre la empresa en casación alegando que en base al principio d especialidad resulta aplicable el convenio específico de los centros especiales de empleo. La sentencia del TS afirma que no hay trato desigual entre estos trabajadores y aquellos otros que efectúan actividades de limpieza en el marco de una relación ordinaria. El elemento diferencial sobre el que se asienta la aplicación de uno u otro convenio resulta objetiva y razonablemente justificado. Los trabajadores de los Centros especiales de empleo han de regir sus relaciones por el convenio propio, sean cuales sean las tareas a las que se dediquen en tanto estén vinculados a esa específica figura empresarial mediante una relación laboral especial que define el ámbito de aplicación del citado convenio.

Por lo tanto, señala la sentencia, debe aplicarse el Convenio propio de Centro Especial de Empleo (condición de la empresa empleadora) y no el sectorial de hostelería (actividad contratada).

**STS726/2020, de11defebrero.rec.3036/2017**.Trabajador contratado en Teruel para prestar servicios de transporte internacional de mercancías con piezas y recambios provenientes de las fábricas de automóviles de Pamplona y de Palencia. Se discute si el convenio colectivo aplicable es el de transportes de la provincia de Teruel (que era el que venía aplicando la empresa) o el del mismo sector de Guipúzcoa (que es por el que se decanta la sentencia).La sentencia hace un análisis del concepto de centro de trabajo para concluir que en el presente caso en efecto, la empresa posee un centro de actividad en Hernani, coincidente con su domicilio social, centro calificado estratégico por la empresa ya que permite la salida de los

camiones de territorio nacional con menos costes para aquella.

Y por ello el trabajador ha de pasar por Hernani para salir por la frontera con Francia. Señala la sentencia que la vinculación de la prestación de servicios con la sede de Teruel es por completo inexistente y resulta irracional que la misma se rija por normas que no podrían ser incluidas en el principio “lex loci laboris” por la sola circunstancia de una mera formalidad, como es la plasmación de esa ubicación geográfica en el contrato de trabajo. En definitiva, el hecho de que figure en el contrato de trabajo la ubicación no tiene justificación alguna ya que la realidad es que el trabajador debe acudir al centro de trabajo de Hernani de forma regular por lo que la opción por una sede distinta para determinar el convenio colectivo aplicable contraviene lo dispuesto en el clausulado que fija el ámbito geográfico de aplicación de los respectivos convenios.

**STS 761/2020, de 19 de febrero.rec.169/2018**. Nulidad de convenio colectivo negociado por una sección sindical no constituida conforme a lo exigido por los estatutos sindicales correspondientes y, además, porque se había negociado un convenio colectivo por esa presunta sección sindical de ámbito de centro de trabajo sin respetar, por tanto, el principio de correspondencia

Se alega que la sección sindical constituida en la empresa es una sección sindical básica ya que las secciones sindicales estatales orgánicas según sus Estatutos, deben de estar constituidas y articuladas en tres o más Federaciones territoriales y con el acuerdo de la mayoría de las secciones sindicales regionales, cuestión esta que no ocurrió. Asimismo se prevé en los Estatutos que las secciones sindicales puedan negociar un convenio colectivo en el ámbito de la empresa pero autorizado por la Comisión Ejecutiva, no pudiendo firmar Convenios colectivos ni Acuerdos con la dirección de la empresa que sean contrarios a los Convenios colectivos o Acuerdos firmados por el sector.(art. 71 y 72 de sus Estatutos) La sentencia señala que no queda probado que se haya cumplido lo establecido en el artículo 72 en cuanto a la constitución de la sección sindical por lo que se entiende que no está legitimada para negociar el Convenio colectivo de ámbito empresarial, lo que supone nulidad del V Convenio colectivo de la empresa al haber sido negociado por quien carecía de legitimación.

**STS 297/2020. Rec.159/2018** sobre descentralización productiva: es ilegal la cláusula del Convenio colectivo de mataderos de aves y conejos que establece un porcentaje máximo de contratación con empresas cooperativas de trabajo asociado, computándolo en relación con el porcentaje de empleo. La negociación colectiva no puede admitir cesiones de trabajadores prohibidas por la norma estatal. Por lo que del convenio en cuestión no puede derivar ningún porcentaje de actividad que quede a salvo de la prohibición legal de incurrir en cesión de trabajadores



PRINCIPALES INDICADORES LABORALES															
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (1)															
A/ POR AÑO EFECTOS ECONÓMICOS (2)	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 P	2020 P	
<b>Convenios (número)</b>															
Total	6.016	5.987	5.689	5.067	4.585	4.376	4.589	5.185	5.642	5.640	5.741	5.589	4.359	2.770	
Empresa	4.598	4.539	4.323	3.802	3.422	3.234	3.395	4.004	4.493	4.471	4.555	4.413	3.347	2.104	
Ámbito superior a la empresa	1.418	1.448	1.366	1.265	1.163	1.142	1.194	1.181	1.149	1.169	1.186	1.176	1.012	666	
Convenios firmados en años anteriores	3.561	3.406	3.677	3.285	2.869	2.295	2.157	3.388	3.916	3.529	3.602	3.492	2.919	2.493	
Convenios firmados en el año	2.059	2.145	1.502	1.370	1.183	1.340	2.010	1.473	1.260	1.584	1.629	1.629	1.299	277	
Convenios firmados en años posteriores	396	436	510	412	533	741	422	324	466	527	510	468	141	0	
<b>Empresas (miles)</b>															
Total	1.413,7	1.605,2	1.520,5	1.481,1	1.170,9	1.162,0	1.312,9	1.436,9	1.201,9	1.288,7	1.312,1	1.362,6	1.221,7	868,4	
Ámbito superior a la empresa	1.409,1	1.600,7	1.516,2	1.477,3	1.167,5	1.158,7	1.309,5	1.432,9	1.197,4	1.284,2	1.307,6	1.358,2	1.218,3	866,3	
<b>Trabajadores (miles)</b>															
Total	11.606,5	11.968,1	11.557,8	10.794,3	10.662,8	10.099,0	10.265,4	10.304,7	10.227,3	10.738,6	10.855,3	11.423,7	10.387,1	7.055,3	
Empresa	1.261,1	1.215,3	1.114,6	923,2	929,0	925,7	932,7	867,2	846,9	804,3	822,8	857,7	730,6	464,6	
Ámbito superior a la empresa	10.345,4	10.752,9	10.443,2	9.871,1	9.733,8	9.173,3	9.332,7	9.437,5	9.380,3	9.934,3	10.032,5	10.565,9	9.656,6	6.590,7	
Convenios firmados en años anteriores	6.143,6	7.258,3	8.098,6	7.406,0	6.661,9	4.229,4	4.802,5	7.436,7	6.166,1	6.949,5	5.523,0	6.243,6	7.561,7	6.810,8	
Convenios firmados en el año	4.610,0	4.133,2	2.412,2	2.171,0	2.528,2	3.169,4	4.940,0	1.999,1	3.166,0	2.665,3	3.917,6	4.361,6	2.687,1	244,5	
Convenios firmados en años posteriores	852,9	576,7	1.047,0	1.217,4	1.472,6	2.700,2	522,9	868,9	895,2	1.123,8	1.414,7	818	138	0	
Agrario *	809,8	745,5	736,2	717,4	635,4	779,7	644,1	743,8	677,3	657,5	686,4	693,2	457,1	378,2	
Industria *	2.900,7	2.804,6	2.827,6	2.695,9	2.502,0	2.255,4	2.334,8	2.343,9	2.444,1	2.494,7	2.566,5	2.636,2	2.530,6	1.866,2	
Construcción *	1.367,0	1.365,2	1.347,0	1.377,2	1.383,6	741,1	867,7	815,6	714,7	607,5	851,1	658,2	779,2	615,2	
Servicios *	6.528,9	7.052,9	6.647,0	6.003,9	6.141,8	6.322,8	6.418,8	6.401,4	6.391,2	6.978,8	6.751,2	7.436,1	6.620,3	4.195,7	
<b>Variación salarial pactada inicial (%)</b>															
Total	3,1	3,6	2,3	1,5	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,3	1,9	
Empresa	2,7	3,1	2,2	1,3	1,6	1,2	0,5	0,4	0,5	0,8	1,2	1,4	2,0	1,6	
Ámbito superior a la empresa	3,2	3,7	2,3	1,5	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,3	2,0	
- Grupo de empresas	2,7	2,7	2,1	1,1	1,3	1,2	0,5	0,5	0,5	0,8	1,3	1,2	1,7	1,4	
- Sector local-comarcal	3,2	3,0	2,3	1,6	0,7	1,4	1,2	1,3	1,2	2,8	2,9	-	-	-	
- Sector provincial	3,4	3,9	2,4	1,6	2,2	1,1	0,6	0,6	0,8	1,0	1,5	1,8	2,0	2,0	
- Sector autonómicos	3,1	4,4	2,2	1,3	1,9	1,0	0,7	0,7	0,7	1,0	1,5	1,9	2,2	2,0	
- Sector nacional	2,9	3,0	1,9	1,5	1,8	0,8	0,4	0,5	0,7	1,0	1,4	1,8	2,9	2,0	
Convenios firmados en años anteriores	3,0	3,6	2,5	1,7	2,4	1,6	0,7	0,5	0,6	1,0	1,2	1,5	2,1	1,9	
Convenios firmados en el año	3,2	3,7	2,0	1,1	1,6	0,7	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,0	2,8	1,6	
Convenios firmados en años posteriores	3,8	3,2	1,0	1,2	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	1,5	1,5	-	
Sin cláusula de garantía salarial	3,6	4,4	1,9	1,5	2,0	0,9	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,8	2,4	1,9	
Con cláusula de garantía salarial	2,9	3,2	2,5	1,4	2,0	1,4	0,6	0,7	0,8	1,1	1,5	1,6	1,8	2,0	
Agrario *	4,0	4,0	2,1	1,4	2,0	1,1	0,6	0,7	0,7	0,8	1,1	1,3	1,6	1,6	
Industria *	3,1	3,4	2,2	1,3	2,4	1,1	0,5	0,6	0,7	1,1	1,5	1,9	2,0	2,0	
Construcción *	3,6	3,6	3,5	1,5	1,6	1,0	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,0	2,2	2,2	
Servicios *	3,0	3,6	2,1	1,6	1,9	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,4	1,9	
<b>Variación salarial revisada (%)</b>															
Total	4,2	3,6	2,2	2,2	2,3	1,2	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,3	-	
Empresa	3,6	3,1	2,2	2,0	2,0	1,5	0,6	0,4	0,5	0,8	1,2	1,4	2,0	-	
Ámbito superior a la empresa	4,3	3,7	2,2	2,2	2,3	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	2,3	-	
- Grupo de empresas	4,1	2,7	2,1	2,6	2,0	2,0	0,6	0,5	0,5	0,8	1,4	1,2	-	-	
- Sector local-comarcal	4,5	3,0	2,3	2,0	0,8	1,4	1,2	1,3	1,2	2,8	2,9	-	-	-	
- Sector provincial	4,5	3,9	2,4	2,2	2,6	1,2	0,6	0,6	0,8	1,0	1,5	1,8	-	-	
- Sector autonómicos	3,5	4,4	2,2	2,0	2,2	1,2	0,7	0,5	0,8	1,1	1,5	1,9	-	-	
- Sector nacional	4,1	3,0	1,9	2,3	2,0	0,9	0,4	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	-	-	
Convenios firmados en años anteriores	3,9	3,6	2,5	2,4	2,8	1,9	0,7	0,5	0,7	1,0	1,3	1,5	2,1	-	
Convenios firmados en el año	4,6	3,7	2,0	2,1	1,9	0,9	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,1	2,8	-	
Convenios firmados en años posteriores	4,3	3,2	1,0	1,2	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	1,5	1,5	-	
Con cláusula de garantía salarial	4,5	3,2	2,5	2,9	2,7	2,0	0,6	0,7	0,9	1,2	1,5	1,7	1,8	-	
Agrario *	4,6	4,0	1,9	2,2	2,2	1,2	0,6	0,7	0,7	0,9	1,1	1,3	1,6	-	
Industria *	4,3	3,4	2,2	2,3	2,8	1,3	0,6	0,6	0,7	1,1	1,5	1,9	2,0	-	
Construcción *	5,6	3,6	3,5	1,6	2,3	1,5	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,0	2,2	-	
Servicios *	3,8	3,6	2,1	2,2	2,1	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,4	-	
<b>Cl. garantía salarial (% trabajadores)</b>															
Total	66,0	67,3	59,0	47,1	42,4	26,9	25,8	17,1	12,5	12,3	17,7	18,4	20,3	21,3	
Empresa	54,4	54,6	45,2	43,3	32,5	24,6	9,6	11,2	14,0	15,4	15,6	16,6	21,2	32,7	
Ámbito superior a la empresa	67,4	68,7	60,5	47,4	43,4	27,2	27,4	17,6	12,4	12,0	17,8	18,6	20,3	20,5	
<b>Jornada anual (horas)</b>															
Total	1.748,3	1.749,0	1.751,0	1.751,2	1.737,0	1.738,4	1.740,2	1.754,4	1.745,4	1.745,0	1.743,7	1.741,4	1.750,9	1.754,8	
Empresa	1.690,0	1.698,6	1.697,0	1.702,1	1.703,4	1.710,3	1.706,5	1.705,6	1.706,0	1.711,4	1.718,8	1.712,8	1.712,9	1.723,5	
Ámbito superior a la empresa	1.755,4	1.754,8	1.756,7	1.755,8	1.740,2	1.741,3	1.743,6	1.758,9	1.748,9	1.747,7	1.745,8	1.743,7	1.753,8	1.757,0	
<b>Ratio empresas por convenio</b>															
Total convenios	235,0	268,1	267,3	292,3	255,4	265,5	286,1	277,1	213,0	228,5	228,6	243,8	280,3	313,5	
Convenios ámbito superior a la empresa	993,7	1.105,4	1.110,0	1.167,9	1.003,9	1.014,6	1.096,7	1.213,3	1.042,1	1.098,6	1.102,5	1.155,0	1.203,9	1.300,8	
<b>Ratio trabajadores por convenio</b>															
Total convenios	1.888,8	1.929,3	1.999,0	2.031,6	2.130,3	2.307,8	2.237,0	1.987,4	1.812,7	1.904,0	1.890,8	2.044,0	2.382,9	2.547,0	
Convenios de empresa	274,6	274,3	267,7	257,8	242,8	286,3	274,7	216,6	188,5	179,9	180,6	194,4	218,3	220,8	
Convenios ámbito superior a la empresa	6.929,2	7.295,8	7.426,0	7.645,1	7.803,3	8.032,6	7.816,3	7.991,1	8.163,9	8.498,2	8.459,1	8.984,6	9.542,1	9.896,0	
<b>Ratio trabajadores por empresa</b>															
Total convenios	7,6	8,2	7,5	7,6	7,3	8,7	7,8	7,2	8,5	8,3	8,3	8,4	8,5	8,1	
Convenios de empresa	274,6	274,3	267,7	257,8	242,8	286,3	274,7	216,6	188,5	179,9	180,6	194,4	218,3	220,8	
Convenios ámbito superior a la empresa	6,8	7,3	6,7	6,9	6,7	7,9	7,1	6,6	7,8	7,7	7,7	7,8	7,9	7,6	
<b>B/ CONVENIOS FIRMADOS</b>															
Convenios	1.866	1.892	1.907	1.585	330	C/ INAPLICACIONES				2015	2016	2017	2018	2019	2020 P
De nuevas unidades de negociación	506	500	499	393	68	Número	1.437	1.326	1.076	987	1.044	1.044	434		
Trabajadores (miles)	2.832,3	3.921,0	4.635,9	2.933,0	419,7	Con acuerdo en período cons	90,6	90,6	88,9	90,9	93,2	94,7			
De nuevas unidades de negociación	122,5	105,8	77,6	108,1	78,6	Empresas afectadas	1.254	1.150	949	857	793	383			
						Trabajadores	43.173	32.064	23.625	20.924	22.280	14.345			

(1) Convenios registrados hasta el 30 de septiembre de 2020. Datos acumulados de cada período. (2) Datos en negrita: sin información disponible actualizada en los avances mensuales de la Estadística de convenios colectivos. Información provisional de 2019 y 2020. P=Provisional. \* Ver apartado *Coyuntura de los convenios colectivos* del Boletín.  
FUENTE: Estadística de convenios colectivos de trabajo (<http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/index.htm>) y elaboración propia.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES														
Tasas de variación interanual en %, salvo indicación contraria														
	2015	2016	2017	2018	2019	2020(1)	III 18	IV 18	I 19	II 19	III 19	IV 19	I 20	II 20
<b>Contabilidad Nacional (2)</b>														
PIB	3,8	3,0	3,0	2,4	2,0	-12,8	2,3	2,3	2,2	2,1	1,8	1,7	-4,2	-21,5
Empleo (3)	3,2	2,8	2,9	2,6	2,3	-9,5	2,6	2,7	2,8	2,5	1,8	2,1	-0,5	-18,4
Asalariados	3,5	2,8	3,3	3,0	2,6	-7,8	3,0	3,0	3,1	2,8	2,2	2,5	0,8	-16,4
No asalariados	1,4	2,7	0,8	0,2	0,2	-19,4	0,1	0,7	1,1	0,9	-0,9	-0,4	-8,1	-30,7
Productividad. Total (3)	0,6	0,2	0,1	-0,2	-0,3	-3,7	-0,3	-0,4	-0,6	-0,4	0,1	-0,4	-3,7	-3,8
Agricultura	3,3	0,7	-6,5	7,5	-0,4	10,7	5,9	7,9	1,2	-2,7	2,0	-1,7	7,3	14,3
Industria	0,7	0,7	1,3	-1,2	-0,4	-8,1	-0,8	-0,7	-0,8	-0,4	-0,5	0,1	-5,7	-10,5
Construcción	-1,8	1,7	-3,6	-4,0	-0,8	-6,1	-2,8	-4,2	-3,5	0,0	0,2	0,3	-3,1	-9,0
Servicios	0,0	-0,3	0,5	0,2	0,0	-2,8	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	0,2	-0,2	-3,2	-2,4
Remuneración por asalariado (3)	0,6	-0,6	0,7	1,0	2,1	2,1	1,2	1,3	1,9	2,3	2,3	1,9	1,3	2,9
Coste Laboral Unitario (CLU)(3)(4)	-0,1	-0,8	0,6	1,2	2,4	6,1	1,5	1,8	2,5	2,8	2,2	2,3	5,1	7,0
Deflactor del PIB	0,5	0,3	1,3	1,2	1,4	1,1	1,4	1,2	1,2	1,4	1,3	1,6	1,2	1,0
CLU real (3)(5)	-0,6	-1,1	-0,7	0,0	1,0	4,9	0,2	0,5	1,2	1,3	0,8	0,7	3,9	5,9
<b>Encuesta de Población Activa (EPA)</b>														
Ocupados	3,0	2,7	2,6	2,7	2,3	-2,5	2,5	3,0	3,2	2,4	1,8	2,1	1,1	-6,0
Asalariados	3,4	3,1	3,2	3,3	2,7	-2,9	3,3	3,3	3,6	2,7	2,2	2,4	1,2	-7,0
No asalariados	1,1	0,7	-0,1	-0,5	0,5	-0,5	-1,5	1,1	1,0	1,0	-0,3	0,3	0,3	-1,2
Activos	-0,1	-0,4	-0,4	0,3	1,0	-1,9	0,3	0,5	0,7	0,9	1,0	1,3	0,7	-4,6
Parados	-9,9	-11,4	-12,6	-11,2	-6,6	1,5	-10,9	-12,3	-11,6	-7,4	-3,4	-3,4	-1,2	4,3
Tasa de ocupación (6)	46,4	47,6	48,7	49,7	50,4	48,4	50,2	50,1	49,8	50,5	50,5	50,6	49,8	47,0
Varones	52,0	53,3	54,6	55,7	56,3	54,1	56,4	56,2	55,7	56,4	56,6	56,4	55,5	52,7
Mujeres	41,1	42,2	43,1	44,0	44,8	43,1	44,3	44,5	44,1	44,9	44,8	45,2	44,4	41,7
Nacionales	45,9	47,0	48,0	49,0	49,6	48,0	49,5	49,4	49,0	49,7	49,7	49,9	49,1	46,8
Extranjeros	51,2	53,4	55,4	56,0	56,9	52,1	56,4	56,7	56,2	57,3	57,1	57,0	55,1	49,1
Tasa de temporalidad (7)	25,1	26,1	26,7	26,8	26,3	23,7	27,4	26,9	25,9	26,4	26,7	26,1	25,0	22,4
Ocupados tiempo parc./total (%)	15,7	15,2	15,0	14,6	14,6	13,9	13,90	14,8	14,9	14,9	14,0	14,7	14,5	13,4
Tasa de actividad (8)	59,5	59,2	58,8	58,7	58,6	56,9	58,7	58,6	58,4	58,7	58,7	58,7	58,2	55,5
Varones	65,7	65,1	64,7	64,6	64,3	62,5	64,9	64,5	64,0	64,4	64,5	64,2	63,6	61,4
Mujeres	53,7	53,6	53,2	53,1	53,3	51,5	52,9	53,1	53,0	53,4	53,3	53,5	53,0	50,0
Nacionales	58,0	57,8	57,3	57,2	57,1	55,5	57,3	57,1	56,9	57,2	57,2	57,2	56,7	54,3
Extranjeros	73,7	72,8	72,7	71,7	71,2	67,6	71,0	71,6	71,1	71,8	70,8	71,2	70,0	65,3
Tasa de paro (9)	22,1	19,6	17,2	15,3	14,1	14,9	14,6	14,4	14,7	14,0	13,9	13,8	14,4	15,3
Varones	20,8	18,1	15,7	13,7	12,4	13,4	13,1	12,9	12,9	12,5	12,2	12,2	12,8	14,1
Mujeres	23,5	21,4	19,0	17,0	16,0	16,5	16,2	16,3	16,7	15,8	15,9	15,5	16,2	16,7
Nacionales	20,9	18,7	16,3	14,3	13,2	13,6	13,7	13,5	13,8	13,1	13,1	12,8	13,3	13,9
Extranjeros	30,5	26,6	23,8	21,9	20,1	23,0	20,6	20,8	20,9	20,3	19,3	20,0	21,2	24,9
Parados larga durac./total (%) (10)	60,8	57,3	52,6	49,0	44,3	37,7	48,1	47,0	45,2	45,1	43,5	43,5	41,5	33,9
<b>Encuesta Trimestral Coste Laboral</b>														
Coste laboral total por trabajador	0,6	-0,4	0,2	1,0	2,2	-3,9	1,9	0,9	2,1	2,4	2,2	2,3	0,8	-8,3
Coste salarial por trabajador	1,1	-0,3	0,1	1,0	1,9	-4,5	1,9	0,9	1,7	2,1	1,9	1,8	0,7	-9,4
Coste salarial ordinario	0,4	-0,2	0,2	1,2	2,2	-5,1	1,2	1,6	2,0	2,2	2,4	2,0	0,9	-11,0
Pagos extraordinarios y atrasad.	5,8	-0,5	-0,2	0,1	0,0	-0,7	8,3	-2,1	-0,2	1,1	-3,3	0,8	-0,4	-0,9
Otros costes por trabajador	-0,7	-0,8	0,5	1,0	3,4	-2,0	1,9	0,7	3,1	3,4	3,0	4,0	1,0	-5,0
Cotizaciones obligatorias	1,1	-0,3	0,8	1,0	3,8	-2,9	1,4	1,0	3,6	3,9	3,8	4,0	1,3	-7,1
Coste por despido	-23,5	-12,5	-10,4	-1,9	-12,8	-33,2	16,3	-19,5	-12,3	-6,2	-26,3	-5,9	-24,5	-42,0
Coste laboral por hora trabajada	0,6	-0,1	0,1	1,2	2,6	8,5	2,5	0,5	0,0	5,9	2,4	2,0	4,8	11,9
Horas mensuales efectivas. Total	0,0	-0,3	0,1	-0,2	-0,3	-10,8	-0,7	0,5	2,1	-3,3	-0,2	0,3	-3,8	-18,0
Tiempo completo	-0,1	-0,1	0,2	0,0	-0,4	-10,3	-0,6	0,5	1,9	-3,3	-0,4	0,1	-3,7	-17,0
Tiempo parcial	1,5	-0,5	0,3	0,0	0,3	-18,3	-0,6	1,3	2,6	-2,7	0,1	1,2	-6,6	-29,9
	2015	2016	2017	2018	2019	2020(1)	Feb 20	Mar 20	Abr 20	May 20	Jun 20	Jul 20	Ago 20	Sep 20
<b>Afiliados y movimiento laboral registrado</b>														
Afiliados S.S. (media mensual)	3,2	3,0	3,6	3,1	2,6	-2,1	1,9	-0,2	-4,0	-4,6	-4,6	-3,8	-2,7	-2,3
Asalariados	3,5	3,5	4,2	3,5	3,0	-2,4	2,2	-0,2	-4,5	-5,1	-5,3	-4,5	-3,3	-2,8
No asalariados	1,9	1,0	0,8	1,1	0,6	-0,5	0,6	-0,1	-1,7	-1,7	-1,3	-0,5	0,0	-0,1
Paro registrado	-7,5	-8,6	-9,3	-6,5	-4,0	16,4	-1,3	9,0	21,1	25,3	25,2	25,3	24,0	22,6
Contratos registrados	11,1	7,6	7,6	3,7	1,0	-31,0	1,5	-26,5	-61,9	-59,0	-42,3	-29,5	-26,4	-22,1
Indefinidos (% del total)	8,1	8,6	9,0	10,3	9,6	10,0	11,2	11,6	8,8	9,0	9,9	9,2	8,6	10,0
<b>IPC</b>														
IPC s/ diciembre anterior (11)	0,0	1,6	1,1	1,2	0,8	-	-1,1	-1,5	-1,2	-1,2	-0,7	-1,6	-1,6	-1,4
IPC s/ año anterior	-0,5	-0,2	2,0	1,7	0,7	-0,2	0,7	0,0	-0,7	-0,9	-0,3	-0,6	-0,5	-0,4
Subyacente s/ año anterior (12)	0,6	0,8	1,1	0,9	0,9	0,9	1,2	1,1	1,1	1,1	1,0	0,6	0,4	0,4
IPC energía s/año anterior	-9,0	-8,6	8,0	6,1	-1,2	-9,8	-3,3	-9,7	-17,1	-17,7	-11,9	-10,7	-9,3	-8,5

(1) Media del período disponible. (2) Datos corregidos de estacionalidad y calendario. (3) Calculado con empleo equivalente a tiempo completo. (4) Remuneración por asalariado/Productividad por ocupado. (5) CLU/Deflactor del PIB. (6) Porcentaje de población ocupada mayor de 16 años. (7) Porcentaje de asalariados con contrato temporal. (8) Porcentaje de activos en la población mayor de 16 años. (9) Porcentaje de parados sobre la población activa. (10) Porcentaje de parados durante al menos un año en el total de parados. (11) Los datos anuales son las variaciones de diciembre sobre diciembre del año anterior y los mensuales son las variaciones del mes de referencia sobre diciembre del año anterior. (12) IPC sin energía ni alimentos no elaborados.

FUENTE: INE, Ministerio de Trabajo y Economía Social y Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.

Las opiniones expresadas en este Boletín son las de los Servicios técnicos de la CCNCC.



COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

Código QR de enlace con el sitio WEB



Si desea realizar cualquier comentario puede utilizar el Fax 91 547 73 10 o el Correo-e [secretaria.ccncc@mitramiss.es](mailto:secretaria.ccncc@mitramiss.es)  
Permitida la reproducción citando la fuente [http://www.mites.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/index.htm](http://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm)

NIPO: 117-20-003-3

22/10/2020