

## 1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LOS PLANES DE IGUALDAD

En octubre del pasado año 2020 se aprobaron dos importantes Reales Decretos orientados a hacer efectiva la igualdad efectiva entre mujeres y hombres: el primero orientado a desarrollar el principio de igualdad retributiva por trabajo de igual valor así como el principio de transparencia en las políticas retributivas ([Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre](#)); el segundo de ellos dirigido a desarrollar los procesos de elaboración de los planes de igualdad a través de la negociación colectiva de los mismo ([Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre](#)). Ambos contemplan un periodo de entrada en vigor pospuesta: el primero a partir de abril de 2021, el segundo de ellos a partir de enero de 2021. Nos vamos a centrar sobre todo en el segundo de ellos y la importancia que los mismos presentan desde el punto de vista de la negociación colectiva.

Dichas disposiciones reglamentarias deben enmarcarse en la previsión de la [Ley de igualdad de 2007](#) de elaboración de un plan de igualdad, inicialmente para las empresas a partir de 250 trabajadores, ampliado por [el Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo](#), a empresas de menores dimensiones, con un período transitorio, de modo que actualmente se impone a las empresas de más de 150 trabajadores, a partir de abril del presente año 2021 para las de más de 100 y, finalmente, a partir de abril de 2022 lo serán todas las empresas a partir de 50 trabajadores.

La importancia atribuida por el legislador a estos Planes es de máximo nivel, si se tiene en cuenta que nuestro modelo de negociación colectiva parte del principio de la libertad de pactos, de modo que los negociadores son libres de decidir sobre las materias que negocian y aquellas que optan por no incorporar a los contenidos de los acuerdos y convenios colectivos (art. 85.1 ET). Frente a este principio de libertad de pacto, los Planes de Igualdad se presentan como esta la única materia que legalmente se impone como de obligada negociación. Frente a ello, en materia de Planes de igualdad, el legislador establece un auténtico deber de negociación, aunque no llegue estrictamente a tener el carácter de deber de pactar. Se trata de un deber de negociación que se ha reforzado por la jurisprudencia, en la medida en que se ha llegado a anular un plan de igualdad elaborado y aprobado unilateralmente por la empresa, considerando que la empresa no ha cumplido con su deber de negociación de buena fe, conducta que se valora como lesiva de la libertad sindical, con imposición de una sanción económica por daños y perjuicios (STS 13 de septiembre de 2018, rec. 213/2017, ECLI:ES:TS:2018:3231).

Los Planes se construyen sobre cuatro pilares básicos de desarrollo sucesivo, debiendo estar presente el proceso negocial en todos ellos: 1) diagnóstico de situación consensuado; 2) determinación de los objetivos concretos a lo lograr en el período de vigencia de cada Plan; 3) sistemas eficaces de seguimiento y evaluación de su aplicación; 4) nuevo proceso de negociación de la renovación de los planes, a partir de un diagnóstico derivado de la precedente evaluación, teniendo presente que los Planes tendrán una duración máxima de 4 años. El Reglamento contiene una regulación minuciosa de todos los aspectos que permiten el efectivo desarrollo del proceso negocial: cuantificación de los trabajadores a efectos de la superación del umbral que obliga a elaborar un Plan de igualdad, plazo de negociación, procedimiento, objeto de la negociación, competencias de la comisión negociadora, contenido de los Planes y Registro de los mismos.

Desde el punto de vista de la articulación de la negociación colectiva destacaríamos especialmente tres significativas novedades contenidas en el Real Decreto.

Ante todo, uno de los elementos más significativos desde la perspectiva del modelo negocial se presenta en la toma en consideración de que la obligación de negociación de los Planes en las empresas de pequeñas dimensiones podría incumplirse en aquellas organizaciones que no tienen representantes de los trabajadores con legitimación para constituir la comisión negociadora, conforme a las reglas establecidas con carácter general en el Estatuto de los Trabajadores (art. 87 ET), teniendo en cuenta que estas son las reglas que rigen de principio a los efectos de conformación de la comisión negociadora.

A tal efecto, el nuevo Reglamento establece reglas especiales y novedosas de atribución de legitimación negocial de los integrantes del banco social en esta negociación, allí donde no puedan funcionar las reglas del Estatuto de los Trabajadores, de modo que con ello se pueda dar cumplimiento al mandato legal de pactar Planes de Igualdad en las pequeñas empresas. En concreto lo que se prevé para empresas sin representación de los trabajadores es que la comisión negociadora, que contará con un máximo de 6 miembros y respetando el principio de proporcionalidad, se encontrará integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación.

En todo caso, la comisión sindical quedará válidamente constituida por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de

diez días. Si existen centros de trabajo con la representación legal y otros sin ella, la parte social de la comisión estará integrada, por un lado, por los representantes legitimados conforme a las reglas generales y, por otro lado, por la comisión sindical antes referida en representación de quienes no cuenten con la legitimación general. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes (art. 5.3 RD).

La introducción de estas reglas de legitimación negocial en el proceso de concertación social provocó cierta discusión, por cuanto que se introducía una novedad por vía reglamentaria respecto de un régimen general regulado por Ley. Sin embargo, con pleno acierto, el Dictamen del Consejo de Estado respecto del borrador del Real Decreto lo avaló como correcto, en la medida en que interpretó que en esta materia no se impone una estricta reserva de ley ([Dictamen núm. 516/2020, de 17 de septiembre de 2020, BOE 14 de octubre](#)).

Segundo dato digno de resaltar se encuentra en la previsión de que deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral. Esta regla de composición equilibrada se contempla tanto respecto de las comisiones negociadoras (art. 5.4 RD), como de las comisiones paritarias que asuman la sucesiva labor de interpretación y aplicación del Plan de igualdad (art. 9.5 RD). Aparentemente esta previsión puede pasar inadvertida, ya que se trata ya casi de un principio general asentado para todos los ámbitos de actuación, especialmente a partir de la puesta en práctica de la Ley de Igualdad.

Sin embargo, resulta llamativo que hasta el presente ninguna norma laboral haya establecido nada al respecto, ni por lo que se refiere a la composición de los comités de empresa y delegados de personal, ni en relación con los integrantes de las comisiones negociadoras de los convenios colectivos. Sería deseable que esta regla de composición equilibrada progresivamente se vaya generalizando para el conjunto de los procesos negociales

Por último, de manera expresa se establece que los Planes de igualdad de la empresa usuaria serán de aplicación también a quienes hayan sido puestos a las mismas por parte de una empresa de trabajo temporal (art. 10.2 RD), con vistas a garantizar el principio de igualdad de condiciones respecto de los trabajadores de la propia empresa usuaria (Art. 11.1 LETT), elevando de este modo a rango legal el criterio interpretativo formulado por el Tribunal Supremo ([STS de 13 de noviembre de 2019, rec. 75/2018, ECLI:ES:TS:2019:3703](#)).

Jesús Cruz Villalón

Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de  
Convenios Colectivos

## 2. CONSULTAS. COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

Dentro de las funciones de la CCNCC, se encuentra la de emitir dictámenes no vinculantes sobre las consultas que se plantean relativas a determinar el ámbito funcional de los convenios colectivos. Los dictámenes se toman en general por unanimidad entre los vocales de los grupos de interés que conforman la Comisión Permanente, pero en ocasiones en los supuestos en que no es posible esa unanimidad, los acuerdos se adoptan por mayoría.

Terminado el año 2020, destacamos aquellas consultas en las que el dictamen se ha adoptado por mayoría:

**Consulta nº 44/2019**, convenio colectivo aplicable a una empresa con un solo centro de trabajo en Madrid, dedicada a actividades de consultoría informática.

Se acordó por mayoría informar que, atendiendo a la actividad de la empresa, le resulta de aplicación el XVII Convenio colectivo estatal de empresas de consultoría y estudios de mercado y de opinión pública, publicado en el BOE de 6 de marzo de 2018.

En este caso la representación de UGT considera que el convenio de aplicación es el convenio de la Industria, servicios e instalaciones del Metal de la Comunidad de Madrid.

**Consulta nº 50/2019**, convenio colectivo aplicable a una Asociación dedicada a la investigación, desarrollo e innovación de empresas de ingeniería y oficina de estudios técnicos (BOE de 18-octubre 2019).

La representación de las organizaciones sindicales considera que el convenio de aplicación sería el convenio colectivo provincial de Industrias, Servicios, Tecnologías del sector del metal de la provincia de Alicante.

**Consulta nº 58/2019**, convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a prestar servicios financieros (créditos al consumo, créditos para la inversión inmobiliaria, etc.) sin tener la consideración de establecimiento financiero.

Se acuerda por mayoría informar que a la empresa consultante le resulta de aplicación el convenio colectivo del sector de oficinas y despachos de la Comunidad de Madrid. (BOCM de 26 de octubre de 2019).

La representación de UGT considera que la empresa podría encuadrarse dentro del ámbito funcional del convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito (BOE 30/05/2017).

**Consulta nº 35/2019**, convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a la actividad operadora de aparatos de juegos y máquinas recreativas en distintos establecimientos de hostelería en la provincia de Almería. La actividad principal se concreta en la explotación de máquinas tipo B (tragaperras).

Se acordó por mayoría informar que a la empresa le resulta de aplicación el convenio colectivo provincial de trabajo de la Industria Siderometalúrgica de Almería (BOP de Almería de 29.10. 2015).

La representación de las organizaciones empresariales considera que sería de aplicación el convenio colectivo provincial de trabajo de la Industria Siderometalúrgica de Almería exclusivamente a los que realizan labores de mantenimiento y reparación de la maquinaria siendo de aplicación al resto de la plantilla el derecho necesario

**Consulta nº 48/2019**, convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada fundamentalmente al cultivo y la recolección de caquis en campos propios en la provincia de Castellón, así como a la compra de caquis a agricultores en la Comunidad Valenciana y a su posterior preparado en el almacén para su venta al por mayor.

La Comisión Permanente de la CCNCC, en su reunión del 30 de junio de 2020, acordó por mayoría informar que le resulta de aplicación el convenio colectivo de trabajadores agropecuarios fijos de la provincia de Castellón (BOP de 14.05.2015).

La representación de las organizaciones empresariales entiende que el citado convenio colectivo de trabajadores agropecuarios fijos de la provincia de Castellón es un convenio decaído.

**Consulta nº 57/2019**, convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a la concesión de préstamos y crédito incluyendo fundamentalmente el crédito al consumo.

La consulta fue planteada por un sindicato con presencia en el Comité de empresa de uno de los centros de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma de Madrid.

La Comisión Permanente de la CCNCC, en su reunión del 30 e junio de 2020, acordó por mayoría informar que al centro de trabajo que la empresa tiene en Madrid, le resulta de aplicación el convenio colectivo marco para los establecimientos financieros de crédito (BOE de 30.05.2017).

La representación de las organizaciones empresariales se opuso en primer lugar, por la falta de legitimación activa del sindicato consultante debido a que solo tenía representación en uno de los centros de trabajo, que además se dedica a la intermediación telefónica y no a la financiación o concesión de créditos, y en segundo lugar, porque dicho centro no ha dejado de depender del grupo El Corte Inglés, que mantiene el 49% de las acciones y una vinculación funcional, mercantil y comercial con el mismo, pues desarrolla su actividad en exclusiva para El Corte Inglés, complementa su actividad y comparte su sede central. Por todo ello considera que le sigue siendo de aplicación el Convenio nacional de grandes almacenes.

**Consulta nº 9/2020**, convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada al comercio al por mayor y comercio al por menor de productos de perfumería, cosmética e higiene personal ubicada en las provincias de Barcelona, Gerona, Granada, Vizcaya, Logroño y Toledo.

Se acuerda por mayoría informar que a la empresa le resulta de aplicación el convenio colectivo estatal 2019-2021 de Perfumerías y afines (BOE 20.08.2019).

La representación de CEOE considera que a la empresa le resulta de aplicación el Comercio minorista de droguerías, herboristerías y perfumerías (BOE 12/08/2017) para todas las tiendas de la empresa y el Convenio de Comercio al por

mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos, al personal que presta servicio en las oficinas centrales

**Consulta 10/2020**: convenio colectivo aplicable a una empresa ubicada en la provincia de Murcia dedicada a la compraventa al por mayor de gomaespuma de poliuretano principalmente y, en menor medida, comercializa fibra/guata y láminas de cartón para plantillaje.

Se acuerda por mayoría informar que a la empresa le resulta de aplicación el Convenio colectivo General de comercio de la Región de Murcia. La representación de UGT considera que el convenio de aplicación sería el Convenio de Comercio al por mayor e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos, por recoger en su ámbito la actividad de importación, exportación y comercio al por mayor de productos plásticos, como es el poliuretano, que es el más utilizado.

La representación de CCOO estima que el convenio de aplicación sería el Colectivo de trabajo para las actividades de carpintería, ebanistería, tapicería y varios de la Región de Murcia.

**Consulta 17/2020**, convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a la prestación de servicios dentro del sector de nuevas tecnologías, desarrollo de aplicaciones propietarias o no y demás actividades relacionadas con las tecnologías de la información-.

En la reunión de la Comisión Permanente de 11 de diciembre de 2020, se acordó por mayoría informar que la actividad de la empresa consultante encuentra cabida en el convenio colectivo del comercio en general para Málaga y provincia (BOP de 7.09.2018)

**Consulta 28/2020**, se plantea consulta sobre convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a la fabricación y comercialización de objetos relacionados con los servicios funerarios (urnas, joyas, recuerdos, coronas, etc.).

En la reunión de la Comisión Permanente de 11 de diciembre de 2020 se acordó por mayoría informar que a la empresa le resulta de aplicación el convenio colectivo del comercio de actividades diversas para la Comunidad Valenciana 2019-2020.

**Consulta 30/2020**, convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a la venta de maquinaria industrial y a la instalación y montaje de dicha maquinaria, con un único centro de trabajo sito en Las Palmas de Gran Canaria.

Se acordó por mayoría informar que a la empresa le resulta de aplicación el convenio colectivo de Las Palmas de Gran Canaria del sector de "importadores y vendedores de automóviles, camiones, motocicletas y sus accesorios,

maquinaria industrial, agrícola, de oficina y de uso doméstico publicado en el BOPLP de 15.03.2019.

**Consulta 01/2020:** se plantea consulta sobre convenio colectivo a una empresa que tiene por actividad el transporte de gas por tubería.

La Comisión Permanente en su reunión celebrada el 11 de diciembre de 2020, acordó por mayoría informar que a la empresa le resulta de aplicación el XX Convenio General de la Industria Química, publicado en el BOE de 8 de agosto de 2018 con la oposición de CEOE que asume la respuesta de la Comisión mixta que indica que la actividad no está incluida en el ámbito funcional del Convenio colectivo de química

\*En este caso se había solicitado pronunciamiento a la Comisión mixta del Convenio colectivo de la Industria Química que contestó que no tenía cabida en el ámbito funcional de dicho convenio.

**Consulta 14/2020,** se plantea consulta sobre convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a prestar servicios funerarios en Las Palmas de Gran Canaria

La Comisión Permanente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en su reunión celebrada el 11 de diciembre de 2020, acordó por mayoría que en el momento de emitir el presente dictamen no existe convenio colectivo aplicable porque el Convenio colectivo del sector de oficinas y despachos de la provincia de Las Palmas no se encuentra vigente. En el caso de que el nuevo convenio de ese sector estableciese el mismo ámbito funcional, éste resultaría de aplicación.

COOE considera que no resulta de aplicación el Convenio colectivo de oficinas y despachos y sería aplicable el derecho necesario.

### **3. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 15 DE DICIEMBRE 2020 A 31 DE ENERO DE 2021**

Según la base de datos del Registro Electrónico de Convenios Colectivos (REGCON), desde el quince de diciembre 2020 a 31 de enero de 2021 se han publicado Convenios Colectivos de ámbito sectorial de nivel estatal. **99009675011995 VII Convenio Colectivo estatal para los centros de enseñanza de peluquería y estética, de enseñanzas musicales y de artes aplicadas y oficios artísticos. Vigencia hasta el 31.12.2021 (BOE de 28.12.2020)**

Según se indica en su artículo 2. Ámbito funcional, quedarán afectados por el presente Convenio colectivo los centros que impartan enseñanzas especializadas y regladas de carácter profesional, propias de la rama o profesión de Peluquería y de Estética, enseñanzas regladas musicales, incluso las que se imparten en escuelas de música; así como, artes aplicadas y oficios artísticos.

También quedan afectados por el presente convenio, y en su totalidad, las empresas definidas en el párrafo

anterior cuando en un mismo centro impartan simultáneamente con aquellas enseñanzas no regladas de la misma naturaleza.

### **4. SENTENCIAS**

**STJUE DE NOVIEMBRE DE 2020 ASUNTO c-463/19 18 de octubre de 2020. Rec. 2592/2018.**

Licitud de una medida de acción positiva por un convenio consistente en el establecimiento de un permiso inmediatamente posterior a la baja por maternidad reconocido exclusivamente a las mujeres.

Señala la sentencia que a tenor del artículo 2.1 a) de la Directiva 2006/54, constituye una discriminación directa la situación en que una persona sea, haya sido o pudiera ser tratada por razón de sexo de manera menos favorable que otra en situación comparable, el artículo 28 de la citada Directiva precisa que esta se entiende sin perjuicio de las disposiciones relativas a la protección de la mujer, en particular referidas al embarazo y maternidad. El permiso de maternidad, contemplado en la Directiva 92/85, tiene por objeto, por una parte, la protección de la condición biológica de la mujer durante el embarazo y después de este, y por otra parte, la protección de las particulares relaciones entre la mujer y su hijo durante el periodo que sigue al embarazo y al parto. Una medida como un periodo de descanso por maternidad concedido a la mujer una vez expirado el plazo legal protección se encuentra en el ámbito de aplicación del artículo 28, apartado 1, de la Directiva 2006/54, en la medida en que su objetivo es la protección de la mujer tanto en relación con las consecuencias del embarazo como en relación con su maternidad.

Dado que este permiso tiene el mismo objetivo que el permiso legal de maternidad, la protección legal debe adecuarse a la protección mínima que para dicho permiso legal garantizan las Directivas 92/85 y 2006/54. En particular, el régimen jurídico del permiso adicional debe proteger contra el despido y garantizar el mantenimiento de una remuneración o el beneficio de una prestación adecuada de las trabajadoras, en condiciones que se ajusten a las expuestas en los artículos 10 y 11 de la Directiva 92/85, así como garantizar el derecho, según se contempla en el artículo 15 de la Directiva 2006/54, a reintegrarse a su puesto de trabajo o a uno equivalente, en términos y condiciones que no le resulten menos favorables, y a beneficiarse de cualquier mejora en las condiciones de trabajo a la que hubiera podido tener derecho la trabajadora durante su ausencia.

Por ello señala que procede responder a la cuestión prejudicial planteada que los artículos 14 y 28 de la Directiva 2006/54, en relación con la Directiva 92/85, deben interpretarse en el sentido de que no se oponen a la disposición de un convenio colectivo nacional que reserva a las trabajadoras que crían a sus hijos ellas mismas el derecho a un permiso una vez expirado el

permiso legal de maternidad, siempre que ese permiso adicional tenga por objeto la protección de las trabajadoras tanto en relación con las consecuencias del embarazo como en relación con su maternidad, lo que corresponde verificar al tribunal remitente teniendo en cuenta, en particular, las condiciones del derecho al permiso, sus modalidades de disfrute y su duración y la protección legal asociada al período de permiso.

**STS2018, de 13 de septiembre de 2018, rec.213/2017, declara nulo el Plan de Igualdad impuesto unilateralmente por una empresa por vulneración de la libertad sindical.**

Traemos esta sentencia citada por el profesor Jesús Cruz, al tratarse del supuesto al que se refiere sobre la necesidad o no de llegar a un acuerdo en la negociación del Plan de igualdad. En este caso concreto, la empresa comenzó las negociaciones celebrándose diversas reuniones con las propuestas y contrapropuestas correspondientes entre la empresa y los representantes legales de los trabajadores. Después de varias reuniones y no llegar a un acuerdo la empresa trasladó a los representantes que “después de todo lo que se lleva negociando y viendo que la representación legal de los trabajadores no está de acuerdo con lo expuesto por la empresa, anuncia que no puede volver a negociar de nuevo cuando ya se había negociado punto por punto todo el plan de igualdad”.

La RLT entendía que no podía dejar de negociar ya que la empresa había presentado un diagnóstico de situación distinto al presentado por la representación legal de los trabajadores.

La empresa no obstante comunicó que no habiendo alcanzado el acuerdo el plan de igualdad entraría en vigor el 1 de agosto de 2016.

La sentencia del T.S. señala que el convenio colectivo aplicable en razón a la fecha en la que ocurrieron los hechos distingue entre empresas de menos o de más de 250 trabajadores. Y en el caso de superar esta cifra el convenio condiciona la elaboración del Plan de Igualdad al acuerdo entre la dirección y los representantes de los trabajadores, indicando que “tal y como esta Sala tiene señalado respecto del mismo convenio que ahora aplicamos, pues el mismo señala que el plan de igualdad que se suscriba en la empresa ha de contar con el acuerdo de la empresa y los representantes de los trabajadores..

**STS 2020, de 7 de octubre, rec.2592/2018 Nulidad de doble escala salarial:** principio general a tener en cuenta es el de igual retribución a trabajo de igual valor, como ordena el art.28 del ET, y en principio está desprovista de toda fundamentación razonable la inclusión en el convenio colectivo de diferencias salariales en atención únicamente a la fecha de la contratación, no concurriendo en el presente caso los presupuestos para que la diferencia salarial de trato fundada en el concepto de antigüedad pueda ser conforme al principio de igualdad.

**STS 887/2020 de 8 de octubre. Conflicto colectivo MSCT.** Pérdida de vigencia del convenio colectivo durante el periodo de consulta seguido para su inaplicación conforme al art. 82.3 ET, de manera simultánea con un procedimiento de MSCT del art. 41 ET. Si la propia empresa notifica a la RLT que aplaza para el futuro esa inaplicación, está obligada a seguir un nuevo y posterior procedimiento de MSCT a tal efecto.

La cuestión tratada pasa por determinar si la empresa en cuestión puede aplicar como MSCT una reducción salarial que afecta a las retribuciones previstas en el convenio colectivo aplicable al inicio y durante el transcurso del periodo de consultas, pero que ha perdido posteriormente vigencia tras la fecha en la que la empresa ha notificado a la RLT las MSCT que ha decidido implementar una vez que ha terminado sin acuerdo el periodo de consultas.

La notificación empresarial es de 19.12.2018 y el convenio perdió su vigencia el 31.12.2018.

El hecho de que la empresa hubiere planteado inicialmente un periodo de consultas conforme a lo previsto en el artículo 82.3 E.T. dirigido a descolgarse de las condiciones salariales reguladas en un convenio colectivo que ha perdido posteriormente vigencia durante el periodo de negociación, no autoriza al empresario para aplicar unilateralmente una MSCT con base al artículo 41 ET, cuando esa medida no solo no ha sido objeto como tal del periodo de consultas, sino que había quedado expresamente excluida por la propia empresa en la comunicación dirigida a la RLT en la que notifica su decisión tras acabar esa negociación sin acuerdo.

**STS de 1 de octubre de 2020, rec. 238/2020** Percepción por parte de los trabajadores a tiempo parcial de determinadas partidas económicas contempladas en el convenio colectivo íntegra en unos casos (quebranto de moneda y conservación de material) proporcional en otros casos en función de la jornada realizada (plus de transporte, incentivo de convenio, complemento por conductor)

**STS 28 de octubre de 2020, rec.3454/2018.** Convenio colectivo para el personal laboral de un Ayuntamiento es aplicable también a los indefinidos no fijos y aunque el convenio no contemple la categoría de ese trabajador.

## 5. NOVEDADES LEGISLATIVAS

### Normativa europea

Propuesta de Directiva sobre salarios mínimos adecuados en la Unión Europea, 28 de octubre de 2020, COM (2020)682 final, art. 4 “fomento de la negociación colectiva sobre fijación de salarios”.

## Normativa nacional

Trasladamos aquí la normativa que se ha aprobado y que tienen una gran incidencia en la negociación colectiva.

**Real Decreto Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre** (BOE 23 de septiembre) de trabajo a distancia. El mismo contiene una regulación completa de esta modalidad contractual, contemplando una importante labor de complementariedad posterior por parte de la negociación colectiva en aspectos de significativa importancia: Contenido del acuerdo de trabajo a distancia (art. 7), mecanismos y criterios de cambio del trabajo presencial al teletrabajo y viceversa (art. 8), determinación y compensación o abono de los gastos relacionados con el trabajo a distancia (art. 11), uso por motivos personales de los equipos informáticos puestos a disposición por la empresa (art. 17.3), garantía del ejercicio del derecho a la desconexión digital (art. 18.2), 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, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular (apartado 1 de la disposición adicional primera), así como la regulación de una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, 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, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad, así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión (apartado 2 de la disposición adicional primera).

**Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre**, BOE 14 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y se modifica el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo. En las empresas donde no existan las representaciones legales referidas en el apartado anterior se creará una comisión negociadora constituida, de un lado, por la representación de la empresa y, de otro lado, por una representación de las personas trabajadoras,

integrada por los sindicatos más representativos y por los sindicatos representativos del sector al que pertenezca la empresa y con legitimación para formar parte de la comisión negociadora del convenio colectivo de aplicación. La comisión negociadora contará con un

máximo de seis miembros por cada parte. La representación sindical se conformará en proporción a la representatividad en el sector y garantizando la participación de todos los sindicatos legitimados. No obstante, esta comisión sindical estará válidamente integrada por aquella organización u organizaciones que respondan a la convocatoria de la empresa en el plazo de diez días.

Si existen centros de trabajo con la representación legal con legitimación para negociar convenios colectivos, la parte social de la comisión negociadora estará integrada, por un lado, por los representantes legitimados conforme a las reglas generales y, por otro lado, por la comisión sindical antes referida en representación de quienes no cuenten con la legitimación general. En este caso la comisión negociadora se compondrá de un máximo de trece miembros por cada una de las partes (art. 5.3).

Deberá promoverse la composición equilibrada entre mujeres y hombres de cada una de ambas partes de la comisión negociadora, así como que sus integrantes tengan formación o experiencia en materia de igualdad en el ámbito laboral (art. 5.4).

**Real Decreto 902/2020, de 13 de octubre** (BOE 14 de octubre), de igualdad retributiva entre mujeres y hombres A fin de garantizar la aplicación efectiva del principio de igualdad de trato y no discriminación en materia retributiva, las empresas y los convenios colectivos deberán integrar y aplicar el principio de transparencia retributiva, entendido como aquel que, aplicado a los diferentes aspectos que determinan la retribución de las personas trabajadoras y sobre sus diferentes elementos, permite obtener información suficiente y significativa sobre el valor que se atribuye a dicha retribución.

El principio de igual retribución por trabajo de igual valor, artículo 28.1 del Estatuto de los Trabajadores, vincula a todas las empresas, independientemente del número de personas trabajadoras y a todos los convenios y acuerdos colectivos. Para garantizar su correcta aplicación, las mesas negociadoras de los convenios colectivos deberán asegurarse de que los factores y condiciones concurrentes en cada uno de los grupos y niveles profesionales respetan los criterios de adecuación, totalidad y objetividad, y el principio de igual retribución para puestos de igual valor. A estos efectos, se **prevé** (disp. final 1ª) **la aprobación de un orden ministerial que apruebe un procedimiento de valoración de los puestos de trabajo**, para lo cual se concede un plazo de 6 meses (el establecido para que entre en vigor el propio real decreto).



## 6. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La última actualización de la Estadística de convenios colectivos incorpora datos de los convenios hasta el 31 de enero de 2021. Se trata de una información influida por la situación de pandemia, que afecta tanto al ritmo de registro como algunas otras variables relacionadas con la negociación colectiva.

Según los últimos datos publicados, los **convenios firmados en 2020** son 594, cuyos efectos económicos pueden iniciarse antes de ese ejercicio, en el año 2020 o con posterioridad.

Respecto a la **negociación colectiva con efectos económicos en 2020**, el número de convenios colectivos es 3.243, que afectan a 964.837 empresas y a 7.899.696 trabajadores. Estas cifras son inferiores a las de los ejercicios completos anteriores, puesto que quedan por firmar y registrar convenios con efectos económicos en 2020.

El *aumento salarial pactado inicial* en 2020 fue el 1,84%. Las cláusulas de garantía salarial en los convenios colectivos con efectos económicos en ese año cubrieron a la quinta parte de los trabajadores y su activación no elevó el incremento salarial inicial del conjunto de los convenios.

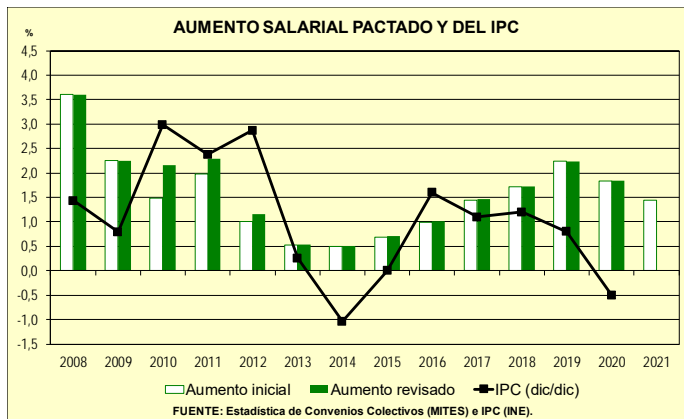
Según el *ámbito funcional*, el aumento salarial inicial en los convenios de empresa fue menor que en los de ámbito superior: 1,60%, frente a 1,86%. Las cláusulas de garantía no elevaron los incrementos salariales iniciales en el conjunto de ninguno de los dos tipos de convenios.

En cuanto a la *jornada pactada*, se situó en 1.752,9 horas, unas tres horas superior a la acordada en 2019. Según el ámbito funcional, la jornada media pactada fue de 1.721,7 horas en los convenios de empresa y de 1.755,1 horas en los supraempresariales, en ambos casos superiores a las jornadas pactadas en 2019.

Las *inaplicaciones* de convenios en el período enero-diciembre de 2020 alcanzaron 566, que afectaron a 20.301 trabajadores. Ambas cifras son inferiores a las de 2019.

La mayoría de las inaplicaciones se realizaron en el sector de los servicios y en empresas con menos de 50 trabajadores. Y prácticamente la totalidad son descuelgues de convenios sectoriales (el 97%) y son acordadas en el período de consultas (el 95,6%).

Acerca del contenido de las inaplicaciones, en el 50,9% de los casos se alteró sólo la cuantía salarial, aunque también se pueden modificar otras condiciones de trabajo o una combinación de ellas (ver cuadro adjunto).



CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
Inaplicaciones depositadas en el período enero-diciembre de 2020		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
<b>TOTAL</b>	<b>566</b>	<b>20.301</b>
Cuantía salarial	288	6.896
Cuantía salarial y Sistema remuneración	67	1.786
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	51	4.413
Sistema de remuneración	20	1.707
Horario y distribución tiempo trabajo	20	837
Cuantía salarial, Sistema remuneración, Jornada, Horario y distribución tiempo trabajo, Mejoras voluntarias acción SS	17	126
Jornada de trabajo	13	557
Resto de casos	90	3.979

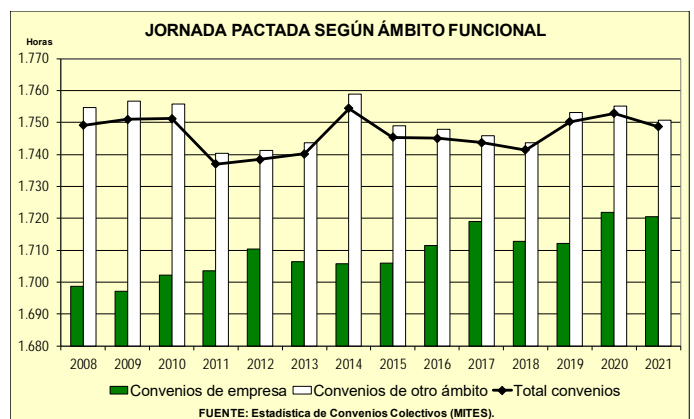
FUENTE: Estadística de convenios colectivos.

Respecto a 2021, la Estadística de convenios indica que los **convenios firmados hasta el 31 de enero** son 2, que afectan a 98 trabajadores. Por lo que se refiere a los convenios con efectos económicos en 2021, se sitúan en 1.613 y afectan a 2.994.577 trabajadores.

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 de los años posteriores a 2018 está contenida o pendiente de incluir en la Estadística de convenios, una aproximación se obtendría de la comparación de los convenios y los trabajadores de ese año 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>2018</b>	5.589	105	2.009	158	3.317
<b>2019 P</b>	4.546	83	1.746	137	2.580
<b>2020 P</b>	3.243	63	1.238	104	1.838
<b>2021 P</b>	1.613	29	616	48	920
Trabajadores (miles)					
<b>2018</b>	11.423,7	693,2	2.636,2	658,2	7.436,1
<b>2019 P</b>	10.636,4	478,9	2.572,6	807,2	6.777,7
<b>2020 P</b>	7.899,7	444,4	2.260,1	710,1	4.485,1
<b>2021 P</b>	2.994,6	254,9	731,0	193,7	1.815,0

FUENTE: Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Convenios registrados hasta 31 de enero de 2021. P=Provisional.



PRINCIPALES INDICADORES LABORALES CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (1)																
A/ POR AÑO EFECTOS ECONÓMICOS (2)	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 P	2020 P	2021 P		
<b>Convenios (número)</b>																
Total	5.987	5.689	5.067	4.585	4.376	4.589	5.185	5.642	5.640	5.741	5.589	4.546	3.243	1.613		
Empresa	4.539	4.323	3.802	3.422	3.234	3.395	4.004	4.493	4.471	4.555	4.413	3.490	2.500	1.270		
Ámbito superior a la empresa	1.448	1.366	1.265	1.163	1.142	1.194	1.181	1.149	1.169	1.186	1.176	1.056	743	343		
Convenios firmados en años anteriores	3.406	3.677	3.285	2.869	2.295	2.157	3.388	3.916	3.529	3.602	3.492	2.950	2.757	1.611		
Convenios firmados en el año	2.145	1.502	1.370	1.183	1.340	2.010	1.473	1.260	1.584	1.629	1.629	1.371	486	2		
Convenios firmados en años posteriores	436	510	412	533	741	422	324	466	527	510	468	225	0	0		
<b>Empresas (miles)</b>																
Total	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	1.241,9	964,8	390,9		
Ámbito superior a la empresa	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	1.238,4	962,3	389,6		
<b>Trabajadores (miles)</b>																
Total	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	10.636,4	7.899,7	2.994,6		
Empresa	1.215,3	1.114,6	923,2	929,0	925,7	932,7	867,2	846,9	804,3	822,8	857,7	749,7	524,9	210,0		
Ámbito superior a la empresa	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	9.886,7	7.374,8	2.784,6		
Convenios firmados en años anteriores	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	7.602,2	7.118,8	2.994,5		
Convenios firmados en el año	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	2.724,4	780,9	0,1		
Convenios firmados en años posteriores	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	310	0	0		
Agrario *	745,5	736,2	717,4	635,4	779,7	644,1	743,8	677,3	657,5	686,4	693,2	478,9	444,4	254,9		
Industria *	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	2.572,6	2.260,1	731,0		
Construcción *	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	710,1	193,7		
Servicios *	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	6.777,7	4.485,1	1.815,0		
<b>Variación salarial pactada inicial (%)</b>																
Total	3,6	2,3	1,5	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,2	1,8	1,4		
Empresa	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	1,2		
Ámbito superior a la empresa	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	1,5		
- Grupo de empresas	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	0,6		
- Sector local-comarcal	3,0	2,3	1,6	0,7	1,4	1,2	1,3	1,2	2,8	2,9	-	-	-	-		
- Sector provincial	3,9	2,4	1,6	2,2	1,1	0,6	0,6	0,8	1,0	1,5	1,8	2,0	1,9	1,7		
- Sector autonómicos	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	1,8		
- Sector nacional	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	1,0		
Convenios firmados en años anteriores	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	1,4		
Convenios firmados en el año	3,7	2,0	1,1	1,6	0,7	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,0	2,8	1,2	1,1		
Convenios firmados en años posteriores	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	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	1,4		
Con cláusula de garantía salarial	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	1,7		
Agrario *	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	1,1		
Industria *	3,4	2,2	1,3	2,4	1,1	0,5	0,6	0,7	1,1	1,5	1,9	2,0	1,8	1,6		
Construcción *	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	2,4		
Servicios *	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	1,3		
<b>Variación salarial revisada (%)</b>																
Total	3,6	2,2	2,2	2,3	1,2	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,2	1,8	-		
Empresa	3,1	2,2	2,0	2,0	1,5	0,6	0,4	0,5	0,8	1,2	1,4	2,0	1,6	-		
Ámbito superior a la empresa	3,7	2,2	2,2	2,3	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	2,3	1,9	-		
- Grupo de empresas	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	3,0	2,3	2,0	0,8	1,4	1,2	1,3	1,2	2,8	2,9	-	-	-	-		
- Sector provincial	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	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	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	3,6	2,5	2,4	2,8	1,9	0,7	0,5	0,7	1,0	1,3	1,5	2,1	1,9	-		
Convenios firmados en el año	3,7	2,0	2,1	1,9	0,9	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,1	2,8	1,2	-		
Convenios firmados en años posteriores	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	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 *	4,0	1,9	2,2	2,2	1,2	0,6	0,7	0,7	0,9	1,1	1,3	1,7	1,6	-		
Industria *	3,4	2,2	2,3	2,8	1,3	0,6	0,6	0,7	1,1	1,5	1,9	2,0	1,8	-		
Construcción *	3,6	3,5	1,6	2,3	1,5	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,0	2,2	2,2	-		
Servicios *	3,6	2,1	2,2	2,1	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	2,4	1,9	-		
<b>Cl. garantía salarial (% trabajadores)</b>																
Total	67,3	59,0	47,1	42,4	26,9	25,8	17,1	12,5	12,3	17,7	17,9	19,7	19,4	22,1		
Empresa	54,6	45,2	43,3	32,5	24,6	9,6	11,2	14,0	15,4	15,6	15,7	19,5	32,2	26,1		
Ámbito superior a la empresa	68,7	60,5	47,4	43,4	27,2	27,4	17,6	12,4	12,0	17,8	18,1	19,7	18,6	21,8		
<b>Jornada anual (horas)</b>																
Total	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	1.750,2	1.752,9	1.748,7		
Empresa	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	1.712,1	1.721,7	1.720,4		
Ámbito superior a la empresa	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	1.753,1	1.755,1	1.750,8		
<b>Ratio empresas por convenio</b>																
Total convenios	268,1	267,3	292,3	255,4	265,5	286,1	277,1	213,0	228,5	228,6	243,8	273,2	297,5	242,3		
Convenios ámbito superior a la empresa	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	1.172,8	1.295,2	1.135,9		
<b>Ratio trabajadores por convenio</b>																
Total convenios	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	2.339,7	2.435,9	1.856,5		
Convenios de empresa	274,3	267,7	257,8	242,8	286,3	274,7	216,6	188,5	179,9	180,6	194,4	214,8	210,0	165,3		
Convenios ámbito superior a la empresa	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	9.362,4	9.925,7	8.118,4		
<b>Ratio trabajadores por empresa</b>																
Total convenios	8,2	7,5	7,6	7,3	8,7	7,8	7,2	8,5	8,3	8,3	8,4	8,6	8,2	7,7		
Convenios de empresa	274,3	267,7	257,8	242,8	286,3	274,7	216,6	188,5	179,9	180,6	194,4	214,8	210,0	165,3		
Convenios ámbito superior a la empresa	7,3	6,7	6,9	6,7	7,9	7,1	6,6	7,8	7,7	7,7	7,8	8,0	7,7	7,1		
<b>B/ CONVENIOS FIRMADOS</b>																
Convenios	1.892	1.907	1.675	594	2	C/ INAPLICACIONES					1.326	1.076	987	1.044	566	61
De nuevas unidades de negociación	500	499	420	127	0	Con acuerdo en período cons					90,6	88,9	90,9	93,2	95,6	96,7
Trabajadores (miles)	3.921,0	4.635,9	3.012,9	1.139,4	0,1	Empresas afectadas					1.150	949	857	793	486	60
De nuevas unidades de negociación	105,8	77,6	110,2	92,5	0,0	Trabajadores					32.064	23.625	20.924	22.280	20.301	1.508

(1) Convenios registrados hasta el 31 de enero de 2021. Datos acumulados de cada periodo. (2) Datos en negrita: sin información disponible actualizada en los avances mensuales de la Estadística de convenios colectivos. Información provisional de 2019, 2020 y 2021. P=Provisional. \* Ver apartado *Coyuntura de los convenios colectivos* del Boletín.  
FUENTE: Estadística de convenios colectivos de trabajo (<https://www.mites.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)	I 19	II 19	III 19	IV 19	I 20	II 20	III 20	IV 20
<b>Contabilidad Nacional (2)</b>														
PIB	3,8	3,0	3,0	2,4	2,0	-11,0	2,2	2,1	1,8	1,7	-4,2	-21,6	-9,0	-9,1
Empleo (3)	3,2	2,8	2,9	2,6	2,3	-7,5	2,8	2,5	1,8	2,1	-0,5	-18,4	-5,5	-5,4
Asalariados	3,5	2,8	3,3	3,0	2,6	-6,7	3,1	2,8	2,2	2,5	0,8	-16,4	-5,5	-5,6
No asalariados	1,4	2,7	0,8	0,2	0,2	-12,2	1,1	0,9	-0,9	-0,4	-8,1	-30,7	-5,3	-4,5
Productividad. Total (3)	0,6	0,2	0,1	-0,2	-0,3	-3,8	-0,6	-0,4	0,1	-0,4	-3,7	-3,9	-3,7	-3,8
Agricultura	3,3	0,7	-6,5	7,5	-0,4	9,7	1,2	-2,7	2,0	-1,7	7,6	14,5	6,2	10,5
Industria	0,7	0,7	1,3	-1,2	-0,4	-2,8	-0,8	-0,4	-0,5	0,1	-5,7	-10,4	3,3	1,6
Construcción	-1,8	1,7	-3,6	-4,0	-0,8	-9,4	-3,5	0,0	0,2	0,3	-3,1	-9,1	-8,5	-17,0
Servicios	0,0	-0,3	0,5	0,2	0,0	-3,7	-0,1	-0,1	0,2	-0,2	-3,2	-2,7	-4,9	-4,1
Remuneración por asalariado (3)	0,6	-0,6	0,7	1,0	2,1	1,8	1,9	2,3	2,3	1,9	1,3	2,9	0,8	2,1
Coste Laboral Unitario (CLU)(3)(4)	-0,1	-0,8	0,6	1,2	2,4	5,8	2,5	2,8	2,2	2,3	5,1	7,1	4,7	6,1
Deflactor del PIB	0,5	0,3	1,3	1,2	1,4	1,1	1,2	1,4	1,3	1,6	1,1	1,1	1,4	0,7
CLU real (3)(5)	-0,6	-1,1	-0,7	0,0	1,0	4,6	1,2	1,3	0,8	0,7	4,0	5,9	3,2	5,4
<b>Encuesta de Población Activa (EPA)</b>														
Ocupados	3,0	2,7	2,6	2,7	2,3	-2,9	3,2	2,4	1,8	2,1	1,1	-6,0	-3,5	-3,1
Asalariados	3,4	3,1	3,2	3,3	2,7	-3,4	3,6	2,7	2,2	2,4	1,2	-7,0	-4,1	-3,6
No asalariados	1,1	0,7	-0,1	-0,5	0,5	-0,5	1,0	1,0	-0,3	0,3	0,3	-1,2	-0,5	-0,6
Activos	-0,1	-0,4	-0,4	0,3	1,0	-1,3	0,7	0,9	1,0	1,3	0,7	-4,6	-0,8	-0,4
Parados	-9,9	-11,4	-12,6	-11,2	-6,6	8,7	-11,6	-7,4	-3,4	-3,4	-1,2	4,3	15,8	16,5
Tasa de ocupación (6)	46,4	47,6	48,7	49,7	50,4	48,5	49,8	50,5	50,5	50,6	49,8	47,0	48,4	48,8
Varones	52,0	53,3	54,6	55,7	56,3	54,2	55,7	56,4	56,6	56,4	55,5	52,7	54,3	54,3
Mujeres	41,1	42,2	43,1	44,0	44,8	43,1	44,1	44,9	44,8	45,2	44,4	41,7	42,9	43,6
Nacionales	45,9	47,0	48,0	49,0	49,6	48,1	49,0	49,7	49,7	49,9	49,1	46,8	48,0	48,4
Extranjeros	51,2	53,4	55,4	56,0	56,9	52,0	56,2	57,3	57,1	57,0	55,1	49,1	52,0	51,8
Tasa de temporalidad (7)	25,1	26,1	26,7	26,8	26,3	24,1	25,9	26,4	26,7	26,1	25,0	22,4	24,2	24,6
Ocupados tiempo parc./total (%)	15,7	15,2	15,0	14,6	14,6	14,0	14,90	14,9	14,0	14,7	14,5	13,4	13,8	14,5
Tasa de actividad (8)	59,5	59,2	58,8	58,7	58,6	57,4	58,4	58,7	58,7	58,7	58,2	55,5	57,8	58,2
Varones	65,7	65,1	64,7	64,6	64,3	62,9	64,0	64,4	64,5	64,2	63,6	61,4	63,4	63,3
Mujeres	53,7	53,6	53,2	53,1	53,3	52,2	53,0	53,4	53,3	53,5	53,0	50,0	52,5	53,4
Nacionales	58,0	57,8	57,3	57,2	57,1	56,0	56,9	57,2	57,2	57,2	56,7	54,3	56,3	56,6
Extranjeros	73,7	72,8	72,7	71,7	71,2	69,0	71,1	71,8	70,8	71,2	70,0	65,3	70,0	70,5
Tasa de paro (9)	22,1	19,6	17,2	15,3	14,1	15,5	14,7	14,0	13,9	13,8	14,4	15,3	16,3	16,1
Varones	20,8	18,1	15,7	13,7	12,4	13,9	12,9	12,5	12,2	12,2	12,8	14,1	14,4	14,2
Mujeres	23,5	21,4	19,0	17,0	16,0	17,4	16,7	15,8	15,9	15,5	16,2	16,7	18,4	18,3
Nacionales	20,9	18,7	16,3	14,3	13,2	14,1	13,8	13,1	13,1	12,8	13,3	13,9	14,8	14,5
Extranjeros	30,5	26,6	23,8	21,9	20,1	24,6	20,9	20,3	19,3	20,0	21,2	24,9	25,7	26,6
Parados larga durac./total (%) (10)	60,8	57,3	52,6	49,0	44,3	38,1	45,2	45,1	43,5	43,5	41,5	33,9	35,9	40,9
<b>Encuesta Trimestral Coste Laboral</b>														
Coste laboral total por trabajador	0,6	-0,4	0,2	1,0	2,2	-3,0	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	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	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	-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	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	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	-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	0,0	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	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	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	2,6	-2,7	0,1	1,2	-6,6	-29,9	-9,3	-
<b>Afiliados y movimiento laboral registrado</b>														
Afiliados S.S. (media mensual)	3,0	3,6	3,1	2,6	-2,1	-1,7	-4,6	-3,8	-2,7	-2,3	-2,3	-1,8	-1,9	-1,7
Asalariados	3,5	4,2	3,5	3,0	-2,4	-2,1	-5,3	-4,5	-3,3	-2,8	-2,7	-2,2	-2,2	-2,1
No asalariados	1,0	0,8	1,1	0,6	-0,4	0,2	-1,3	-0,5	0,0	-0,1	-0,2	0,0	0,1	0,2
Paro registrado	-8,6	-9,3	-6,5	-4,0	17,8	21,8	28,1	25,3	24,0	22,6	20,4	20,4	22,9	21,8
Contratos registrados	7,6	7,6	3,7	1,0	-29,2	-26,2	-42,3	-29,5	-26,4	-22,1	-30,3	-17,8	-22,1	-26,2
Indefinidos (% del total)	8,6	9,0	10,3	9,6	9,7	9,5	9,9	9,2	8,6	10,0	9,8	8,8	8,3	9,5
<b>IPC</b>														
IPC s/ diciembre anterior (11)	1,6	1,1	1,2	0,8	-0,5	-	-0,7	-1,6	-1,6	-1,4	-0,9	-0,7	-0,5	0,0
IPC s/ año anterior	-0,2	2,0	1,7	0,7	-0,3	0,5	-0,3	-0,6	-0,5	-0,4	-0,8	-0,8	-0,5	0,5
Subyacente s/ año anterior (12)	0,8	1,1	0,9	0,9	0,7	0,6	1,0	0,6	0,4	0,4	0,3	0,2	0,1	0,6
IPC energía s/año anterior	-8,6	8,0	6,1	-1,2	-9,6	-1,8	-11,9	-10,7	-9,3	-8,5	-11,1	-9,5	-6,2	-1,8

(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@mites.gob.es](mailto:secretaria.ccncc@mites.gob.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

12/02/2021