

1. XXXIII JORNADA DE LA CCNCC: TELETRABAJO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

La CCNCC, como viene siendo habitual, celebró su jornada anual de estudio el pasado 25 de noviembre, si bien en este caso y debido a la situación provocada por la pandemia del coronavirus, se optó por otra fórmula en su realización ya que se restringió el aforo presencial a cuarenta personas y se retransmitió en streaming. Este hecho no impidió que tuviera un gran seguimiento sino todo lo contrario, ya que podemos decir que hubo más de 1.300 visualizaciones, llegando por lo tanto a un número mayor de personas que en otras ocasiones.

El tema acordado para esta ocasión fue el análisis del **Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia**, en concreto sobre “el Teletrabajo y negociación colectiva”.

Respecto de la regulación de este real-decreto ley destacaremos algunos aspectos del mismo. Define como trabajo a distancia regular aquel que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del 30% de la jornada o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo.

El teletrabajo es aquel trabajo a distancia que se lleva a cabo mediante el uso exclusivo o prevalente de medios y sistemas informáticos, telemáticos y de telecomunicación.

Cabe destacar del Real Decreto Ley 28/2020 de trabajo a distancia ,el carácter voluntario y reversible del trabajo a distancia, tanto para el trabajador como para la empresa. Por otro lado instaura una serie de obligaciones y establece que se deberá formalizar por escrito y contener información sobre determinados aspectos, como los medios necesarios, posibles gastos, horario, etc.

Pero lo que nos interesa destacar aquí es el papel que otorga a la negociación colectiva, de manera que a través de los convenios colectivos se definirán aspectos como:

.-La identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia.

.-Las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad.

.- La duración máxima del trabajo a distancia

.- Otros contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial, en el trabajo a distancia.

También podrán fijar el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, por un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el real

decreto ley, a los efectos de calificar como “regular” esta modalidad de ejecución de la actividad laboral.

Podrán fijar un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos, diferente al previsto en el real decreto ley, siempre que no se celebren con menores de edad.

Asimismo, los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer los medios adecuados para garantizar el ejercicio efectivo del derecho a la desconexión digital fuera de los horarios de trabajo.

En cuanto al desarrollo de la jornada, fue inaugurada por la directora del Gabinete de la Ministra, **D^a Amparo Ballester Pastor**, junto con el presidente de la Comisión **D. Jesús Cruz Villalón**, quien destacó la oportunidad de la decisión adoptada por los vocales de esta Comisión sobre el tema objeto de análisis como es el papel de la negociación colectiva en la modalidad del trabajo a distancia y en concreto en el teletrabajo.

La directora del Gabinete, hizo hincapié en la importancia de las jornadas de la CCNCC y su contribución a que la negociación colectiva pueda desplegar toda su actividad, siendo este año especial ya que su papel va ser de vital importancia en todas las cuestiones relacionadas con el nuevo marco de relaciones laborales centrado en la modificación del Estatuto de los Trabajadores que pretende reforzar la calidad del trabajo y de las empresas.

La primera mesa estuvo integrada por los interlocutores sociales y fue moderada por la Directora General de Trabajo **D^a Verónica Martínez Barbero**.

En primer lugar intervino **D. Gonzalo Del Pino Bustos**, Secretario de Política Sindical de la Confederación Sindical de U.G.T. quien señaló que hasta la publicación del Real Decreto-Ley 28/2020 de trabajo a distancia, en España había una regulación escasa del trabajo a distancia, de manera que sólo en 47 convenios colectivos de los 1.130 firmados hasta diciembre de 2019 se recogía alguna disposición sobre el teletrabajo. La pandemia ha venido a cambiar esto, dando una mayor seguridad jurídica a trabajadores y empresas y ayudando a incrementar la protección y derechos de las personas trabajadoras así como a fomentar el teletrabajo a través de la negociación colectiva.

Como reflexiones respecto a la negociación colectiva en el teletrabajo, uno de los aspectos a destacar de esta norma es el cambio operado en la participación de los representantes de los trabajadores en la empresa a quienes el legislador ha dado un papel relevante de colaboración en la propia organización de la empresa.

Además de incidir en que la regulación del teletrabajo no se puede utilizar como medida de conciliación entre la vida familiar y laboral, ya regulada en nuestro derecho laboral, destacó la importancia que tiene el hecho de que las personas que teletrabajen no sufran perjuicios en relación

con quienes lo hacen de forma presencial, especialmente en aspectos como los relativos al tiempo de trabajo que debe ser el que establezca en el convenio colectivo, o bien en la retribución que no puede verse alterada. Otro de los aspectos a tener en cuenta es la voluntariedad, siendo este otro de los principios que han de quedar claros en la negociación colectiva, como la necesidad de que los gastos, medios, o herramientas han de ser proporcionadas obligatoriamente por la empresa y no a costa del trabajador. La negociación colectiva tendrá que hacer un esfuerzo por determinar los elementos esenciales que debe entregar la empresa así como la compensación que debe asumir por el teletrabajo (por ejemplo un complemento por teletrabajo), y otros aspectos como la intromisión en aspectos privados del teletrabajador.

Terminó indicando que los convenios sectoriales son el medio más adecuado para regular las condiciones del teletrabajo siendo fundamental su desarrollo, e informó que han propuesto reunirse con las organizaciones empresariales para este desarrollo en la negociación colectiva, esperando que el siguiente paso del Gobierno sea derogar aspectos de la reforma laboral como la prioridad aplicativa del convenio de empresa.

En segundo lugar intervino **D^a Mari Cruz Vicente**, secretaria de acción sindical de CC.OO., quien resaltó el acuerdo habido sobre el teletrabajo como uno de los que mayor interés ha suscitado, no siendo esto casual ya que si bien no tenía incidencia en nuestro país, como consecuencia de la crisis sanitaria provocada por la Covid 19 ha ganado una relevancia importante y ha situado el teletrabajo en la agenda sindical y en la agenda política. De hecho, durante este periodo se ha triplicado el número de personas que utilizan el teletrabajo llegando a algo más de 3.000.000 en el segundo trimestre del año 2020, habiendo tenido mayor incidencia en las mujeres. Sin embargo para esta situación no se contaba con ninguna regulación más allá de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, por lo que se consideró necesario abrir un proceso de negociación que abordara el trabajo a distancia. Así se llegó al V Acuerdo social fruto del dialogo social que dio lugar al Real Decreto-ley 28/2020 que regula todas las situaciones derivadas del trabajo a distancia.

Esta norma abre una puerta muy importante a la negociación colectiva de manera que son unas 16 materias en las que el real decreto ley remite a su desarrollo a través de la negociación colectiva. Desde CC.OO resalta como cuestiones importantes:

El carácter voluntario del trabajo a distancia.

La dotación de medios ,mantenimiento, gastos, etc. a cargo de la empresa.

La evaluación de riesgos laborales.

Derecho a la intimidad, protección de datos, desconexión digital.

Derechos colectivos. Y todo ello amparado por los principios de igualdad y no discriminación.

Además de ello hay una serie de materias que se derivan a la negociación colectiva, entre las que destacó la reversibilidad, algo que se debe negociar con exactitud, la duración máxima del tiempo del trabajo a distancia, y un

punto que si bien no se llegó a regular en el real decreto ley a pesar de que ellos pretendían incluirlo, como es el porcentaje de la presencialidad, cuestión que queda derivada a su desarrollo en la negociación colectiva.

Por parte de la **CEOE** intervino **D^a Rosa Santos, directora del Departamento de empleo, diversidad y Protección Social**, quien comenzó explicando la visión que había tenido su organización sobre la urgencia de regular el teletrabajo y que se les había transmitido por parte del Gobierno. Es decir, así como estaban de acuerdo en la necesidad de modernizar esta figura, imprescindible en la actualidad, sin embargo cuestionaban esa urgencia, ya que entendían que era una figura que se debía abordar con el enfoque de una medida de organización del trabajo, y la oportunidad, ya que se regula mediante un real decreto ley y como consecuencia de una pandemia que había provocado enviar a los trabajadores a teletrabajar de un día para otro. Y esto era así porque la situación de los trabajadores que estaban en teletrabajo venía dada como consecuencia de una decisión sanitaria, que nada tiene que ver con una medida de organización del trabajo, cuestión esta que no se puede confundir con la que se estaba llevando a cabo como contención sanitaria.

Lo que sí tenía claro la CEOE es que no se podía considerar una medida de conciliación y que no se visualizara como tal. No se debe fomentar el hecho de que se incorpore el teletrabajo a los planes de igualdad.

Además, como cuestiones esenciales destacó las derivadas del Acuerdo Marco Europeo, como son:

- a) La voluntariedad
- b) Acuerdo de ambas partes bien a través del acuerdo individual o del colectivo.

Otro tema que preocupaba a la CEOE era la capacidad de adaptación que pudieran tener las empresas ante esta nueva forma de organización del trabajo, y por ello hubo mucho interés en derivar a la negociación colectiva una serie de materias teniendo en cuenta que es a través de la negociación colectiva donde se va a poder establecer esa capacidad de adaptación necesaria.

Otro objetivo a destacar por la CEOE fue que se mantuviesen las situaciones que previamente tenían negociadas e implementadas algunos sectores y empresas con el teletrabajo como medida de organización. Esto se resolvió manteniendo la vigencia de los acuerdos colectivos hasta que no terminase su vigencia.

Otro tema fundamental era no confundir el teletrabajo provocado por la situación derivada de la Covid 19 y la regulación del teletrabajo como medida de organización, tema solucionado también en el real decreto-ley y que se acordará en la negociación colectiva la forma de hacer la compensación de gastos derivada de esta situación.

Finalmente señaló alguna cuestión que les hubiera gustado incorporar al texto y que no fue posible como es la relativa a la accidentabilidad de los trabajadores, ya que si bien se abordó la prevención de riesgos laborales entienden que se debería identificar de manera exhaustiva todo lo que tiene que ver con la accidentabilidad de forma que para ello es necesario acotar bien los tiempos y espacios de trabajo.

Po último intervino la representante de **CEPYME D^a Teresa Díaz de Terán** directora del Departamento socio-laboral, quien partió de la diferenciación del trabajo a distancia como consecuencia de la Covid 19 de la regulación del teletrabajo como organización de trabajo.

Destacó el hecho de que este acuerdo fruto del dialogo social ya tenía antecedentes en España, como es el Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva de 2003 y el AENC 2015-2017 en los que ya se hablaba de ello.

Relacionó los contenidos del real decreto ley en los que hay una remisión a la negociación colectiva y aludió especialmente a la disposición adicional primera así como a las Disposiciones transitorias 1^a y 3^a.

Terminó haciendo un llamamiento en este momento de crisis sanitaria, a la necesidad de supervivencia de las empresas y de los puestos de trabajo.

La segunda parte de la jornada, centrada en la visión académica, comenzó con la intervención de **D^a Ana de la Puebla Pinilla**, catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Autónoma de Madrid con la ponencia titulada “Las llamadas a la negociación colectiva en la regulación del trabajo a distancia”. Empezó haciendo una referencia al contexto en el que aparece este real decreto ley que lo hace en la pandemia junto con otras normas de emergencia sanitaria, normas todas ellas con las que comparte alguna de sus características como es su origen, ya que proviene de un pacto del Gobierno con los interlocutores sociales, así como el hecho de que es una norma que deriva de la situación de pandemia y de que la forma jurídica adoptada es la de real decreto ley. Sin embargo no es una norma laboral de emergencia sanitaria por lo que tiene unos rasgos que la separan de una norma sanitaria como lo es el que se trata de una norma con vocación de permanencia y que se trata de una norma en que la participación de la negociación colectiva es especialmente significativa frente a las normas de emergencia sanitaria.

Parte de que hay varios tipos de teletrabajo o trabajo a distancia.

- 1) Teletrabajo Covid.- queda fuera del Real Decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia aunque la Disp. transitoria 3^a hace una llamada a la negociación colectiva para regular aspectos como la compensación de gastos.
- 2) Otra cuestión a destacar es que se aplica una normativa laboral general, por lo que en aquellos sectores que ya tuvieran una regulación se mantiene esta hasta concluir su vigencia.
- 3) El tercer tipo es el teletrabajo o trabajo a distancia como medida de conciliación del artículo 34.8 del E.T., entendiéndose que en estos casos no debe de dejar de aplicarse este real decreto-ley.

En cuanto al análisis del contenido del real decreto-ley reiteró lo dicho sobre la continua llamada a la negociación colectiva y destacó el gran protagonismo que se da a los representantes de los trabajadores como es el derecho a participar, a recibir información,

audiencia previa, etc., o el dispuesto en el artículo 16 sobre la obligación de que aquellos reciban el informe de la evaluación de riesgos laborales cuando esta se realiza en el domicilio del trabajador.

Cuestión de interés y a la que le presta especial atención es la llamada que hace el real decreto-ley a la negociación colectiva en cuestiones específicas y la que se produce posteriormente de manera general en la Disposición adicional 1^a, y si bien considera que se trata de una cláusula de cierre, esto le hace preguntarse la relación que hace el real decreto ley entre la Ley y el convenio colectivo. En base a ello destaca los supuestos en los que la ley habilita al convenio colectivo para que modifique la regulación, como es el propio concepto del trabajo a distancia regular o la propia voluntariedad, o la posibilidad de ampliar el contenido del acuerdo del trabajo a distancia, así como el porcentaje de presencialidad.

Lo que más abunda son las llamadas a la negociación colectiva como complemento de la regulación legal y sobre lo que hay diversa tipología. Así, se pueden distinguir llamadas en las que no es imprescindible ya que la norma está completa, pero otras en las que si no hubiera esa intervención de la negociación colectiva quedaría incompleta, como es el caso de las preferencias o prioridades para acceder al trabajo a distancia. Por otro lado hay supuestos en los que se llama al convenio colectivo para que complete la regulación de manera que si no fuera así se dejaría ésta al acuerdo individual o bien en otros supuestos como en el caso de la compensación de gastos en los que la no intervención de la negociación colectiva derivaría a la autonomía individual o a lo que determinase la empresa,(artículo 21 en el uso de los medios informáticos).

Otro de los puntos que planteó es a qué se refiere el legislador cuando habla de la negociación colectiva y de acuerdos o convenios colectivos, llegando a la conclusión de que los utiliza como sinónimos, de manera que la norma se remite a todo tipo de acuerdos por lo que podría pensarse que también a los negociados a través de comisiones ad hoc. De ahí la importancia de la labor de los convenios de sector en esta materia y a considerar que aquí no tiene cabida la prioridad aplicativa del convenio de empresa.

Finalmente en cuanto a los principales escenarios sobre los que debe intervenir la negociación colectiva, además de la retribución y las medidas de conciliación, son todos aquellos que tienen que ver con el cambio digital y la transición energética, así como la negociación colectiva en el trabajo a distancia y perspectiva de género de manera que éste no se convierta en un inconveniente para el avance de los derechos de la mujer.

Para hablar del tema del teletrabajo y la conciliación de la vida laboral y familiar y en particular lo relativo al tiempo de trabajo intervino **D^a Yolanda Quintanilla Navarro**, profesora titular de la Universidad Rey Juan Carlos, de Madrid.

Señaló que el teletrabajo constituye un instrumento a través del cual se da flexibilidad a la organización del

trabajo por lo que desde su comienzo se ha producido un aumento de trabajadores que han asumido la oferta del empresario por el teletrabajo siendo uno de los motivos por los que el trabajador lo prefiere al poder pasar más tiempo con la familia(un 44%).

Esto hace que se considere que existe una relación positiva entre la conciliación personal, familiar y laboral con la sostenibilidad y la productividad en la empresa, .Así, se presume que cuanto mayor sea la flexibilidad en el tiempo de trabajo mayor será la conciliación. Sin embargo el logro de este objetivo no debe dejarnos de ver una serie de obstáculos que a veces impiden su consecución, de manera que factores como el perfil de la persona trabajadora, su capacidad de autoorganización de gestión de su tiempo de trabajo, o su entorno familiar o laboral donde trabaja, puedan dejar desprotegido al trabajador.

El tiempo de trabajo se ve afectado por el teletrabajo, de varias maneras:

1.- En ocasiones la jornada del teletrabajador queda relativizada en función de los objetivos de la actividad laboral que desarrolla.

2.-El tiempo de trabajo puede ser administrado libremente por el teletrabajador aunque la empresa puede limitar y establecer medidas de control(registro, etc.).

3.-El tiempo de disponibilidad requiere de límites temporales en la medida en que no es trabajo efectivo pero queda fuera del horario habitual de trabajo sin llegar a constituir tiempo de descanso para el teletrabajador.

4.- Horas extraordinarias. Cabe distinguir las que son por orden empresarial de las que lo son por la propia autoorganización del trabajador

5.- Trabajo nocturno o vacaciones, plantean problemas específicos no resueltos en el Estatuto de los Trabajadores.

6.- Disfrute de los permisos y su eventual modulación es una cuestión no prevista en el ET

En definitiva las dificultades que se plantean han de resolverse a través de una regulación que garantice los derechos sobre los límites de la jornada, descansos, aspectos relacionados con la salud del trabajador y la igualdad efectiva de derechos entre el teletrabajador y el trabajador presencial.

En cuanto a la regulación del teletrabajo en la negociación colectiva y partiendo del Real Decreto Ley 28/2020, parece que este surge con la finalidad de llenar el vacío normativo que había hasta este momento junto con la negociación colectiva. No obstante se puede decir tras la consulta de los convenios colectivos firmados en 2019 y 2020, que se observa una escasa regulación del teletrabajo en la negociación colectiva, pudiendo señalar como razones que lo justifiquen la lenta implantación del teletrabajo en nuestro país, un sector doctrinal partidario de que la mejor regulación del teletrabajo es la menos regulada o la dificultad de ordenar el tiempo de trabajo en el teletrabajo.

En la revisión de las cláusulas convencionales fijadas en los convenios colectivos de 2019 y 2020 y aun cuando son escasos los contenidos sobre ellos se puede decir que.

a) Los convenios colectivos que regulan el teletrabajo lo citan como trabajo a distancia y dentro de las medidas de conciliación laboral y familiar.

b) Suelen limitarse a citarlo y repiten el contenido del artículo 34.8 del ET

c) En algunos convenios como el de Telefónica se hace referencia a una comisión interempresas de ordenación del tiempo de trabajo que determinará las actividades susceptibles de teletrabajo, o las personas que pueden teletrabajar.

d) En la negociación colectiva española no es frecuente que se presente la regulación como medida conciliadora en aquellos sectores productivos en los que se suele regular el teletrabajo como forma de organización, quizás porque alcanza a sectores no feminizados como telecomunicaciones, etc.

e) En algunas ocasiones se regulan deberes asumidos por el teletrabajador como por ejemplo a la formación.

f) Algunos convenios colectivos prevén la posibilidad de fijar jornada parcial de teletrabajo

g) En algunos convenios colectivos no se consideran susceptibles de teletrabajo los puestos de dirección o libre designación con el perjuicio que ello puede suponer para la mujer trabajadora.

Finalmente hizo una serie de propuestas como la necesidad de desarrollo de la negociación colectiva a través del convenio de sector que recogería cuestiones más generales, mientras que el convenio de empresa recogería cuestiones específicas como el determinar qué puestos son susceptibles de teletrabajo.

Finalmente intervino **D. Daniel Pérez del Prado**, profesor visitante doctor de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Carlos III de Madrid, quien tituló su ponencia “Negociación colectiva y teletrabajo: retribución y asunción de costes para la empresa”. Se basó en el análisis de una muestra de 230 convenios colectivos no denunciados (de un total de 6.400) donde aparece la palabra teletrabajo, siendo el resultado que un 70% son convenios de empresa, con un peso importante de las Administraciones Públicas, en torno a un 15%, un 9% convenios de sector y un 8% convenios sectoriales.

El segundo elemento significativo de la muestra es el temporal, que es de 2011 a 2020 y da como resultado que la mayor parte (un 52%), son de 2019-2020, lo que demuestra algo que ya sabíamos y es que el impacto de la regulación del teletrabajo era pequeño en nuestro país.

Hace otra clasificación de los convenios colectivos en cuatro categorías:

Categoría “**no regula**” (18%). Aquellos en los que aparece la palabra teletrabajo pero no hay ninguna regulación al respecto.) En este grupo se incluyen los acuerdos individuales).

Remisiones (54%) normalmente a comisiones de distinto tipo, programas piloto, etc.

Convenios que **regulan**, distinguiendo:

16% regulación completa-:incluyen definición, gastos, prevención de riesgos, derechos colectivos.

30% regulación parcial - cuando algunos de estos elementos anteriores no se incluyen.

El último de los elementos estudiado es el relativo a qué se vincula el teletrabajo. En este sentido como conclusión de la muestra, señala que el 83% lo vincula a un mecanismo de conciliación frente a un 17% donde se ve como una técnica de gestión de recursos humanos.

En cuanto al tratamiento de los medios y los gastos regulados en los artículos 11 y 12 del Real Decreto- Ley 28/2020 de trabajo a distancia, el resultado del análisis es que en torno a un 60% de la muestra de los convenios colectivos regula lo relativo a medios y gastos frente a un 40% que no lo regula. Dentro del 60% que lo regula, en el 44% la empresa aporta los medios y cubren el mantenimiento, un 17% añade la conexión a internet, un 3% añade otro tipo de gasto, luz, calefacción, etc. De otra parte resalta un 13% que traslada los gastos a la persona trabajadora donde juega un papel importante la Administración Pública.

El último de los bloques a analizar es el relativo a la adaptación de la estructura salarial regulada en el artículo 4 del real decreto ley. En este caso considera que pudiera parecer que hay una contradicción entre la primera y la segunda regla del citado artículo, especialmente cuando se refiere en la segunda a las características del puesto de trabajo, entiende que una interpretación correcta comprendería adoptar una regla general respecto al primer apartado y una particular respecto del segundo, especialmente en lo referente a la retribución,(complemento del puesto de trabajo), estando la clave en el desarrollo total o parcial del teletrabajo.

En cuanto a su aplicación, en la muestra analizada se comprueba que en un 72% de los convenios no se hace ninguna mención a la adaptación de la estructura salarial a las cuestiones del teletrabajo. El resto, lo hace desde una perspectiva muy general, así un 15% se refiere a la igualdad de derechos y un 13% a la igualdad remuneratoria. Son muy excepcionales los convenios donde se va un poco más lejos y se fijan reglas para la adaptación de la estructura salarial tanto respecto de los complementos salariales como extrasalariales.

Acabó su intervención manifestando la excesiva vinculación de esta figura la conciliación y la necesidad de que los temas relacionados con los medios y gastos se desarrollen en la negociación colectiva ya que la aplicación de esta reforma legislativa pasa necesariamente por la negociación colectiva y sin lugar a dudas, los medios los gastos y la estructura salarial es una figura trascendental a este respecto.

2. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE SEPTIEMBRE 2020 A 15 DE DICIEMBRE DE 2020

Según la base de datos del Registro Electrónico de Convenios Colectivos (REGCON), desde el uno de septiembre 2020 a 15 de diciembre de 2020 se han publicado los siguientes convenios colectivos de ámbito sectorial estatal

99000305011990 VI Convenio Colectivo estatal para las empresas y las personas trabajadoras de transporte sanitario de enfermos/as y accidentados/as. Vigencia hasta el 31.12.2025 (BOE 25.09.2020)

Según dispone en su artículo 13. Ámbito funcional. El presente Convenio es de obligada observancia para todas las empresas y personas trabajadoras del sector de transporte sanitario terrestre, aéreo y marítimo de personas enfermas y/o accidentadas, así como el transporte de órganos, sangre, muestras biológicas y equipos médicos

99004615011982 Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad para el año 2021. Vigencia hasta el 31.12.2021

Según dispone en su artículo 3. Ámbito funcional. Están sometidas a este Convenio colectivo las Empresas que realicen alguna de las actividades siguientes:

La vigilancia y protección de bienes, establecimientos, lugares y eventos, tanto públicos como privados, así como de las personas que pudieran encontrarse en los mismos.

El acompañamiento, defensa y protección de personas físicas determinadas, incluidas las que ostenten la condición legal de autoridad.

El depósito, custodia, recuento y clasificación de monedas y billetes, títulos-valores, joyas, metales preciosos, antigüedades, obras de arte u otros objetos que, por su valor económico, histórico o cultural, y expectativas que generen, puedan requerir vigilancia y protección especial.

El depósito y custodia de explosivos, armas, cartuchería metálica, sustancias, materias, mercancías y cualesquiera objetos que por su peligrosidad precisen de vigilancia y protección especial.

El transporte y distribución de los objetos a que se refieren los dos párrafos anteriores.

99000785011981 Convenio colectivo para las cajas y entidades financieras de ahorro. Vigencia hasta el 31.12.2023

Según dispone en su artículo 2. Ámbito funcional. Regula las relaciones laborales de las siguientes Entidades:

Las Cajas de Ahorros

Las Entidades de Crédito a las que una Caja de Ahorro haya traspasado en cualquier momento su patrimonio afecto a su actividad financiera.

Las Entidades de Crédito, distintas de las contempladas en los apartados anteriores que hubieran estado adheridas al Fondo de Garantía de Depósito de Cajas de Ahorros.

3. 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 noviembre 2020. La información sobre los **convenios firmados en 2020** indica que son 453, cuyos efectos económicos pueden iniciarse en 2020 y antes o después de este ejercicio. Esta cifra supone el 41% de los convenios firmados entre enero y noviembre de 2019, porque la pandemia también ha tenido efectos en los ritmos de negociación.

Según la información disponible sobre la **negociación colectiva con efectos económicos en 2020**, el número de convenios colectivos alcanza 2.939, que afectan a 926.298 empresas y a 7.480.201 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 el 1,89% (2,24% 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 (20,6%) 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 2019, cuando el aumento revisado aumentó una centésima (de 2,24% a 2,25%).

Según el **ámbito funcional**, el aumento salarial inicial en los convenios de empresa es menor que en los de ámbito superior: 1,61%, frente a 1,91%. Las cláusulas de garantía tienen mayor presencia entre los primeros que en los segundos: cubren al 33,1% y al 19,7% de los trabajadores, respectivamente.

En cuanto a la **jornada pactada**, alcanza 1.754 horas, unas tres horas superior la acordada en 2019. Según el ámbito funcional, la jornada media es de 1.723,4 horas en los convenios de empresa y de 1.756,1 horas en los supraempresariales, diez y tres horas superiores a las pactadas en 2019, respectivamente.

Respecto a las **inaplicaciones** de convenios, en el período enero-noviembre de 2020 se registraron 498, que afectaron a 17.352 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 95,2%).

Acerca del contenido de las **inaplicaciones**, en el 51,2% 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).

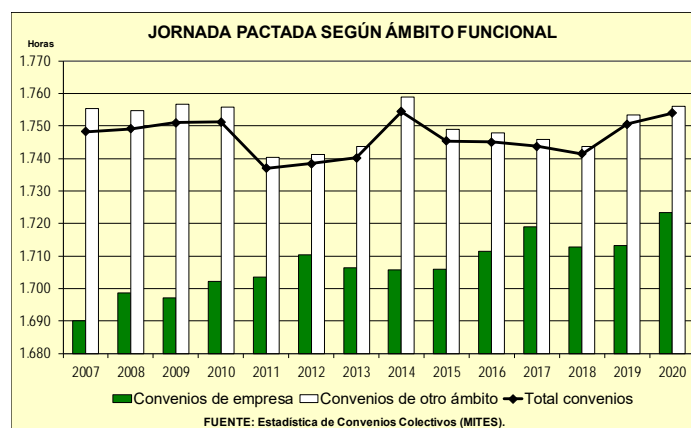
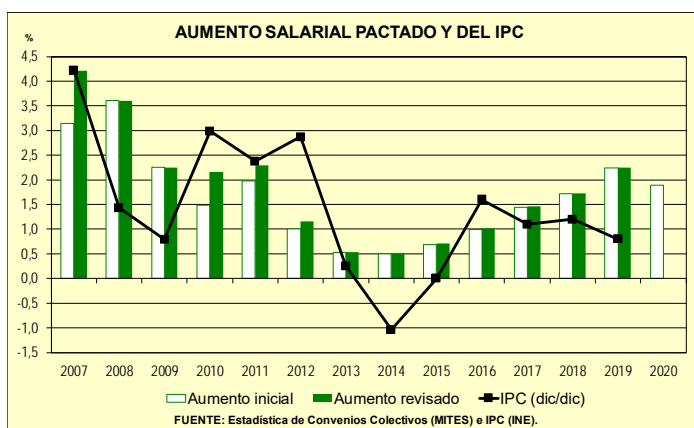
CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
Inaplicaciones depositadas en el período enero-noviembre de 2020		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
TOTAL	498	17.352
Cuantía salarial	255	4.652
Cuantía salarial y Sistema remuneración	60	1.725
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	45	4.308
Horario y distribución tiempo trabajo	18	831
Sistema de remuneración	17	1.629
Jornada de trabajo	13	557
Cuantía salarial, Sistema remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución tiempo trabajo	8	145
Resto de casos	82	3.505

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					
2017	5.741	105	2.036	173	3.427
2018	5.589	105	2.009	158	3.317
2019 P	4.476	83	1.713	137	2.543
2020 P	2.939	61	1.116	93	1.669
Trabajadores (miles)					
2017	10.855,3	686,4	2.566,5	851,1	6.751,2
2018	11.423,7	693,2	2.636,2	658,2	7.436,1
2019 P	10.580,8	478,9	2.553,5	807,2	6.741,2
2020 P	7.480,2	413,2	2.048,4	643,5	4.375,1

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



4. SENTENCIAS

STS 569/2020, de 28 de ener.rec.1460/2017. Se cuestiona la existencia de una sucesión contractual, a raíz de una sucesión de contrata, así como si para la determinación de la documentación que debe darse a la empresa entrante deben entregársele no solo los documentos que dice el convenio de empresa, sino, también, los del convenio del sector que tiene un ámbito más amplio y establece mayores exigencias sobre el particular.

Estima la sentencia que el convenio colectivo sectorial estatal en su regulación en materia de subrogación contractual por cambio de contrata resulta de aplicación preferente en caso de concurrencia con un convenio de empresa.

STS1957/2020, de 11 de junio .rec.9/2019. El conflicto se inició mediante demanda de conflicto colectivo sobre las relaciones laborales de una empresa en dos centros de trabajo. La empresa es adjudicataria de los servicios de alimentación, comedor y cafetería de una residencia para ancianos, habiéndose subrogado en las relaciones laborales que la anterior adjudicataria del servicio tenía. Según el pliego de cláusulas administrativas para la contratación de tales servicios, el de alimentación comprendería la gestión de las compras relativas a materias primas alimentarias y elementos necesarios para su ejecución, el control de almacenes y la elaboración diaria de menús en las instalaciones afectadas por la actividad, así como del material de cocina y comedor. Por su parte el servicio de comedor incluía la distribución de los menús a los comensales y la limpieza de las instalaciones afectadas por la actividad.

A los trabajadores afectados se les venía aplicando el convenio colectivo de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal. Se solicitaba que se aplicase el Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva.

La empresa adjudicataria tiene por objeto social diversas actividades entre las que se comprenden la prestación de servicios de hostelería y alimentación a entidades públicas y privadas, y el cuidado, promoción, asistencia, rehabilitación, inserción social y todo tipo de tratamiento a personas de la tercera edad, o cualesquiera otras que padezcan enfermedades, discapacidades físicas, psíquicas o carencias económicas; mediante la gestión de residencias en régimen de propiedad o por medio de cualquier tipo de contratos o acuerdos con entidades públicas o privadas, con extensión expresa a la asistencia domiciliaria.

Ante la ausencia de un convenio propio de la empresa multiservicio demandada, entiende la sentencia, las

relaciones laborales quedarán reguladas por el convenio colectivo sectorial cuyo ámbito funcional comprenda la actividad que llevan a cabo los trabajadores en el marco de la contrata.

En definitiva, el criterio que se debe aplicar para establecer el convenio de aplicación es el de la real y verdadera actividad ejercida por los trabajadores en relación a la prestación de servicios por la empresa multiservicios a la empresa cliente.

STS2529/2020, de 16 de julio. rec.219/2018.La controversia se refiere a la composición del comité intercentros de la empresa y de la comisión negociadora del convenio colectivo. En este caso el comité intercentros se eligió inmediatamente después de celebrarse las elecciones en 25 de los 31 centros de trabajo de la empresa. Posteriormente hubo elecciones parciales cuyos resultados alteraron la representación del sindicato demandante. El convenio colectivo de la empresa no precisa la duración del mandato del comité intercentros, ni el mantenimiento de su proporcionalidad. A juicio del Tribunal, cuando un convenio colectivo constituye un comité intercentros puede fijar la duración de su mandato, al término del cual se procede a la renovación de sus miembros. La controversia surge cuando el convenio colectivo que instaura dicho comité no establece la duración de su mandato. En este caso, al no haberse pactado la duración del mandato del comité y al establecer que deberá ser proporcional según los resultados electorales considerados globalmente, la celebración de elecciones posteriores que incrementaron la representación del sindicato demandante, debe conllevar el incremento del número de miembros de dicho sindicato en el comité intercentros. El mismo criterio debe aplicarse a la determinación de la composición de la comisión negociadora del convenio colectivo de empresa.

STS 11 de febrero de 2020, 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). Para la sentencia lo decisivo es que el trabajador está adscrito al centro de trabajo de Hernani donde presta servicios y donde la empresa tiene implantados los elementos productivos destinados a tal fin.

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		
Convenios (número)																
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	4.476	2.939		
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	3.432	2.237		
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	1.044	702		
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	2.941	2.562		
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	1.344	377		
Convenios firmados en años posteriores	396	436	510	412	533	741	422	324	466	527	510	468	191	0		
Empresas (miles)																
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	1.238,4	926,3		
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	1.234,9	924,1		
Trabajadores (miles)																
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	10.580,8	7.480,2		
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	741,1	481,7		
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	9.839,6	6.998,5		
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	7.580,3	7.008,5		
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	2.714,4	471,8		
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	286	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	478,9	413,2		
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	2.553,5	2.048,4		
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	807,2	643,5		
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	6.741,2	4.375,1		
Variación salarial pactada inicial (%)																
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	2,2	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	1,9		
- 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	1,5	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	1,9	2,0	1,9		
- 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	2,1	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	1,7	2,8	1,9		
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	1,4		
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	1,2	-		
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	1,9		
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	1,7	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	1,9		
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		
Variación salarial revisada (%)																
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	1,3	1,5	-		
- 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	2,0	-		
- 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	2,1	-		
- Sector nacional	4,1	3,0	1,9	2,3	2,0	0,9	0,4	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,8	-		
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	1,2	-		
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	1,7	-		
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	-		
Cl. garantía salarial (% trabajadores)																
Total	66,0	67,3	59,0	47,1	42,4	26,9	25,8	17,1	12,5	12,3	17,7	17,9	19,7	20,6		
Empresa	54,4	54,6	45,2	43,3	32,5	24,6	9,6	11,2	14,0	15,4	15,6	15,7	19,5	33,1		
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	18,1	19,7	19,7		
Jornada anual (horas)																
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	1.750,5	1.754,0		
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	1.713,2	1.723,4		
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	1.753,3	1.756,1		
Ratio empresas por convenio																
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	276,7	315,2		
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	1.182,9	1.316,3		
Ratio trabajadores por convenio																
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	2.363,9	2.545,2		
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	216,0	215,3		
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	9.424,9	9.969,3		
Ratio trabajadores por empresa																
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	216,0	215,3		
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	8,0	7,6		
B/ CONVENIOS FIRMADOS																
Convenios	1.866	1.892	1.907	1.642	453	C/ INAPLICACIONES					2015	2016	2017	2018	2019	2020 P
De nuevas unidades de negociación	506	500	499	412	94	Número	1.437	1.326	1.076	987	1.044	998	1.044	998		
Trabajadores (miles)	2.832,3	3.921,0	4.635,9	2.970,7	816,0	Con acuerdo en período cons	90,6	90,6	88,9	90,9	93,2	95,2	93,2	95,2		
De nuevas unidades de negociación	122,5	105,8	77,6	109,9	80,3	Empresas afectadas	1.254	1.150	949	857	793	437	793	437		
						Trabajadores	43.173	32.064	23.625	20.924	22.280	17.352	22.280	17.352		

(1) Convenios registrados hasta el 30 de noviembre 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 (<https://www.mites.gov.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)	IV 18	I 19	II 19	III 19	IV 19	I 20	II 20	III 20
Contabilidad Nacional (2)														
PIB	3,8	3,0	3,0	2,4	2,0	-11,5	2,3	2,2	2,1	1,8	1,7	-4,2	-21,5	-8,7
Empleo (3)	3,2	2,8	2,9	2,6	2,3	-8,2	2,7	2,8	2,5	1,8	2,1	-0,5	-18,4	-5,5
Asalariados	3,5	2,8	3,3	3,0	2,6	-7,1	3,0	3,1	2,8	2,2	2,5	0,8	-16,4	-5,5
No asalariados	1,4	2,7	0,8	0,2	0,2	-14,7	0,7	1,1	0,9	-0,9	-0,4	-8,1	-30,7	-5,3
Productividad. Total (3)	0,6	0,2	0,1	-0,2	-0,3	-3,6	-0,4	-0,6	-0,4	0,1	-0,4	-3,7	-3,8	-3,4
Agricultura	3,3	0,7	-6,5	7,5	-0,4	9,7	7,9	1,2	-2,7	2,0	-1,7	7,3	14,3	7,6
Industria	0,7	0,7	1,3	-1,2	-0,4	-4,0	-0,7	-0,8	-0,4	-0,5	0,1	-5,7	-10,5	4,2
Construcción	-1,8	1,7	-3,6	-4,0	-0,8	-6,9	-4,2	-3,5	0,0	0,2	0,3	-3,1	-9,0	-8,4
Servicios	0,0	-0,3	0,5	0,2	0,0	-3,3	-0,1	-0,1	-0,1	0,2	-0,2	-3,2	-2,4	-4,5
Remuneración por asalariado (3)	0,6	-0,6	0,7	1,0	2,1	1,7	1,3	1,9	2,3	2,3	1,9	1,3	2,9	1,0
Coste Laboral Unitario (CLU)(3)(4)	-0,1	-0,8	0,6	1,2	2,4	5,6	1,8	2,5	2,8	2,2	2,3	5,1	7,0	4,6
Deflactor del PIB	0,5	0,3	1,3	1,2	1,4	1,1	1,2	1,2	1,4	1,3	1,6	1,2	1,0	1,0
CLU real (3)(5)	-0,6	-1,1	-0,7	0,0	1,0	4,4	0,5	1,2	1,3	0,8	0,7	3,9	5,9	3,5
Encuesta de Población Activa (EPA)														
Ocupados	3,0	2,7	2,6	2,7	2,3	-2,8	3,0	3,2	2,4	1,8	2,1	1,1	-6,0	-3,5
Asalariados	3,4	3,1	3,2	3,3	2,7	-3,3	3,3	3,6	2,7	2,2	2,4	1,2	-7,0	-4,1
No asalariados	1,1	0,7	-0,1	-0,5	0,5	-0,5	1,1	1,0	1,0	-0,3	0,3	0,3	-1,2	-0,5
Activos	-0,1	-0,4	-0,4	0,3	1,0	-1,6	0,5	0,7	0,9	1,0	1,3	0,7	-4,6	-0,8
Parados	-9,9	-11,4	-12,6	-11,2	-6,6	6,2	-12,3	-11,6	-7,4	-3,4	-3,4	-1,2	4,3	15,8
Tasa de ocupación (6)	46,4	47,6	48,7	49,7	50,4	48,4	50,1	49,8	50,5	50,5	50,6	49,8	47,0	48,4
Varones	52,0	53,3	54,6	55,7	56,3	54,2	56,2	55,7	56,4	56,6	56,4	55,5	52,7	54,3
Mujeres	41,1	42,2	43,1	44,0	44,8	43,0	44,5	44,1	44,9	44,8	45,2	44,4	41,7	42,9
Nacionales	45,9	47,0	48,0	49,0	49,6	48,0	49,4	49,0	49,7	49,7	49,9	49,1	46,8	48,0
Extranjeros	51,2	53,4	55,4	56,0	56,9	52,1	56,7	56,2	57,3	57,1	57,0	55,1	49,1	52,0
Tasa de temporalidad (7)	25,1	26,1	26,7	26,8	26,3	23,9	26,9	25,9	26,4	26,7	26,1	25,0	22,4	24,2
Ocupados tiempo parc./total (%)	15,7	15,2	15,0	14,6	14,6	13,9	14,80	14,9	14,9	14,0	14,7	14,5	13,4	13,8
Tasa de actividad (8)	59,5	59,2	58,8	58,7	58,6	57,2	58,6	58,4	58,7	58,7	58,7	58,2	55,5	57,8
Varones	65,7	65,1	64,7	64,6	64,3	62,8	64,5	64,0	64,4	64,5	64,2	63,6	61,4	63,4
Mujeres	53,7	53,6	53,2	53,1	53,3	51,9	53,1	53,0	53,4	53,3	53,5	53,0	50,0	52,5
Nacionales	58,0	57,8	57,3	57,2	57,1	55,8	57,1	56,9	57,2	57,2	57,2	56,7	54,3	56,3
Extranjeros	73,7	72,8	72,7	71,7	71,2	68,4	71,6	71,1	71,8	70,8	71,2	70,0	65,3	70,0
Tasa de paro (9)	22,1	19,6	17,2	15,3	14,1	15,3	14,4	14,7	14,0	13,9	13,8	14,4	15,3	16,3
Varones	20,8	18,1	15,7	13,7	12,4	13,8	12,9	12,9	12,5	12,2	12,2	12,8	14,1	14,4
Mujeres	23,5	21,4	19,0	17,0	16,0	17,1	16,3	16,7	15,8	15,9	15,5	16,2	16,7	18,4
Nacionales	20,9	18,7	16,3	14,3	13,2	14,0	13,5	13,8	13,1	13,1	12,8	13,3	13,9	14,8
Extranjeros	30,5	26,6	23,8	21,9	20,1	23,9	20,8	20,9	20,3	19,3	20,0	21,2	24,9	25,7
Parados larga durac./total (%) (10)	60,8	57,3	52,6	49,0	44,3	37,1	47,0	45,2	45,1	43,5	43,5	41,5	33,9	35,9
Encuesta Trimestral Coste Laboral														
Coste laboral total por trabajador	0,6	-0,4	0,2	1,0	2,2	-3,0	0,9	2,1	2,4	2,2	2,3	0,8	-8,3	-1,1
Coste salarial por trabajador	1,1	-0,3	0,1	1,0	1,9	-3,3	0,9	1,7	2,1	1,9	1,8	0,7	-9,4	-0,9
Coste salarial ordinario	0,4	-0,2	0,2	1,2	2,2	-3,8	1,6	2,0	2,2	2,4	2,0	0,9	-11,0	-1,2
Pagos extraordinarios y atrasad.	5,8	-0,5	-0,2	0,1	0,0	-0,1	-2,1	-0,2	1,1	-3,3	0,8	-0,4	-0,9	1,9
Otros costes por trabajador	-0,7	-0,8	0,5	1,0	3,4	-1,9	0,7	3,1	3,4	3,0	4,0	1,0	-5,0	-1,5
Cotizaciones obligatorias	1,1	-0,3	0,8	1,0	3,8	-2,7	1,0	3,6	3,9	3,8	4,0	1,3	-7,1	-2,4
Coste por despido	-23,5	-12,5	-10,4	-1,9	-12,8	-19,3	-19,5	-12,3	-6,2	-26,3	-5,9	-24,5	-42,0	16,1
Coste laboral por hora trabajada	0,6	-0,1	0,1	1,2	2,6	6,9	0,5	0,0	5,9	2,4	2,0	4,8	11,9	4,0
Horas mensuales efectivas. Total	0,0	-0,3	0,1	-0,2	-0,3	-9,0	0,5	2,1	-3,3	-0,2	0,3	-3,8	-18,0	-5,0
Tiempo completo	-0,1	-0,1	0,2	0,0	-0,4	-8,5	0,5	1,9	-3,3	-0,4	0,1	-3,7	-17,0	-4,6
Tiempo parcial	1,5	-0,5	0,3	0,0	0,3	-15,3	1,3	2,6	-2,7	0,1	1,2	-6,6	-29,9	-9,3
Afiliados y movimiento laboral registrado														
Afiliados S.S. (media mensual)	3,2	3,0	3,6	3,1	2,6	-2,1	-4,0	-4,6	-4,6	-3,8	-2,7	-2,3	-2,3	-1,8
Asalariados	3,5	3,5	4,2	3,5	3,0	-2,4	-4,5	-5,1	-5,3	-4,5	-3,3	-2,8	-2,7	-2,2
No asalariados	1,9	1,0	0,8	1,1	0,6	-0,4	-1,7	-1,7	-1,3	-0,5	0,0	-0,1	-0,2	0,0
Paro registrado	-7,5	-8,6	-9,3	-6,5	-4,0	17,4	21,1	25,3	28,1	25,3	24,0	22,6	20,4	20,4
Contratos registrados	11,1	7,6	7,6	3,7	1,0	-29,8	-61,9	-59,0	-42,3	-29,5	-26,4	-22,1	-30,3	-17,8
Indefinidos (% del total)	8,1	8,6	9,0	10,3	9,6	9,8	8,8	9,0	9,9	9,2	8,6	10,0	9,8	8,8
IPC														
IPC s/ diciembre anterior (11)	0,0	1,6	1,1	1,2	0,8	-	-1,2	-1,2	-0,7	-1,6	-1,6	-1,4	-0,9	-0,7
IPC s/ año anterior	-0,5	-0,2	2,0	1,7	0,7	-0,3	-0,7	-0,9	-0,3	-0,6	-0,5	-0,4	-0,8	-0,8
Subyacente s/ año anterior (12)	0,6	0,8	1,1	0,9	0,9	0,8	1,1	1,1	1,0	0,6	0,4	0,4	0,3	0,2
IPC energía s/año anterior	-9,0	-8,6	8,0	6,1	-1,2	-9,9	-17,1	-17,7	-11,9	-10,7	-9,3	-8,5	-11,1	-9,5

(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.



GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO Y ECONOMÍA SOCIAL

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
Permitida la reproducción citando la fuente http://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm

NIPO: 117-20-003-3

18/12/2020