

1. ESTUDIO: NUEVOS ESCENARIOS Y NUEVOS CONTENIDOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Por acuerdo de los vocales que componen el Pleno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, se encargó al equipo dirigido por el catedrático de la Universidad de León, D. Juan José Fernández Domínguez la elaboración de un estudio bajo el título “**Nuevos escenarios y Nuevos Contenidos de la Negociación Colectiva**”.

Mediante esta obra, la CCNCC ha querido abordar dos campos de estudio que surgen de la relación entre la negociación colectiva y los cambios tecnológicos, sociales y económicos de los últimos lustros, de los que resultan nuevas oportunidades de negocio y nuevas formas de empleo. Así, en primer lugar, el estudio analiza algunos aspectos emergentes en los ámbitos negociales, su forma y su adaptación (o no), bien a las nuevas actividades que aparecen, generando yacimientos de ocupación a veces caracterizados por su alejamiento de las fórmulas clásicas de relación laboral, bien a las actividades tradicionales, que necesariamente se deben adecuar a una economía cambiante, compleja y tecnificada. Y, en segundo lugar, examina los nuevos contenidos de los convenios, contenidos que se pueden encuadrar en tres grupos conectados: asuntos que se relacionan con la vida familiar y personal del trabajador; materias vinculadas con la transformación tecnológica, con especial referencia al teletrabajo; y cuestiones relativas a la apertura e interrelación de las empresas con la sociedad de la que forman parte.

Como conclusiones del estudio, conviene destacar la resistencia que se percibe en los convenios colectivos a la innovación a la hora de introducir modificaciones o correcciones de situaciones anteriores o derivadas de la detección de nuevas necesidades en la definición de sectores. Más bien se percibe que para los agentes sociales no es un asunto de urgencia la renovación en la configuración de los sectores negociales de actividad que tengan en cuenta los cambios económicos, productivos y organizativos que se producen, especialmente derivados de la irrupción de la tecnología digital o la denominada Industria 4.0 y todo lo que engloba, así como los cambios derivados de las nuevas variables derivadas de la globalización, descentralización, deslocalización o los nuevos modelos de negocio.

Esto ha llevado a una desconexión entre los nuevos sectores nacionales y autonómicos objeto de atención por la negociación colectiva y los actuales yacimientos de empleo derivados de estos cambios, muy alejados de los

modos clásicos de desarrollo de la actividad laboral. Destaca por otro lado el estudio el gran crecimiento operado por los convenios de empresa frente a los de sector, si bien estos últimos proporcionan cobertura a un número mucho mayor de trabajadores en comparación con los de ámbito empresarial (90% frente a un 10%), y se destaca igualmente la excesiva fragmentación de ámbitos funcionales que se traduce en una multiplicación de microsectores con convenios propios, aunque todos ellos muy similares, como ocurre en el sector del comercio.

Por ello, los autores inciden en la necesidad de que se retome la negociación de sector y se afronte el reto de desplazar la atención hacia los ámbitos de la actividad económica y empresarial que surgen de las nuevas tecnologías o que se ven muy modificados por la implantación de la innovación tecnológica.

Todo ello sin olvidar actividades profesionales tradicionales donde las formas de descentralización productiva provocan efectos colaterales de huida de la negociación colectiva, como es el caso de las denominadas empresas multiservicios, sin dejar de atender a las nuevas necesidades profesionales de los yacimientos de empleo emergentes relacionados con el turismo, la cultura, el ocio, el medio ambiente, el comercio electrónico y la economía de plataformas.

Igual ocurre en el ámbito provincial donde es difícil encontrar convenios de sector referidos a nuevas actividades, siendo los convenios de empresa los que se refieren a nuevos sectores y actividades emergentes.

Analiza el estudio el ámbito supraempresarial e infrasectorial, el convenio de la empresa multiservicio y los grupos de empresa, así como los Acuerdos de Interés Profesional (AIP) y Acuerdos Marcos Internacionales (AMI).

La segunda parte del estudio se centra en los nuevos contenidos de la negociación colectiva, contenidos que se pueden encuadrar en tres grupos conectados: asuntos que se relacionan con la vida familiar y personal del trabajador; materias vinculadas con la transformación tecnológica, con especial referencia al teletrabajo; y cuestiones relativas a la apertura e interrelación de las empresas con la sociedad de la que forman parte.

Entre los primeros se incluye el cuidado de familiares, desde las fórmulas de conciliación a la promoción de la corresponsabilidad, siendo este aspecto el que mayor impulso ha tenido en la negociación colectiva de los últimos tiempos, de manera que se observa cómo se empiezan a incluir conceptos como el de corresponsabilidad

involucrando a los hombres mediante el disfrute de permisos vinculados al cuidado de familiares.

Como novedades significativas se encuentran las adaptaciones sobre jornada de trabajo, cláusulas sobre permisos y licencias reconocidas para fomentar la conciliación, permisos por nacimiento, y excedencias para el cuidado de menores y familiares.

Respecto al tema de violencia de género concluye el estudio que, si bien la recepción de medidas es creciente, faltan protocolos de actuación en cada empresa para actuar ante la mínima sospecha.

Aborda el estudio asuntos relativos a la disponibilidad del trabajador y su derecho a la desconexión y señala en sus conclusiones que a pesar de que la materia del tiempo de trabajo es una pieza crucial en cualquier convenio colectivo, no abundan los ejemplos de flexibilidad en la disposición del tiempo por el trabajador.

Respecto de las nuevas tecnologías, en general su regulación carece de una ordenación sistemática y acabada como debería ocurrir, especialmente en lo relativo a la organización del trabajo. En el caso del teletrabajo, aunque el panorama que la negociación colectiva ha ofrecido hasta la fecha ha sido un tanto descorazonador, se observa que esta modalidad está llamada a crecer por lo que se espera que alcance un lugar y un mejor desenvolvimiento bajo los parámetros del Real Decreto 28/2020.

Relacionado con la utilización de los medios informáticos para uso particular, se comienza a incluir en los convenios colectivos cláusulas que tratan de abordar el uso de estos medios informáticos, asumiendo los criterios sentados por los Tribunales de Justicia. De esta manera un alto porcentaje de convenios tipifica como falta laboral (leve, grave o muy grave) el uso particular de las herramientas informáticas y en el resto se omite una tipificación expresa. Es habitual regular el uso de estos medios por la representación de los trabajadores poniendo a su disposición un tablón virtual en la web o intranet corporativa.

Respecto a la movilidad, son escasos los convenios que incorporan auténticos compromisos de sostenibilidad susceptibles de impulsar planes de movilidad empresariales llamados a reducir emisiones a la par que la siniestralidad *in itinere* o en *misión*.

En cuanto a los contenidos relacionados con el medio ambiente, en la regulación convencional la mayoría de los convenios suele contener declaraciones más o menos programáticas, aún cuando cada vez más comienza a percibirse una mayor preocupación por incorporar este contenido, creando en algunos convenios órganos específicos (muy vinculado todavía a la prevención de riesgos laborales). Finalmente, el estudio analiza la subrogación contractual en la regulación convencional, concluyendo que no hay una línea común sino una amplia variedad y heterogeneidad entre los distintos convenios colectivos sectoriales.

2. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE FEBRERO A 31 DE MARZO DE 2021

Según la base de datos del Registro Electrónico de Convenios Colectivos (REGCON), desde el uno de febrero de 2021 a 31 de marzo de 2021 se han publicado Convenios Colectivos de ámbito sectorial de nivel estatal.

99016175011900 IV Convenio Colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores. Vigencia hasta el 31.12.2025 (BOE de 18.02.2021)

Artículo 1. Ámbito funcional.

1. El presente convenio colectivo será de aplicación en todas aquellas empresas, entidades, centros, programas y servicios que se enuncian, o se derivan de la aplicación de la siguiente normativa:

a) Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero (RCL 1996, 145), de protección jurídica del menor, de modificación parcial del Código Civil (LEG 1881, 1) y de la Ley de Enjuiciamiento Civil (RCL 2000, 34, 962 y RCL 2001, 1892). Actualizados por la Ley 26/2015, de 28 de julio, Modifica el sistema de protección de la infancia y a la adolescencia.

b) Ley 5/2000, de 12 de enero (RCL 2000, 90) reguladora de la responsabilidad penal de los menores, o aquellas que en su momento las sustituyesen, ampliasen o modificasen, prescindiendo de la naturaleza, tipo o carácter de la empresa o entidad propietaria, ya sea su actividad la oferta de servicios, la elaboración y puesta en práctica de programas, o la gestión de cualquier tipo de centro.

2. A los efectos de protección jurídica de los menores se entenderán todas las actuaciones realizadas en la prevención, detección y reparación de situaciones de riesgo. Entendiendo por situación de riesgo aquella en la que, a causa de las circunstancias, carencias o conflictos familiares, sociales o educativos, el menor se vea perjudicado en su desarrollo personal, familiar, social o educativo, en su bienestar o en sus derechos de forma que, sin alcanzar la entidad, intensidad o persistencia que fundamentarían su declaración de situación de desamparo y la asunción de la tutela por ministerio de la ley, sea precisa la intervención en el ámbito familiar, para eliminar, reducir o compensar las dificultades o inadaptación que le afectan y evitar su desamparo y exclusión social, sin tener que ser separado de su entorno familiar.

Asimismo, se entenderá como situación de desamparo la que se produce de hecho o a causa de un incumplimiento, o del imposible o inadecuado ejercicio de los deberes de protección establecidos por las leyes para la guarda de los menores, cuando estos queden privados de la necesaria asistencia moral o material.

Consecuentemente, será de aplicación el presente convenio colectivo a todas las actuaciones promovidas por las Administraciones públicas o entidades privadas en materia de protección de menores.

Actuaciones en situación de riesgo, es decir, una situación de desprotección social que no alcanza la entidad suficiente para separar al menor de núcleo familiar, en cuyo caso,

garantizan los derechos que asisten al menor, le orientan y tratan de disminuir los factores de riesgo y dificultad social que incidan en la situación personal y social en la que se encuentra el menor y su familia. Se ejecutan acciones para reducir esa situación de riesgo y un seguimiento de la evolución del menor en la familia y de la propia familia.

Actuaciones en situación de desamparo, marcada por la gravedad de los hechos, que aconsejan la extracción del menor del núcleo familiar, en cuyo caso se adoptan las medidas oportunas de protección, asumiendo la guarda y/o tutela por el órgano competente y poniéndolo en conocimiento del Ministerio Fiscal.

99002415011982 Convenio colectivo para las granjas avícolas y otros animales. Vigencia hasta el 31.12.2022 (BOE 19.02.2021)

Artículo 3. *Ámbito funcional.* Se regirán por el presente Convenio las empresas que desarrollen las actividades de:

1. Las que se dediquen a la reproducción mediante el empleo de incubadoras, propias o ajenas, que vendan polluelos recién nacidos, cualquiera que sea su capacidad.

2. Las granjas reproductoras que se dediquen a la cría y explotación de aves de razas o cruces definidos y cuya producción de huevos para incubar polluelos y padres reproductores se destinen a abastecer y poblar las instalaciones de otras granjas o explotaciones avícolas rurales.

3. Las que se dediquen a la venta de huevos fértiles para incubar mediante la utilización de agentes o cualquiera otra manifestación comercial ordinaria.

4. Las salas de incubación industriales que se dediquen a la compra de huevos fértiles y a la venta, bien sea a comisión o por cuenta propia, de los polluelos nacidos en sus instalaciones.

5. Las explotaciones en naves o locales destinados a la producción, clasificación y transformación de huevos o crianza de pollos.

6. Las explotaciones dedicadas a cría, recría, reproducción y engorde de ganado de cualquier especie, siempre que no se rijan por otro Convenio Colectivo. Las alusiones que se hacen en este Convenio a las aves deben interpretarse con criterio de amplitud comprensivo de la explotación de cualquier tipo de animales.

99100055012011 III Convenio colectivo marco estatal del sector ocio educativo y animación sociocultural. Vigencia hasta el 31.12.2023. (BOE 22.03.2021)

Artículo 1. *Ámbito funcional.* El presente convenio regula las relaciones laborales en las empresas y/o entidades, privadas, dedicadas a la prestación de servicios de ocio educativo y animación sociocultural, dirigidas a la infancia y juventud, personas adultas y personas mayores. Las prestaciones de servicios reguladas en este convenio consisten en actividades complementarias a la educación formal con el objetivo de desarrollar hábitos y habilidades sociales como forma de educar integralmente a la persona,

cuya actividad principal comprenda alguna de las siguientes actividades:

a) Actividades de educación en el ocio, actividades de educación no formal, de guardia y custodia en periodo de transporte escolar, actividades educativas en el comedor escolar, de patio, extraescolares y aulas matinales, refuerzo escolar, campamentos urbanos, ...

b) Animación sociocultural, organización y gestión de servicios socioculturales y educativos, tanto de equipamientos como de programas socioculturales, como los dirigidos a centros cívicos y culturales, centros de animación y centros socioculturales de Personas Mayores, animación deportiva, bibliotecas, salas de lectura y encuentro, equipamientos juveniles, servicios de información juvenil, ludotecas, centros de tiempo libre, museos, semanas culturales, exposiciones, talleres, actividades de dinamización del patrimonio y, en general, cualquier tipo de gestión de equipamientos, programas y acontecimientos de acción sociocultural y cultural de educación en el tiempo libre, ...

c) Casas de colonias y albergues infantiles y juveniles, campamentos, centros de interpretación ambiental, actividades y programas de educación medioambiental y otros equipamientos, actividades asimilables a los anteriores y servicios educativos al aire libre en el entorno natural y urbano.

Quedan excluidas del ámbito funcional aquellas actividades de acción e intervención social encaminadas a detectar, paliar y corregir situaciones de riesgo de exclusión social. Así mismo quedan excluidas aquellas actividades de educación e interpretación ambiental no integradas en programas de ocio educativo y animación sociocultural.

9900857011994 IV convenio colectivo de baloncesto profesional ACB. Vigencia hasta el 30.06.2022 (BOE 17.03.2021)

Artículo 4. *Ámbito funcional.* El presente Convenio regula determinados aspectos del régimen de prestación de servicios de los jugadores que participen en las competiciones profesionales de baloncesto masculino de los clubs o SAD integrados en la ACB, así como el régimen de derechos y obligaciones exigibles entre las Asociaciones firmantes.

99000585011981 XXIV convenio colectivo del sector de la banca. Vigencia hasta el 31.12.2023 (BOE 30.03.2021)

Artículo 2. *Ámbito de aplicación.* El presente Convenio Colectivo regula y será de aplicación obligatoria a las relaciones laborales entre las Empresas bancarias, las Cámaras de Compensación Bancaria y cuantas empresas usen la denominación de Banco siendo su actividad la de

empresa bancaria, y el personal con vinculación laboral efectiva en las mismas en 1 de enero de 2019 o que ingrese con posterioridad.

Quedan excluidas las funciones de Alta Dirección, Alto Gobierno o Alto Consejo, características de los siguientes cargos u otros semejantes: Director/Directora General, Director/Directora Gerente de la Empresa, Subdirector/Subdirectora General, Inspector/Inspectora

General, Secretario/Secretaria General y otras de carácter similar, entre las que se encontrarían las desarrolladas por el personal incluido en el denominado «Colectivo Identificado», definido conforme al Reglamento Delegado (UE) n.º 604/2014 de la Comisión, de 4 de marzo de 2014 que complementa la Directiva 2013/36/UE.

3. SENTENCIAS

STS de 2 de diciembre de 2020 rec.86/2019. 1077/2020

El Tribunal Supremo entiende que el principio de prioridad aplicativa debe de ser interpretado de forma restrictiva en cuanto reduzcan los derechos reconocidos a los trabajadores en el Convenio sectorial.

No se incluyen dentro del listado de materias para las que rige la preferencia aplicativa del convenio de empresa las reglas de absorción y compensación, ni las relativas a la duración de las vacaciones, ni la eliminación práctica de un determinado complemento salarial.

Mediante esta sentencia resuelve un recurso de casación interpuesto por la empresa contra la dictada por el Tribunal Superior de Justicia de Canarias que declaró la inaplicación durante la vigencia del Convenio colectivo estatal de las empresas de seguridad, de una serie de artículos del convenio colectivo de una empresa de seguridad.

La empresa en cuestión cuenta con dos centros de trabajo. En las negociaciones del convenio colectivo de empresa se acuerda que el ámbito de aplicación del Convenio será el de la Comunidad Autónoma de Canarias y se regulan determinados aspectos para ajustar los costes fijos y los precios para poder competir con aquellas empresas del sector que han procedido a realizar descuelgues salariales o a publicar sus propios convenios colectivos de empresa reduciendo sus costes fijos.

El delegado de personal de Las Palmas de Gran Canaria presentó demanda sobre impugnación de Convenio colectivo solicitando que se declarase su nulidad.

El Tribunal Superior de Justicia de Canarias (Las Palmas) dictó sentencia en la que declaró la inaplicación durante la vigencia del Convenio Colectivo Estatal de las Empresas de Seguridad, de un número importante de artículos del Convenio Colectivo de la empresa demandada:

La empresa demandada recurrió en casación la sentencia dictada por el TSJ de Canarias, argumentando que dicha inaplicación quebranta el principio de prioridad aplicativa.

El Tribunal Supremo acoge el razonamiento de la Sala de instancia, la cual, afirma que la preferencia que otorga el art. 84.2 al convenio de empresa resulta circunscrito a la regulación de la cuantía del salario y sus complementos, pero no la estructura del mismo, de forma que la extralimitación que se observa en el convenio impugnado justifica la no aplicación del precepto. Esta misma conclusión la extrapola el Tribunal a la abolición del complemento de antigüedad y de la paga de beneficios, en tanto que el art. 84.2 ET en modo alguno contempla la supresión de estos conceptos. El Tribunal Supremo desestima el recurso de casación presentado por la empresa y confirma la sentencia de instancia

STS 11 de diciembre de 2020, rec. 88/2019, TS:2020:4241.

El Tribunal Supremo resuelve el recurso de casación interpuesto contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco sobre impugnación de un convenio colectivo de comercio de textil de Guipúzcoa, anulándolo como convenio colectivo estatutario por falta de legitimación para negociar de la parte empresarial, sin que sea atendible la presunción de representatividad a la vista de que no hubo reconocimiento mutuo por parte del resto de las asociaciones empresariales.

En este caso, el Tribunal Supremo se plantea si concurre la presunción de cumplimiento de la triple legitimación de los negociadores que exige la jurisprudencia y la doctrina científica, la inicial (art. 87 E.T.), la deliberante o plena (art.88.2 E.T.) y la decisoria (art.89.3 E.T.), señalando que , al contrario de lo que sucede con los sindicatos, la ausencia de oficinas públicas que acrediten la representatividad de las asociaciones empresariales hace que dicha acreditación sea difícil y plantee problemas. Siendo estas dificultades las que han llevado entre otras cosas a otorgar presunción de cumplimiento de legitimación convencional legalmente exigida a aquellos convenios cuyos negociadores así se lo hayan reconocido mutuamente y que superen el control de legalidad de la autoridad laboral, sin que esta se dirija de oficio a la jurisdicción social, y se publiquen en el boletín correspondiente.

En el presente supuesto, la legitimación para negociar el convenio colectivo fue puesta en duda desde el primer momento por las asociaciones empresariales que lo impugnaron con éxito ante la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco.

El Tribunal Supremo resuelve en esta sentencia el recurso de casación interpuesto contra la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco sobre impugnación de convenio colectivo, confirmando la anulabilidad del Convenio colectivo sectorial suscrito únicamente por una Asociación empresarial, por falta de legitimación de la misma.

STS 197/2021, de 12 de febrero de 2021, rec.2839/2019, sobre determinación del convenio colectivo aplicable en el caso de subcontratación de servicios.

En este caso si el convenio colectivo aplicable debía ser el correspondiente a la empresa principal (hostelería en este caso) o el correspondiente a la empresa subcontratada (limpieza en este caso).

La trabajadora demandante prestaba sus servicios como “camarera de piso” en un hotel, si bien no estaba contratada directamente por el establecimiento hostelero sino que pertenecía a la empresa de limpieza subcontratada por dicho establecimiento.

Tanto el juzgado de lo Social, como el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía consideraron aplicable el convenio colectivo de hostelería, al entender que la limpieza de las habitaciones de un hotel supone el núcleo central de su actividad.

El Tribunal Supremo señala en su sentencia que el vigente artículo 42 ET no obliga a que los trabajadores de la empresa contratista o subcontratista tengan las mismas condiciones salariales que las que tendrían de haber sido contratados directamente por la empresa principal, ni tampoco obliga a las empresas contratistas o subcontratistas a aplicar el convenio colectivo de la empresa principal, aun cuando realicen obras o servicios propios de la actividad de dicha empresa principal.

Es solo en el caso de “cesión de trabajadores” en el que, de conformidad con el artículo 43.4 ET, “los derechos y obligaciones del trabajador en la empresa cesionaria serán los que correspondan en condiciones ordinarias a un trabajador que preste servicios en el mismo o equivalente puesto de trabajo”

El Tribunal entiende que el hecho de que la actividad subcontratada pueda suponer el núcleo central de la actividad de la empresa principal no es óbice para que resulten aplicables convenios colectivos distintos a una y otra compañía. De este modo, señala que es lógico que, en los supuestos de subcontratación, las funciones que realicen los trabajadores de las empresas contratistas también encajen en la clasificación profesional del convenio colectivo sectorial aplicable a la empresa principal, toda vez que son tareas que esta empresa puede desarrollar con trabajadores directos suyos.

La sentencia concluye que debe aplicarse en el presente caso, el convenio de limpieza (propio de la empresa subcontratada) y no el convenio de hostelería (propio de la empresa principal), confirmando la sentencia del juzgado de lo Social de Sevilla y el TSJ de Andalucía.

STS 26/2021, de 13 de enero de 2021, rec.191/2019 sobre concurrencia de convenios.

Se reitera la doctrina que interpreta que la no afectación de un convenio colectivo durante su vigencia lo es exclusivamente respecto de su vigencia “ordinaria”, que venía excluyendo su aplicación cuando el convenio colectivo se encuentra en situación de ultraactividad y ahora se excluye también cuando se ha pactado la prórroga de la vigencia ordinaria.

Concurren el convenio colectivo de hostelería de las Islas Baleares y el I convenio colectivo estatal de restauración colectiva. En la sentencia de instancia la sala de lo Social de TSJ de las Islas Baleares determinó que no resulta aplicable el convenio de hostelería de las Islas Baleares.

El Tribunal Supremo, haciendo referencia a su sentencia 4/2020 de 8 de enero recuerda que el cambio de unidad de negociación..., *no solo será posible tras la pérdida de vigencia del convenio colectivo cuyo ámbito se pretende abandonar ya que la prohibición de concurrencia se extiende durante la vigencia del convenio pero decae una vez el convenio ha perdido su vigencia ordinaria (la contemplada al firmarse el convenio en su redacción primera), momento a partir del cual es posible el cambio de*

unidad de negociación. Tras la pérdida de vigencia de un convenio, una vez acreditado que la unidad de negociación anterior sólo subsiste porque en su momento se pactó una ultraactividad de sus cláusulas normativas hasta la entrada en vigor de un convenio nuevo, cualquiera de las partes puede desistir de dicha unidad de negociación y optar por elegir una nueva y más amplia, pues entender lo contrario implicaría la petrificación de unidades de negociación que es algo no querido por el ordenamiento jurídico.

En el caso analizado, no se trata de un convenio prorrogado al finalizar sus efectos, sino el de un convenio con una vigencia inicial que resulta ampliada mediante acuerdo adoptado antes de que finalizara la duración inicialmente prevista.

El TS confirma la sentencia dictada por el TSJ de las Islas Baleares y considera aplicable el convenio estatal.

Tribunal de Justicia de la Unión Europea

Se considera compatible con el Derecho de la Unión Europea obligar a quienes deseen ejercer este tipo de actividades en una zona portuaria que tenga que valerse únicamente de trabajadores portuarios reconocidos como tales conforme a las condiciones y modalidades fijadas en aplicación de esta normativa. En particular, dentro de tales condiciones se admite que el traslado de un trabajador portuario a un contingente de trabajadores de una zona portuaria distinta de aquella para la que haya obtenido su reconocimiento esté sujeto a condiciones y modalidades fijadas mediante convenio colectivo, siempre que estas últimas resulten necesarias y proporcionadas respecto al objetivo de garantizar la seguridad en cada zona portuaria (**STJUE 11 de febrero de 2021, C-407/19, Katoen Natie Bulk Terminals, ECLI:EU:C:2021:107**).

Se considera discrecional la presentación o no de la propuesta por la Comisión Europea al Consejo de la decisión de reforzar a través de una Directiva un acuerdo europeo alcanzado por los interlocutores sociales, pudiendo motivar la desestimación de la petición formulada a estos efectos por los interlocutores sociales relativo al acuerdo alcanzado en materia de información y consulta de los funcionarios y empleados de las administraciones de los gobiernos centrales de los Estados miembros. Denegación en base a tres motivos: ejercicio de prerrogativas de poder público de las autoridades destinatarias, la diversidad de impacto en cada país según que respondan a un modelo más o menos descentralizado de la Administración, así como la existencia de legislación nacional en cada Estado miembro que ya garantizan en mayor o menor medida estos derechos de información y consulta; suficiente motivación (**Conclusiones del Abogado General Pritik Pikamäe, de 20 de enero de 2021, asunto C-928/19 P, ECLI:EU:C:2021:38**)

4. 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 marzo 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 2021 son 62, cuyos efectos económicos pueden iniciarse antes de ese ejercicio o en años anteriores o posteriores.

Respecto a la **negociación colectiva con efectos económicos en 2021**, el número de convenios colectivos es 1.832, que afectan a 439.593 empresas y a 3.640.862 trabajadores. Estas cifras son inferiores a las de los ejercicios completos anteriores y notablemente menores que las registradas en la misma fecha de 2020, cuando el RD 463/2020 que decretó el estado de alarma llevaba vigente apenas 15 días.

El *aumento salarial pactado inicial* en 2021 fue el 1,58% (1,9% en 2020). Las cláusulas de garantía salarial cubren a una quinta parte de los trabajadores con convenio (21%). Según el *ámbito funcional*, el aumento salarial inicial en los convenios de empresa fue menor que en los de ámbito superior: 1,17%, frente a 1,61%. La presencia de cláusulas de garantía salarial es mayor en los convenios empresariales (24,4% del total de los trabajadores afectados por estos convenios), que en los supraempresariales (20,7% de los trabajadores).

En cuanto a la *jornada pactada*, se situó en 1.744,2 horas, unas seis horas menos que la acordada en 2020. Según el ámbito funcional, la jornada media pactada fue de 1.719,8 horas en los convenios de empresa y de 1.745,8 horas en los supraempresariales, en ambos casos inferiores a las jornadas pactadas en 2020.

Las *inaplicaciones* de convenios en el período enero-marzo de 2021 fueron 198, que afectaron a 4.972 trabajadores. Ambas cifras son inferiores a las del mismo período de 2020. 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 96%) y son acordadas en el período de consultas (el 91,9%).

Acerca del contenido de las inaplicaciones, en el 56,6% 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).

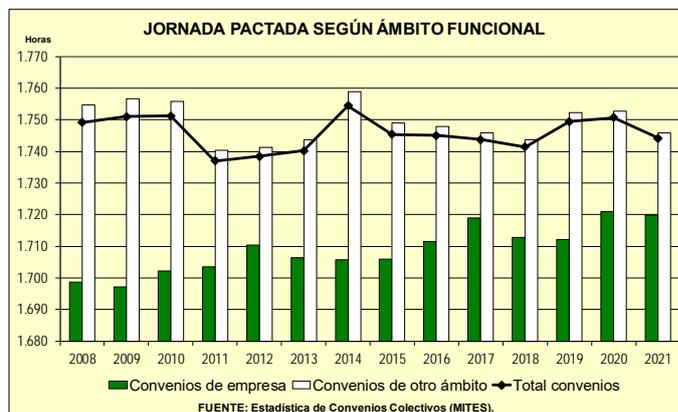
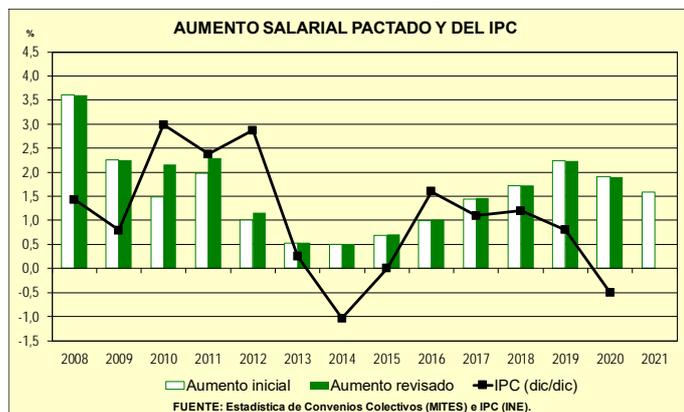
CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
Inaplicaciones depositadas en el período enero-marzo de 2021		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
TOTAL	198	4.972
Cuantía salarial	112	2.698
Cuantía salarial y Sistema remuneración	15	172
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	13	521
Cuantía salarial, Sistema remuneración, Jornada, Horario y distribución tiempo trabajo y Mejoras voluntarias acción S.S.	9	132
Horario y distribución tiempo trabajo	7	78
Cuantía salarial y Jornada de trabajo	6	243
Cuantía salarial, Sistema remuneración, Jornada, Horario y distribución tiempo trabajo	6	33
Resto de casos	30	1.095

FUENTE: MITES, Estadística de convenios colectivos.

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					
2018	5.589	105	2.009	158	3.317
2019 P	4.715	85	1.805	137	2.688
2020 P	3.445	66	1.324	106	1.949
2021 P	1.832	31	695	64	1.042
Trabajadores (miles)					
2018	11.423,7	693,2	2.636,2	658,2	7.436,1
2019 P	11.072,2	484,2	2.586,7	807,2	7.194,1
2020 P	8.483,0	455,7	2.312,7	713,1	5.001,5
2021 P	3.640,9	265,7	815,3	338,5	2.221,3

FUENTE: MITES, Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Convenios registrados hasta 31 de marzo 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		
Convenios (número)																
Total	5.987	5.689	5.067	4.585	4.376	4.589	5.185	5.642	5.640	5.741	5.589	4.715	3.445	1.832		
Empresa	4.539	4.323	3.802	3.422	3.234	3.395	4.004	4.493	4.471	4.555	4.413	3.634	2.660	1.442		
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	1.081	785	390		
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	3.042	2.812	1.787		
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	1.394	605	45		
Convenios firmados en años posteriores	436	510	412	533	741	422	324	466	527	510	468	279	28	0		
Empresas (miles)																
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	1.222,1	994,6	439,6		
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	1.218,5	992,0	438,2		
Trabajadores (miles)																
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	11.072,2	8.483,0	3.640,9		
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	771,1	545,1	231,0		
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	10.301,1	7.937,9	3.409,8		
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	7.673,2	7.228,1	3.371,8		
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	2.730,9	988,6	269,1		
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	668	266	0		
Agrario *	745,5	736,2	717,4	635,4	779,7	644,1	743,8	677,3	657,5	686,4	693,2	484,2	455,7	265,7		
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	2.586,7	2.312,7	815,3		
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	713,1	338,5		
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	7.194,1	5.001,5	2.221,3		
Variación salarial pactada inicial (%)																
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	1,9	1,6		
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	1,6		
- 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	1,6		
- 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	1,9		
- 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	1,6		
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	2,0	1,5		
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	1,1	3,3		
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	1,8	2,4	0,0		
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	1,6		
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	1,6		
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	1,9	1,7	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	2,0	1,5		
Variación salarial revisada (%)																
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	1,9	-		
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	2,0	-		
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	1,1	-		
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	1,8	2,4	-		
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	1,7	-		
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	2,0	-		
Cl. garantía salarial (% trabajadores)																
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	21,0		
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	24,4		
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	20,7		
Jornada anual (horas)																
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	1.749,4	1.750,7	1.744,2		
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	1.712,0	1.720,9	1.719,8		
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	1.752,2	1.752,7	1.745,8		
Ratio empresas por convenio																
Total convenios	268,1	267,3	292,3	255,4	265,5	286,1	277,1	213,0	228,5	228,6	243,8	259,2	288,7	240,0		
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	1.127,2	1.263,6	1.123,5		
Ratio trabajadores por convenio																
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	2.348,3	2.462,4	1.987,4		
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	212,2	204,9	160,2		
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	9.529,2	10.112,0	8.743,1		
Ratio trabajadores por empresa																
Total convenios	8,2	7,5	7,6	7,3	8,7	7,8	7,2	8,5	8,3	8,3	8,4	9,1	8,5	8,3		
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	212,2	204,9	160,2		
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	8,5	8,0	7,8		
B/ CONVENIOS FIRMADOS																
Convenios	1.892	1.907	1.699	760	621	C/ INAPLICACIONES					2016	2017	2018	2019	2020 P	2021 P
De nuevas unidades de negociación	500	499	427	161	14	Número	1.326	1.076	987	1.044	566	69				
Trabajadores (miles)	3.921,0	4.635,9	3.017,0	1.412,7	364,8	Con acuerdo en período cons	90,6	88,9	90,9	93,2	95,6	91,9				
De nuevas unidades de negociación	105,8	77,6	110,5	96,3	2,6	Empresas afectadas	1.150	949	857	793	486	179				
						Trabajadores	32.064	23.625	20.924	22.280	20.301	1.735				

(1) Convenios registrados hasta el 31 de marzo de 2021. 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, 2020 y 2021. P=Provisional. * Ver apartado *Coyuntura de los convenios colectivos* del Boletín.
FUENTE: Estadística de convenios colectivos de trabajo (<http://www.mitramiss.gob.es/es/estadisticas/index.htm>) y elaboración propia.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES														
Tasas de variación interanual en %, salvo indicación contraria														
	2015	2016	2017	2018	2019	2020(1)	I 19	II 19	III 19	IV 19	I 20	II 20	III 20	IV 20
Contabilidad Nacional (2)														
PIB	3,8	3,0	3,0	2,4	2,0	-10,8	2,2	2,1	1,8	1,7	-4,3	-21,6	-8,6	-8,9
Empleo (3)	3,2	2,8	2,9	2,6	2,3	-7,5	2,8	2,5	1,8	2,1	-0,6	-18,5	-5,6	-5,2
Asalariados	3,5	2,8	3,3	3,0	2,6	-6,7	3,1	2,8	2,2	2,5	0,6	-16,5	-5,6	-5,3
No asalariados	1,4	2,7	0,8	0,2	0,2	-12,2	1,1	0,9	-0,9	-0,4	-8,1	-30,6	-5,2	-4,7
Productividad. Total (3)	0,6	0,2	0,1	-0,2	-0,3	-3,6	-0,6	-0,4	0,1	-0,4	-3,7	-3,8	-3,2	-3,9
Agricultura	3,3	0,7	-6,5	7,5	-0,4	10,3	1,2	-2,7	2,0	-1,7	8,5	15,8	7,3	9,8
Industria	0,7	0,7	1,3	-1,2	-0,4	-3,0	-0,8	-0,4	-0,5	0,1	-5,9	-11,0	2,8	2,1
Construcción	-1,8	1,7	-3,6	-4,0	-0,8	-8,1	-3,5	0,0	0,2	0,3	-3,2	-10,0	-7,7	-11,3
Servicios	0,0	-0,3	0,5	0,2	0,0	-3,6	-0,1	-0,1	0,2	-0,2	-3,2	-2,5	-4,2	-4,6
Remuneración por asalariado (3)	0,6	-0,6	0,7	1,0	2,1	1,4	1,9	2,3	2,3	1,9	1,2	3,0	0,7	0,8
Coste Laboral Unitario (CLU)(3)(4)	-0,1	-0,8	0,6	1,2	2,4	5,3	2,5	2,8	2,2	2,3	5,0	7,1	4,0	4,9
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	1,3	0,8
CLU real (3)(5)	-0,6	-1,1	-0,7	0,0	1,0	4,2	1,2	1,3	0,8	0,7	3,9	5,9	2,7	4,1
Encuesta de Población Activa (EPA)														
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	24,0	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
Encuesta Trimestral Coste Laboral														
Coste laboral total por trabajador	0,6	-0,4	0,2	1,0	2,2	-2,2	2,1	2,4	2,2	2,3	0,8	-8,3	-1,1	-0,1
Coste salarial por trabajador	1,1	-0,3	0,1	1,0	1,9	-2,6	1,7	2,1	1,9	1,8	0,7	-9,4	-0,9	-0,7
Coste salarial ordinario	0,4	-0,2	0,2	1,2	2,2	-3,0	2,0	2,2	2,4	2,0	0,9	-11,0	-1,2	-0,6
Pagos extraordinarios y atrasad.	5,8	-0,5	-0,2	0,1	0,0	-0,4	-0,2	1,1	-3,3	0,8	-0,4	-0,9	1,9	-1,0
Otros costes por trabajador	-0,7	-0,8	0,5	1,0	3,4	-1,0	3,1	3,4	3,0	4,0	1,0	-5,0	-1,5	1,7
Cotizaciones obligatorias	1,1	-0,3	0,8	1,0	3,8	-1,7	3,6	3,9	3,8	4,0	1,3	-7,1	-2,4	1,4
Coste por despido	-23,5	-12,5	-10,4	-1,9	-12,8	-8,4	-12,3	-6,2	-26,3	-5,9	-24,5	-42,0	16,1	23,3
Coste laboral por hora trabajada	0,6	-0,1	0,1	1,2	2,6	6,4	0,0	5,9	2,4	2,0	4,8	11,9	4,0	5,1
Horas mensuales efectivas. Total	0,0	-0,3	0,1	-0,2	-0,3	-8,0	2,1	-3,3	-0,2	0,3	-3,8	-18,0	-5,0	-4,9
Tiempo completo	-0,1	-0,1	0,2	0,0	-0,4	-7,7	1,9	-3,3	-0,4	0,1	-3,7	-17,0	-4,6	-5,4
Tiempo parcial	1,5	-0,5	0,3	0,0	0,3	-13,5	2,6	-2,7	0,1	1,2	-6,6	-29,9	-9,3	-8,2
Afiliados y movimiento laboral registrado														
Afiliados S.S. (media mensual)	3,0	3,6	3,1	2,6	-2,1	-1,4	-2,7	-2,3	-2,3	-1,8	-1,9	-1,7	-2,1	-0,5
Asalariados	3,5	4,2	3,5	3,0	-2,4	-1,8	-3,3	-2,8	-2,7	-2,2	-2,2	-2,1	-2,5	-0,7
No asalariados	1,0	0,8	1,1	0,6	-0,4	0,3	0,0	-0,1	-0,2	0,0	0,1	0,2	0,1	0,8
Paro registrado	-8,6	-9,3	-6,5	-4,0	17,8	18,7	24,0	22,6	20,4	20,4	22,9	21,8	23,5	11,3
Contratos registrados	7,6	7,6	3,7	1,0	-29,2	-15,1	-26,4	-22,1	-30,3	-17,8	-22,1	-26,2	-24,0	11,7
Indefinidos (% del total)	8,6	9,0	10,3	9,6	9,7	11,8	8,6	10,0	9,8	8,8	8,3	9,5	10,9	14,8
IPC														
IPC s/ diciembre anterior (11)	1,6	1,1	1,2	0,8	-0,5	-	-1,6	-1,4	-0,9	-0,7	-0,5	0,0	-0,6	-
IPC s/ año anterior	-0,2	2,0	1,7	0,7	-0,3	0,2	-0,5	-0,4	-0,8	-0,8	-0,5	0,5	0,0	-
Subyacente s/ año anterior (12)	0,8	1,1	0,9	0,9	0,7	0,5	0,4	0,4	0,3	0,2	0,1	0,6	0,3	-
IPC energía s/año anterior	-8,6	8,0	6,1	-1,2	-9,6	-3,0	-9,3	-8,5	-11,1	-9,5	-6,2	-1,8	-4,2	-

(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_cncc@mites.gob.es
Permitida la reproducción citando la fuente http://www.mites.gob.es/es/sec_trabajo/cncc/index.htm

NIPO: 117-20-003-3

12/04/2021