

1. FORO DE DEBATE SOBRE LA PARTICIPACION INSTITUCIONAL VINCULADA A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El día 21 del pasado mes de mayo ha tenido lugar en el Ministerio de Trabajo y Economía Social, el Foro de debate sobre “Participación Institucional vinculada a la Negociación Colectiva”, tema acordado como es habitual por los vocales que conforman los grupos de representación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

En este encuentro se ha querido contar con la participación de varios Consejos de Relaciones Laborales, en concreto del País Vasco, de Cataluña, de la Comunitat Valenciana y de Andalucía, para conocer de primera mano los aspectos más relevantes de sus funciones y cometidos a través de sus presidentes o secretarios generales, así como el punto de vista de los interlocutores sociales que participan en ellos.

El Foro fue inaugurado por el Secretario de Estado de Empleo y Economía Social, D. Joaquín Pérez Rey, quién destacó el trabajo de la Comisión Consultiva en su labor de dar visibilidad a la negociación colectiva.

En su discurso señaló que el sistema de negociación colectiva tiene por delante una serie de retos, como es la continua adaptación al cambio que ya se está operando en el modelo productivo, así como asumir la conformación del Estado en el que vivimos, fuertemente descentralizado, lo que lleva a la necesidad de incentivar el marco de relaciones laborales en el ámbito autonómico.

Otro de los retos a que hizo referencia es la necesidad de devolverle la soberanía a la negociación colectiva, de manera que cuanto menos condicionada y orientada esté por la ley, mejor. La negociación colectiva debe ser autónoma, no teledirigida por la ley, y ello no solo en sus contenidos, sino en su estructura, por lo que hay que buscar la manera de que se articule desde la autonomía colectiva sin injerencias legales. El tercer reto se basa en la idea de que a la negociación colectiva española le falta dinamismo negociador, por lo que la participación institucional debe favorecer ese dinamismo, estimulando los mecanismos de solución de conflictos en frío, es decir, sin esperar a que los problemas se produzcan.

Insistió en la idea de que la negociación colectiva debe tener madurez suficiente para tomar decisiones sin injerencias legislativas y con capacidad de los propios interlocutores sociales para decidir tanto los ámbitos funcionales como los temporales y territoriales.

La primera mesa fue presentada por el presidente de la Comisión Consultiva, D. Jesús Cruz Villalón, quien después de dar las gracias a los cuatro representantes de los Consejos de Relaciones Laborales presentes en la sala, relacionó la intervención del Secretario de Estado con la idea que tenía la propia Comisión a la hora de organizar este Foro, y que no es otra que resaltar el protagonismo de la negociación colectiva en nuestro sistema de relaciones laborales y el papel que estos Consejos tienen en la propia negociación colectiva, de forma que con el paso del tiempo han llegado a tener más protagonismo que la propia CCNCC.

Todo ello en un sistema que ha ido evolucionando de manera distinta en cada una de las autonomías, lo que ha supuesto que cada uno de los Consejos de Relaciones Laborales estén organizados y asuman funciones distintas, sin que estén claras las reglas de juego desde el punto de vista de un sistema descentralizado, lo que podría dar lugar a problemas de coordinación o posibles insuficiencias que convendría resolver.

La mesa se desarrolló mediante un sistema de preguntas, a las que iban respondiendo los representantes de los cuatro Consejos de Relaciones Laborales, comenzando con la relativa a la propia función consultiva de cada uno de ellos.

Comenzó respondiendo el presidente del Consejo del País Vasco quien después de recordar cómo surgió el propio Consejo en el año 1981, manifestó que asumen esa competencia con carácter informal, es decir, al tratarse de un trámite no vinculante optan por ofrecer un servicio de asesoramiento a quien lo solicita.

Respecto de la extensión de convenios tampoco tienen atribuida de manera expresa esa competencia, pero por aplicación del artículo 3 de su Ley la asumen, aun cuando llevan más de diez años sin ninguna solicitud de extensión.

En base a ello y ante la insuficiencia del modelo de extensión entiende que para ir a un sistema que permita aumentar las tasas de cobertura de la negociación colectiva se debería acudir a un sistema de legitimación subsidiaria, que hiciera inaplicable el procedimiento de extensión.

La representante del Consejo de Cataluña señaló que tienen reguladas todas estas cuestiones en una Ley de 2007 que otorga un papel muy importante a la negociación colectiva de manera que, si bien regula las funciones de una serie de comisiones, de manera específica crea mediante decreto la comisión de convenios colectivos.

En este decreto se estructura la comisión técnica de negociación colectiva que, cuando se trata de dar respuesta al ámbito funcional de los convenios, tiene una organización bipartita, sindical y empresarial, que emite los dictámenes con el apoyo de los servicios técnicos.

Se completa con el asesoramiento de los servicios técnicos que en muchas ocasiones da lugar a solicitar un dictamen. Además, añadió que para dar respuesta a la Ley de Contratos del Sector Público se hizo una guía de orientación que se encuentra en su página web. En materia de extensión, desde 2011 solo han emitido tres dictámenes.

Finalmente puntualizó como perspectiva de futuro la necesidad de seguir analizando por los agentes sociales en base al informe que se elabora por los servicios técnicos anualmente en donde se recogen todos los dictámenes, los sectores que no tienen encaje en la negociación colectiva, es decir ver el mapa completo y detectar huecos de la negociación colectiva.

El representante del Consejo de Andalucía destacó el reto de la participación institucional y los diferentes modelos de estructura existentes, y explicó que desde el Consejo andaluz dan respuesta a las consultas que se plantean en un plazo de 48 horas, con la alerta de que no son competentes e indicando que quien tiene la competencia es la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. La función de extensión la tienen atribuida mediante una Orden de la Consejería y desde 2017 han emitido un dictamen.

Por su parte, la presidenta del Consejo Valenciano partió de la base de la falta de estructura del Consejo, de manera que las funciones se desarrollan por funcionarios de la propia Consejería que asesoran a la Comisión consultiva. Sin embargo, sí llevan una actividad mayor en materia de extensión. Comparten competencias con el Consejo Económico y Social Valenciano y el Tribunal de Arbitraje Laboral que sí tiene una estructura desarrollada.

El presidente de la CCNCC se refirió en este tema a la riqueza de las intervenciones de estos órganos y planteó que quizás sería conveniente que en el Estatuto de los Trabajadores hubiera una referencia al carácter tripartito o no de estos órganos, o en su caso dejar que cada uno lo estructure según le interese. En la propia ley debería incluirse el reparto de las competencias entre las Comunidades Autónomas y la propia Comisión Consultiva Nacional. En el tema de la extensión, es cierto que no está funcionando, como tampoco está resuelto el tema de la legitimación subsidiaria.

La segunda pregunta se refirió a las labores de acompañamiento en la negociación colectiva que llevan a cabo los Consejos de Relaciones Laborales y que la Comisión Consultiva no tiene entre sus competencias.

Comenzó el representante del País Vasco, quien después de recordar que el Consejo de Relaciones Laborales está organizado como un órgano bipartito que gobierna las relaciones laborales a través del Acuerdo interprofesional, explicó su trayectoria y el cambio de orientación operado a lo largo de los años. En el momento actual es una estructura de apoyo a los agentes sociales que incluye varias ofertas: uso de locales, labores de secretaría, apoyo técnico de

primer nivel, como es la secretaría de actas, y apoyo de segundo nivel, más modesto, que consiste en el asesoramiento técnico en materia de negociación colectiva. También se ofrece la intervención en el caso de bloqueos en la negociación colectiva a través del sistema de solución de conflictos colectivos.

Por su parte, en Cataluña la Comisión de Convenios colectivos es de carácter tripartito y ejerce funciones de observatorio y de apoyo. La comisión técnica de carácter bipartito, a través del grupo técnico, publica semestralmente datos sobre la estructura de la negociación colectiva. Donde se desarrolla una función más destacada es a través del comité de convenios colectivos, donde se estudian los convenios colectivos actuales y se hacen propuestas de mejora.

Se presentó por el representante andaluz el Plan de Apoyo a la negociación colectiva. Este Plan de Apoyo se estructura en ejes, objetivos y medidas e incluye un plan de formación de los miembros de las comisiones negociadoras, además de hacer un análisis del estado de situación de legalidad de los convenios que han vencido o van a vencer.

La representante valenciana señaló que no tienen observatorio como tal ni formación específica sobre negociación colectiva, aunque sí hacen estudios mediante un convenio de colaboración suscrito con el CES valenciano o bien externalizando su realización.

Finalmente, el presidente de la CCNCC después de manifestar su interés por el hecho de que la propia Comisión Consultiva pudiera abordar el aspecto relativo a servir de acompañamiento a la negociación colectiva en aquellos supuestos en que excedan de una Comunidad Autónoma, solicitó a los integrantes de la mesa que explicaran la situación de sus Consejos en lo referente a la intervención de estos organismos en el marco del desarrollo de la negociación colectiva, especialmente respecto de los bloqueos negociales y a los descuelgues convencionales.

Asimismo pidió su valoración sobre el futuro en el desarrollo de su regulación, para lo que aludió a la actuación de la propia CCNCC y su posible intervención en el análisis de la evolución de los salarios mínimos y su diagnóstico, supuesto que podría darse si se aprueba la Directiva comunitaria sobre salarios mínimos adecuados, donde se exige que en los Estados miembros haya un órgano consultivo institucionalizado que asuma esta función, y que parece referirse al órgano ya existente, como es la CCNCC.

El presidente del Consejo Vasco indicó como elementos básicos en la evolución de estos órganos la conexión entre estos consejos y los sistemas de solución de conflictos, y por otra parte la necesidad de interiorizar la negociación colectiva y servir de ayuda a los agentes sociales para resolver problemas reales así como otros relativos a la necesidad de diseñar unas medidas de relaciones laborales que respondan a una auténtica descentralización.

En el caso de Cataluña la intervención del Consejo es limitada, ya que no tienen dentro del Consejo un órgano

de resolución de conflictos por lo que se acude o bien a la Autoridad laboral o bien al TLT.

Como perspectiva de futuro se refirió a la labor no solo de la Comisión de convenios sino al conjunto del Consejo que pretende consolidar un marco laboral catalán de relaciones laborales. Todo el trabajo desarrollado ha sido fruto de los agentes sociales y de la Administración con el apoyo técnico de la Secretaría General. Destacó la firma de la Declaración libre de trabajo y responsabilidad social que sienta las bases de una nueva economía. Para ello el Consejo puede contribuir a la gobernanza como hace con sus recomendaciones. Como plan de futuro destacó la necesidad de seguir trabajando con alianzas y contando todos con todos desde la concertación.

Ángel Gallego explicó cómo en Andalucía la gestión del sistema de solución extrajudicial de conflictos se encomendó al consejo (SERCLA) provocando esto una mayor agilidad en la gestión. En el tema de descuelgues y siguiendo lo dispuesto en el artículo 82.3 del ET, en Andalucía se decidió que en el caso de discrepancia siempre se acudiría a un árbitro. Sobre el futuro entiende que va a depender del juego que vayan a tener la relación entre la ley y los convenios colectivos, y finalmente manifestó su confianza en el proceso de institucionalización del que habla la Directiva de salarios mínimos señalada anteriormente.

Finalmente, la representante del Consejo Valenciano reiteró el hecho de que en su Comunidad se encuentran las competencias separadas entre la comisión consultiva y el tribunal de arbitraje laboral, así como la necesidad de mantener los órganos y el desarrollo de la negociación colectiva.

La segunda mesa, formada por los representantes de las organizaciones sindicales y empresariales de los Consejos de Castilla y León, Castilla La Mancha y Andalucía, estuvo moderada por la Directora General de Trabajo, Verónica Martínez Barbero, quien resaltó la importancia del dialogo social.

El primero en intervenir fue D. José Raúl Santa Eufemia Rodríguez, Secretario de Acción Sindical de UGT en Castilla y León. En su exposición denunció la dificultad que se da en su Comunidad para mantener el pleno desarrollo del Acuerdo sobre sistema de solución extrajudicial de conflictos colectivos suscrito en el año 2000 en concreto tras la incorporación en 2016 de la mediación en el SERLA de los conflictos individuales y su implantación en todas las provincias. El último Acuerdo 2016-2019 llevaba un compromiso de aportación económica de la Administración. En 2020 vencía este Acuerdo tripartito, pero señaló que no se ha producido ninguna reunión sin que se haya podido implantar la intervención en los conflictos individuales.

A continuación, intervino D. Félix Peinado Castillo, Secretario General de la Confederación de empresarios de Castilla-La Mancha como representante de la CEOE. Explicó las múltiples participaciones de CEOE en los órganos de participación institucional, regulado en su Comunidad a través de una ley de 2019, año en el que se crea el Consejo de Dialogo Social, de carácter tripartito.

La CEOE participa en otras comisiones destacando el Consejo Regional de Relaciones Laborales, creado en 2002, con funciones y estructura parecida a otros consejos. En él se creó la Comisión de Trabajo sobre la negociación colectiva, modificada en 2012 para dar cabida a los procedimientos de descuelgue, etc. (solo tres descuelgues y uno de extensión). Existe un organismo de solución de conflictos pero está suspendida su actuación desde 2013 por falta de disponibilidad presupuestaria, y el Jurado de Tribunal Arbitral que sí tiene actividad, y es la sede de las comisiones paritarias de los convenios colectivos y de la negociación colectiva. Finalmente habló de la necesidad de regular la participación institucional ya que es bueno tener un referente institucional, y lo que se debe esperar de estos organismos es que sean útiles.

A continuación, intervino D^a Carolina Vidal López, Secretaria de Acción Sindical y Formación Sindical de CCOO en Castilla-La Mancha, quien distinguió la participación institucional y el dialogo social de la participación institucional en la negociación colectiva.

Analizó qué participación autonómica se está llevando a cabo en relación con el Real Decreto 1362/2012 en cada una de las funciones que este otorga a la CCNCC, como son las funciones consultivas, de observatorio y decisorias y llegó a la conclusión de que no hay un patrón común, pero tiene la impresión de que la participación es escasa.

Destacó el hecho de que en el examen de los ámbitos funcionales tenemos unos instrumentos tripartitos para una materia que es bipartita. Ante la pregunta de porqué terminan esas consultas en la CCNCC en lugar de quedarse en el terreno autonómico, entiende que quizás haya que hacer una reforma legal que determine claramente el lugar territorial donde hayan de resolverse. La negociación colectiva no puede salir del ámbito bipartito, entiende que la Administración debe promover la negociación colectiva y generar un ámbito de confianza para que sea equilibrada, y considera que algo no funciona si se tiene que acudir a la Administración para saber qué convenio es aplicable.

Para finalizar, intervino D. Manuel Carlos Alba Tello, Director del Área Jurídica y relaciones laborales de la Confederación de empresarios de Andalucía, por CEPYME, quien destacó la utilidad del Consejo Andaluz de Relaciones Laborales, decisivo para el modelo de dialogo social, y el plan de apoyo a la negociación colectiva que con sus veinte medidas de actuación trata de poner al servicio de los negociadores de convenios colectivos una serie de herramientas para favorecer el proceso de negociación. Resaltó igualmente la necesidad de que la ley no interfiera en el espacio propio de los agentes sociales y de los contenidos y estructura de la negociación colectiva.

2. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE ABRIL A 31 DE MAYO DE 2021

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

99003945011981X Convenio Colectivo nacional para las industrias de pastas alimenticias. Vigencia hasta el 31.12.2021(BOE de 12.04.2021) Artículo 1. Ámbito funcional. El presente convenio colectivo afectará a las empresas cuya actividad principal sea la fabricación, almacenaje y/o comercialización de pastas alimenticias y se aplicará en todo el territorio nacional.

99100165012016 Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva para los años 2020 y 2021. Vigencia hasta el 31.12.2021(BOE 14.05.2021)

Artículo 1. Ámbito funcional. De acuerdo con lo previsto en el artículo 59.1 del Acuerdo Laboral de ámbito Estatal del sector de Hostelería (ALEH) el ámbito de aplicación funcional será el de las empresas y trabajadores/as del sector de Restauración Colectiva. Se entiende por servicio de restauración colectiva, aquel que realizado por una empresa interpuesta entre la empresa principal (cliente) y el comensal, presta un servicio hostelero y procede a elaborar y transformar los alimentos mediante un sistema y organización propios, en las instalaciones del mismo «cliente» o en las suyas propias, sirviendo siempre con posterioridad, dichos alimentos en los espacios habilitados al efecto por los clientes y percibiendo por ello una contraprestación. Asimismo, se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este capítulo los servicios hosteleros prestados en virtud de concesiones administrativas por las empresas pertenecientes al subsector de restauración colectiva. Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación las actividades de catering aéreo, así como la hostelería tradicional que se presta en espacios destinados al transporte (aeropuertos, estaciones de autobuses, estaciones ferroviarias, etc.).

Son de restauración colectiva las empresas que, mediante un contrato o una concesión administrativa, sirvan comidas y/o bebidas a contingentes particulares y no al público en general. Así como las diversas unidades de gestión anexas abiertas al público que la contrata, concesión o contrato de prestación incluya si fueran auxiliares de aquella (prestaciones accesorias en el denominado «cliente cautivo»). Se incluyen en el ámbito funcional las actividades auxiliares como el asesoramiento y gestión en materia dietética, el suministro de materias primas al cliente principal y cuantas actividades auxiliares complementen el servicio de restauración. Se incluye expresamente el «catering» de eventos realizado por las empresas encuadradas en este ámbito de aplicación.

Asimismo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio, las empresas y los centros de trabajo que tengan como actividad principal las propias del sector de la restauración colectiva. Por lo que será de aplicación a las

empresas del grupo empresarial, cuando desarrollen otras actividades complementarias o afines. Y cuando presten sus servicios principalmente en el espacio físico en el que despliega su actividad la empresa principal.

99002405011982 Convenio colectivo del sector de grandes almacenes. Vigencia hasta el 31 de diciembre de 2022. (BOE de 11.06.21)

Artículo 1. Ámbito funcional. El presente Convenio colectivo establece las normas básicas de trabajo de las empresas que venían rigiéndose por el Convenio colectivo de Grandes Almacenes.

Igualmente se regirán por el presente Convenio:

A) Como empresas o Grupos de Empresa:

1.A) Empresas: Las encuadradas en la Asociación Nacional de Grandes Empresa de Distribución (ANGED), que no tuvieran Convenio colectivo propio concurrente.

1.B) Grupos de Empresa: Para garantizar el principio de homogeneidad de condiciones, el convenio también afectará a aquellas empresas que, perteneciendo al mismo grupo empresarial de las empresas de Gran Distribución encuadradas en ANGED, con independencia de la actividad que desarrollen, o presten sus servicios principalmente en el espacio físico en el que despliega su actividad la principal, o su actividad contribuya o complemente a la principal, o también desarrollen actividad comercial al por menor o cualquier otra complementaria o subsidiaria relacionada con el objeto social de la principal, y vengán aplicando o hagan remisión expresa de sometimiento al presente convenio.

2. Las que operen como franquiciadas de las contempladas en el presente artículo, independientemente del número de metros cuadrados de venta.

3. Las que tengan por finalizada una actividad mercantil dedicada fundamentalmente al comercio mixto al por menor en medianas y grandes superficies, con uno o más centros de trabajo organizados por departamentos, siempre que reúnan a nivel nacional, como empresa o grupo de empresas, una superficie de venta no inferior a los 30.000 metros cuadrados, en algunas de las modalidades siguientes:

3.1 Grandes almacenes: Se entiende por tales aquellas empresas que tienen uno o más establecimientos de venta al por menor que ofrecen un surtido amplio y relativamente profundo de varias gamas de productos (principalmente artículos para el equipamiento del hogar, confección, calzado, perfumería, alimentación, etc) presentados en departamentos múltiples, en general con la asistencia de algún personal de venta, y que ponen además diversos servicios a disposición de los clientes.

3.2 Hipermercados: Se entiende por tales, aquellas empresas que tienen uno o más establecimientos de venta al por menor que ofrecen principalmente en autoservicio un amplio surtido de productos alimenticios y no alimenticios de gran venta, que dispone, normalmente, de estacionamiento y pone además diversos servicios a disposición de los clientes.

3.3 Las Grandes Superficies Especializadas: Se entiende por tales aquellas empresas que tienen uno o más establecimientos de venta al por menor que ofrecen un surtido amplio y profundo de un producto o una gama de productos determinados, cuando destina, como mínimo, un 80% de la superficie de venta a la actividad en cuestión, bien en autoservicio o con asistencia de algún personal de venta, y que ponen a demás diversos servicios a disposición de los clientes. Estas empresas aplicarán el presente convenio, salvo que vinieran aplicando otro concurrente, y en todo caso siempre que su aplicación sea acordada con la representación legal de las personas trabajadoras.

4. El convenio no será de aplicación a las empresas que se dediquen a la actividad de supermercados, salvo remisión expresa de conformidad con lo previsto en el apartado 1.B) del presente artículo y en la disposición transitoria décima.

99016925012009 Convenio colectivo nacional para las empresas dedicadas a los servicios de campo, para actividades de reposición y servicios de marketing operacional. Vigencia hasta el 31.12.2023(BOE de 11.06.2021). Artículo 1. Ámbito funcional. El presente convenio colectivo establece las normas básicas y regula las condiciones mínimas de trabajo de las siguientes empresas:

A) Las empresas dedicadas a servicios de reposición de productos en Grandes Superficies, a título enunciativo y no limitativo, cadenas de distribución, hipermercados, supermercados y tiendas de conveniencia y sus personas trabajadoras, entendiéndose incluidas expresamente, a efectos enunciativos las actividades de gestión, administración y planificación de las actividades de manipulación y ubicación de mercancías en las estanterías, balizaje y control de caducidad e inventario de los productos, verificación de la correcta exposición de la mercancía en el lineal y las actividades de gestión de mercancías propias de los supermercados, hipermercados y tiendas de conveniencia.

B) Las empresas cuya actividad sea la prestación de servicios para la actividad comercial de las empresas usuarias sobre el terreno o punto de comercialización del producto, tales como actividades de animación de venta, gestión de punto de venta, preventa, gestión de materiales PLV, visual merchandising, desarrollo y ejecución de todo tipo de acciones comerciales tácticas, promoción comercial, etc.

De esta forma la regulación contenida en el presente convenio colectivo, excluye expresamente lo pactado en cualquier otro que pueda incluir en su ámbito de aplicación alguna de las actividades incluidas en éste, vinculando a todas las empresas y personas trabajadoras incluidos en su ámbito, sin perjuicio de la regulación de las condiciones establecidas en los convenios de empresa, que se regirán por lo dispuesto en el artículo 84.2 del E.T.

3. SENTENCIAS

STS 885/2021, de 4 de marzo, rec.130/2019, sobre impugnación de convenio colectivo. Recurso de

casación interpuesto por la Federación de Industria de CCOO contra la sentencia de la Audiencia Nacional en actuaciones seguidas contra la Federación Española de Asociaciones de Industrias de Transformación y Comercializadores de Productos de la Pesca y de la Acuicultura.

Solicitaba se declarasen nulos determinados preceptos del convenio colectivo: (art.38.2 CC)

a) En caso alguno, ni aun tratándose de trabajadores varones adultos, se permitirá el transporte a brazo de mercancías cuyo peso exceda de 60 kilogramos y en distancia superior a 50 metros.

b) Los trabajadores de carga de barricas, carga de grandes fardos y acarreos pesados serán hechos por hombres mayores de dieciocho años, sin perjuicio de que, momentáneamente, un menor de dicha edad pueda prestar ayuda para efectuar esos trabajos.

e) Las labores de carga y descarga que exijan subirse a camiones y buques, serán realizadas por el personal que con cargo a su clasificación profesional corresponda, respetando el que en la actualidad esté adscrito a dichas tareas.

La Audiencia Nacional desestimó la demanda convalidando la versión del artículo 38.2 del convenio colectivo, por falta de agotamiento de la vía previa, ya que CCOO no instó previamente la modificación de los apartados a) y b) del art. 38, sino solo del apartado e) del indicado artículo, y el art.9 del C.C.

Por otro lado, alude a la necesidad de agotar el cauce de solución autónoma o extrajudicial establecido en el convenio colectivo de aplicación.

El artículo 64.1 LRJS exige del requisito del intento de conciliación o, en su caso, de mediación, a los procesos, entre otros, de impugnación de convenios colectivos. Pero ello no solo no impide que la propia negociación colectiva pueda establecer cauces obligatorios autónomos o extrajudiciales de posible solución de la impugnación, previos a la vía judicial, sino que tales cauces han sido valorados favorablemente por la jurisprudencia constitucional y por la jurisprudencia de esta Sala Cuarta del Tribunal Supremo.

En el presente supuesto, la disposición adicional segunda del convenio colectivo, denominada "Comisión Paritaria Interpretativa. Funciones a desarrollar por la Comisión Negociadora", encomienda a la comisión negociadora del convenio "el desarrollo de las funciones de adaptación o, en su caso, modificación del convenio durante su vigencia. Lo llamativo del actual caso, es que CCOO se ajustó a esta previsión para instar la modificación o supresión de los artículos 9 y 38 e) del convenio colectivo, pero no hizo lo mismo respecto de los apartados a) y b) de ese mismo artículo 38 del convenio. En estas circunstancias, nada se puede reprochar a la sentencia recurrida por haber estimado excepción de falta de agotamiento de la vía previa alegada por los demandados en lo que afecta a los apartados a) y b) del artículo 38 del convenio colectivo. El segundo motivo de recurso referido a la discriminación por razón de género, en este caso, señala la sentencia, si que se utiliza el cauce previsto en el apartado 2 de la Disp.

Adicional 1 del Convenio colectivo pero de la redacción del apartado e) del art. 38 no se puede extraer la conclusión de que sea discriminatorio por razón de género.

STS 1130/2020, de 16 de diciembre de 2020, sobre reclamaciones de trabajadores fuera de convenio.

Las empresas Telefónica de España, SAU, Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU, a través del ámbito personal del convenio de empresa (I convenio de empresas vinculadas), excluyen de su aplicación a un numeroso colectivo de trabajadores.

La Dirección de RRHH del Grupo Telefónica, publicó en diciembre de 2017 un Marco Laboral de referencia para empleados fuera de convenio en el que se contemplan los aspectos básicos de su relación laboral, como son el tiempo de trabajo, retribución, movilidad, etc.

El origen de las actuaciones se sitúa en la demanda de conflicto colectivo que varios sindicatos presentan contra Telefónica Móviles, solicitando lo siguiente:

1. Declarar que el grupo de referencia o adscripción para el personal fuera de convenio es el Grupo 1 en el nivel correspondiente a su salario.
2. Declarar la nulidad de la normativa interna de Telefónica Móviles España plasmada en el marco laboral del personal fuera de convenio por no haber sido negociado con ninguna fuerza sindical y establecer condiciones peyorativas para el colectivo fuera de convenio respecto del personal dentro de convenio."

La demanda fue desestimada por la Audiencia Nacional.

El recurso de casación, presentado solamente por el sindicato CGT, se dirige únicamente a la parte del fallo de la sentencia que desestima la pretensión de que se declarara la nulidad de la normativa interna de las demandadas sobre el personal fuera de convenio.

Señala el Alto Tribunal que *con arreglo a lo dispuesto en el art. 82.3 ET, las reglas del convenio obligan a las indicadas empresas y a los trabajadores "incluidos dentro de su ámbito de aplicación..."*

De ello se colige que en ningún caso cabría imponer a las empresas demandadas obligaciones reconocidas en el convenio respecto de relaciones laborales que están excluidas del mismo por voluntad clara y expresa de los negociadores.

Ahora bien, la existencia de vínculos contractuales laborales que no se rigen por las normas del convenio colectivo -precisamente porque así lo quisieron los negociadores del mismo- parece llevar a la parte recurrente a la conclusión de que cualquier concreción de las condiciones laborales de estas relaciones debe pasar necesariamente, no obstante, por un proceso de *negociación colectiva*. Esto es, lo que se desprende de la pretensión del recurso es su idea de que las relaciones laborales deben de regirse en todo caso por condiciones fijadas mediante un proceso de negociación colectiva.

Mas es obvio que el sistema de fuentes del contrato de trabajo del art. 3 ET no incluye la imperatividad de la celebración de acuerdos colectivos en todo caso. A falta de

convenio colectivo, la relación laboral en estos supuestos se rige por las disposiciones legales y reglamentarias del Estado (art. 3.1 a) ET), por la voluntad de las partes, manifestada en el contrato de trabajo (art. 3.1 c) ET) y por los usos y costumbres locales y profesionales (art. 3.1 d) ET).

Recuerda la Sala que el Tribunal Constitucional ha considerado contrarios a la libertad sindical los denominados "pactos individuales en masa" mediante los cuales los acuerdos individuales con las personas trabajadoras contravenían el tener del convenio.

Desestimando la demanda, aclara la sentencia que, en el presente caso, no existe contravención alguna del convenio colectivo puesto que, para ese grupo de trabajadores "fuera de convenio", no existe convenio colectivo aplicable. De este modo, se aclara que no se produce ninguna vulneración sindical por el mero hecho de que la empresa elabore pautas comunes para el señalado grupo de trabajadores, puesto que nada impide que, en cualquier momento, quienes posean legitimación para negociar inicien procesos negociadores que alteren ese marco común de condiciones laborales.

STS 177/2021, de 19 de enero de 2021, rec.47/2018, sobre aplicación del convenio colectivo sectorial provincial cuando finaliza el plazo de un año de ultraactividad del convenio colectivo de empresa.

El convenio colectivo de la empresa tenía vigencia entre el 1 de enero de 2013 y el 31 de diciembre de 2015. Los sindicatos lo denunciaron en fecha 30 de diciembre de 2015. Transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo, la empresa comunicó a los trabajadores la aplicación de los convenios colectivos sectoriales provinciales. El debate litigioso radica en si el empleador debió tramitar el procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo regulado en el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores.

Se denuncia asimismo la infracción del art. 28.1 en relación con los arts. 82.3 y 41.6 del ET, argumentando que el convenio colectivo de la empresa sigue vigente en situación de ultraactividad, por lo que solo es posible su modificación a través del procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en convenio colectivo regulado en el art. 82.3 del ET. La parte recurrente sostiene que se vulneró la libertad sindical de la parte actora debido a la contumaz negativa de la empresa a constituir la comisión negociadora del convenio colectivo y al no aplicar las condiciones de trabajo del convenio colectivo empresarial, sustituyéndolas por las de los convenios colectivos sectoriales, vulnerando su derecho a la negociación colectiva.

La sentencia señala que:

"La regla de la ultraactividad está concebida, como norma disponible para la autonomía colectiva, para conservar provisionalmente las cláusulas del convenio anterior mientras continúe la negociación del convenio siguiente, durante un determinado tiempo que la ley considera razonable, pero no para cubrir vacíos normativos surgidos como consecuencia de la conclusión del convenio cuya vigencia ha terminado, ni para perpetuarse eternamente.

El legislador, al objeto de evitar el vacío normativo que se produciría con la pérdida de vigencia del convenio, establece la aplicación del convenio de ámbito superior que resulte de aplicación. En este caso, no existe una sucesión natural de un convenio de ámbito inferior por otro de ámbito superior, sino una *sustitutio in integrum* del convenio inferior por el convenio de ámbito superior que pasa a ordenar, de manera independiente, las relaciones laborales de la empresa. No existe, pues, contractualización del convenio cuya vigencia ha terminado, sino su total desaparición del ordenamiento jurídico por decaimiento de su vigencia y completa sustitución por el de sector.

La regulación del régimen de ultraactividad legal implica, como impone el artículo 86.3 ET, que transcurrido un año desde la denuncia del convenio "se aplicará, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior que fuera de aplicación el presente supuesto ni hay duda sobre la existencia de convenio de ámbito superior, ni de que el existente resulta aplicable, por lo tanto, se impone el cumplimiento de la norma legal en su plenitud, sin que resulte procedente la aplicación de técnicas extrañas al precepto y a la propia configuración del sistema de fuentes del Derecho del Trabajo dispuestas excepcionalmente por esta Sala en un supuesto específico en que se produjo un vacío normativo absoluto y la única alternativa posible era la desregulación, cuyas consecuencias resultan especialmente extrañas en el ámbito de las relaciones laborales.

La aplicación de la citada doctrina al supuesto enjuiciado, por un elemental principio de seguridad jurídica y ante la inexistencia de razones para llegar a una conclusión contraria, obliga a desestimar el recurso. El convenio colectivo de empresa fue denunciado y perdió posteriormente su vigencia. De conformidad con lo dispuesto en el art. 86.3 del ET procede aplicar la norma colectiva de ámbito superior. El convenio de ámbito superior sustituye al de empresa, regulando las relaciones laborales de los trabajadores y excluyendo la contractualización del convenio cuya vigencia ha terminado. Ello opera por ministerio de la ley, sin que el empleador deba acudir al procedimiento de modificación sustancial de condiciones de trabajo del art. 41 del ET, que exige la concurrencia de razones económicas, técnicas, organizativas o de producción, las cuales son ajenas a la aplicación de un nuevo convenio prevista en el art. 86.3 *in fine* del ET.

STS 209/2021, de 16 de febrero de 2021, rec.106/2019 sobre control del absentismo por vía del art. 20.4 E.T. El origen de las actuaciones se sitúa en la demanda de conflicto colectivo presentado por el Comité de Empresa y varios sindicatos contra IBERIA LAE, S.A. OPERADORA UNIPERSONAL, solicitando que se considere requisito imprescindible realizar consulta previa a los representantes de los trabajadores para poder contratar a la empresa TEBEX, dedicada a la gestión y el control del absentismo laboral. El contrato suscrito por IBERIA y TEBEX tiene por objeto la prestación por parte de TEBEX de los "servicios de seguimiento y mejora de la salud de los trabajadores, que apoye activamente el proyecto global de empresa saludable a través de la mejora en la recuperación de la salud de sus empleados y de esa manera promueva la

reducción de los actuales índices de absentismo. El servicio consistirá en la citación del personal, revisiones médicas y seguimiento de la salud del trabajador, bien por el propio proveedor o por los especialistas que se determinen por IBERIA, realizando cuantas pruebas complementarias sean necesarias, para la mejora de la evolución de los procesos de incapacidad temporal para el personal de la compañía. Solo se tendrán en cuenta las contingencias comunes, a través del Sistema Público de Salud y de coordinación con la M.A.T.E.P.S.S. (Mutuas de Accidentes de Trabajo y Enfermedades Profesionales de la Seguridad Social)."

La demanda fue desestimada por la Audiencia Nacional y, tras la presentación de sendos Recursos de Casación por parte del Sindicato Independiente de TCP y del Comité de Empresa de Vuelo de Iberia Líneas Aéreas, S.A., el Tribunal Supremo aclara las siguientes cuestiones: El art. 20.4 ET, consistente en verificar el estado de salud del trabajador "mediante reconocimiento a cargo de personal médico", no tiene más limitación que el respeto a los derechos básicos de los trabajadores en la relación de trabajo que recoge el art. 4.2 ET, y en razón de la especial naturaleza de los que están en juego cuando del control y supervisión de su estado de salud se trata, destacadamente, el derecho a la no discriminación, a la integridad física, a la intimidad y a la dignidad personal. En cualquier caso, dice el Alto Tribunal que ninguna duda cabe que los convenios o pactos colectivos pueden contener previsiones singulares de obligatorio cumplimiento, que limiten o modulen la forma y manera en la que el empresario haya de ejercitar esa facultad. Tras ello, entra en el fondo del asunto, que no es otro que la interpretación del artículo 3 del anexo 7 del XVII Convenio colectivo Iberia, LAE, SA, Operadora, S. Unipersonal y sus tripulantes de cabina de pasajeros (BOE 8.05.2014) en relación con lo dispuesto en el art. 20.4 E.T. El citado anexo se refiere a cuestiones de "seguridad social complementaria" donde se regulan, entre otros aspectos, distintos complementos económicos en casos de incapacidad temporal. De este modo, la Sala concluye que nos encontramos ante dos ámbitos jurídicos distintos. Por una parte, la gestión de los complementos económicos en caso de enfermedad y, por otra, el control de la actividad laboral facultado por el art. 20.4 E.T. Y, de acuerdo a lo que las partes acordaron en su convenio, concluyen los magistrados que solo en el primero de los aspectos citados (complementos económicos) los negociadores configuraron el requisito o exigencia consistente en la necesidad de contar con la previa aprobación de los representantes de los trabajadores, es decir, en el seno de la denominada seguridad social complementaria. De este modo, señala el Alto Tribunal que el plano regulatorio articulado por el empleador para supervisar el absentismo, incardinado en aquel art. 20.4 ET, es distinto al que estableció el convenio colectivo (con la correlativa vinculación del art. 82.3 ET) para percibir las cantidades complementarias pactadas como seguridad social de naturaleza de mejoras voluntarias, tal y como lo ha entendido en forma ajustada a derecho la sentencia de instancia, en línea con el criterio ya acuñado por esta Sala IV. Consecuentemente, el Tribunal Supremo desestima los recursos de casación presentados y confirma íntegramente la sentencia dictada por la Audiencia Nacional.

4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La última actualización de la Estadística de convenios colectivos incorpora datos de los convenios registrados hasta el 30 de junio de 2021. Hay que tener en cuenta que se trata de una información influida por la pandemia y por las sucesivas medidas adoptadas para afrontar la urgencia sanitaria en 2020 y 2021, que se iniciaron con el Real Decreto 463/2020, de 14 de marzo, por el que se declaró el estado de alarma. Este marco viene afectando tanto al ritmo de registro de convenios, como a algunas otras variables relacionadas con la negociación colectiva.

Según e últimos datos publicados, los convenios firmados en 2021 son 223, cuyos efectos económicos pueden iniciarse en este ejercicio o en años anteriores o posteriores.

Respecto a la **negociación colectiva con efectos económicos en 2021**, el número de convenios colectivos es 2.131, que afectan a 485.970 empresas y a 4.699.262 trabajadores.

El *aumento salarial pactado inicial* en 2021 fue el 1,56% (1,84% en 2020). Las cláusulas de garantía salarial cubren a 16,9% de los trabajadores.

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 1,58%. La presencia de cláusulas de garantía salarial es mayor en los convenios empresariales (20,3% del total de los trabajadores afectados por estos convenios), que en los supraempresariales (16,7% de los trabajadores).

En cuanto a la *jornada pactada*, se situó en 1.740,1 horas, once horas menos que la acordada en 2020. Según el ámbito funcional, la jornada media pactada fue de 1.715,7 horas en los convenios de empresa y de 1.741,8 horas en los supraempresariales, en ambos casos notablemente inferiores a las jornadas pactadas en 2020.

Las *inaplicaciones* de convenios en el período enero-junio de 2021 fueron 307, que afectaron a 9.341 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 94,5%) y son acordadas en el período de consultas (el 92,5%).

Acerca del contenido de las inaplicaciones, en el 50,8% 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).

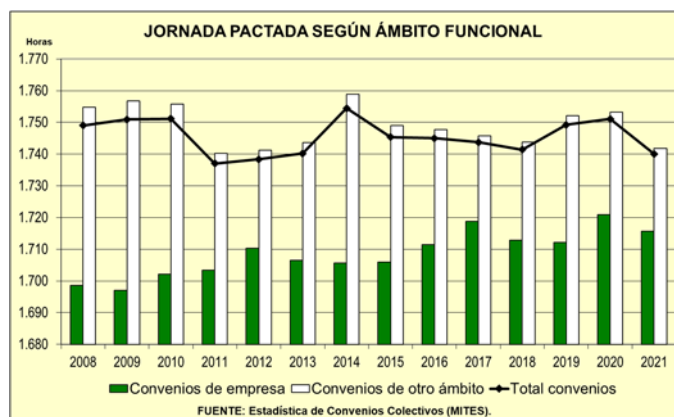
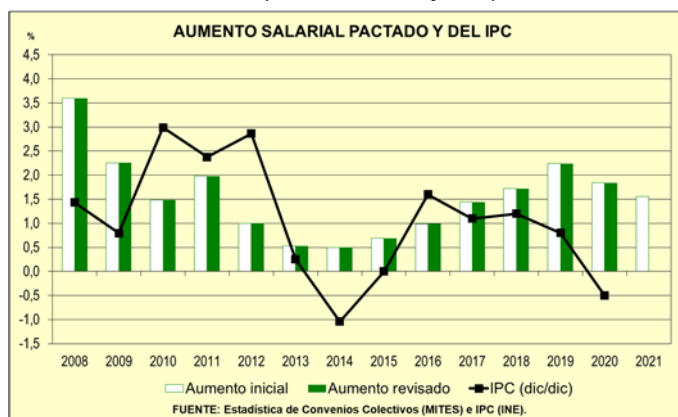
CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
Inaplicaciones depositadas en el período enero-junio de 2021		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
TOTAL	307	9.341
Cuantía salarial	156	4.868
Cuantía salarial y Sistema remuneración	43	584
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	17	953
Cuantía salarial, Sistema remuneración, Jornada, Horario y distribución tiempo trabajo y Mejoras voluntarias acción S.S.	14	145
Horario y distribución tiempo trabajo	12	185
Cuantía salarial y Jornada de trabajo	11	579
Jornada de trabajo	8	321
Resto de casos	46	1.706

FUENTE: MITES, Estadística de convenios colectivos.

Cabe recordar que 2018 es el último año con datos definitivos en la Estadística de convenios 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, una aproximación se obtendría de la comparación de los convenios y los trabajadores de ese año 2018 con los datos provisionales de los años siguientes, como se aprecia en el cuadro adjunto.

CONVENIOS Y TRABAJADORES POR SECTORES					
	TOTAL	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
Convenios					
2018	5.589	105	2.009	158	3.317
2019 P	5.032	92	1.889	147	2.904
2020 P	3.714	72	1.412	115	2.115
2021 P	2.131	36	784	78	1.233
Trabajadores (miles)					
2018	11.423,7	693,2	2.636,2	658,2	7.436,1
2019 P	11.212,9	494,6	2.627,1	809,0	7.282,3
2020 P	8.935,4	461,7	2.351,2	714,7	5.407,7
2021 P	4.699,3	267,1	944,3	469,2	3.018,7

FUENTE: MITES, Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Convenios registrados hasta 30 de junio de 2021. P=Provisional.



CONSEJOS DE RELACIONES LABORALES COMUNIDADES AUTÓNOMAS

CC.AA.	Junio 2021
<u>ANDALUCÍA</u>	<p>El <u>Consejo Andaluz de Relaciones Laborales</u> (CARL), regulado por la Ley 4/1983, de 27 de junio, ofrece una orientación sobre el convenio colectivo que pudiera ser de aplicación a una empresa en función de su actividad o actividades dentro del ámbito geográfico de Andalucía.</p> <p>Dirección: Avda. República Argentina, 25, 1º <u>41001 Sevilla</u> Tfno.: 955066200 e-mail: carl.ceft@juntadeandalucia.es</p> <p>En la página web del CARL se dispone de un <u>Mapa de la Negociación Colectiva</u> que ayuda a determinar de forma automática el convenio colectivo aplicable siguiendo las pautas señaladas para ello. También existe un <u>formulario para plantear consultas sobre convenio colectivo aplicable</u>.</p>
<u>ARAGÓN</u>	<p>El <u>Consejo de Relaciones Laborales de Aragón</u>, (artículo 17 del Decreto 112/2014, de 8 de julio, del Gobierno de Aragón, por el que se regula el Consejo de Relaciones Laborales de Aragón):</p> <p>Dirección: Paseo Fernando el Católico, 63-65 – Edif. Fernando el Católico – <u>50071 Zaragoza</u> Tfno.: 976715920/21 e-mail: trabajo@aragon.es</p> <p>El Consejo de Relaciones Laborales de Aragón no tiene asumida la función consultiva relativa a la determinación del convenio colectivo que pudiera ser de aplicación a una empresa en función de sus actividades; función que es asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p>
<u>ASTURIAS</u>	<p>Comisión Consultiva de Convenios del Principado de Asturias, del Decreto 114/2013, de 4 de diciembre (BO del Principado de Asturias de 16 de diciembre)</p> <p>Dirección: Plaza de España, 1 – <u>33007 Oviedo (Asturias)</u> Tfno.: 696427323 - 985108257 e-mail:</p> <p>La Comisión Consultiva de Convenios del Principado de Asturias no tiene asumida la función consultiva relativa a la determinación del convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus actividades; función asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p>
<u>ISLAS BALEARES</u>	<p>La <u>Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears</u> ejerce funciones consultivas en relación con el planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios colectivos de ámbito autonómico (artículo 2 del Decreto 51/2013, de 29 de noviembre, por el que se crea y regula la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de las Illes Balears).</p> <p>Dirección: Plaza Son Castello, 1, (Políg. Son Castello) – <u>07009 Palma de Mallorca (Islas Baleares)</u> Tfno.: 971178900 e-mail: ordenacionlaboral@caib.es</p> <p>En su página web existe un <u>procedimiento general de consultas</u>, donde también se incluye información sobre los dictámenes emitidos.</p>
<u>CANARIAS</u>	<p>La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos no ha sido regulada a favor de ningún organismo dependiente del <u>Gobierno de Canarias</u>; quedando, por lo tanto, dicha función asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p> <p>Dirección: C/ León y Castillo, 200. Edificio de Servicios Múltiples III. 35075 Las Palmas Tfno.: 928455869 e-mail: ajimmars@gobiernodecanarias.org</p>

<p><u>CANTABRIA</u></p>	<p>La función consultiva sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos no ha sido regulada a favor del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria, conforme a lo establecido en el Decreto 19/2014, de 20 de marzo (BO Cantabria de 31 de marzo), por el que se modifica el Decreto 56/2010, de 2 de septiembre, de creación del Consejo de Relaciones Laborales de Cantabria (BO Cantabria de 10 de septiembre). Si bien, a través de su Oficina de Información Sociolaboral, se ofrece una orientación sobre el convenio colectivo que pudiera ser de aplicación a través de los códigos CNAEs.</p> <p>Dirección: Pasaje de Peña, 4, 3º <u>39008 Santander</u> e-mail: crlc@crlcantabria.es</p> <p>Por ello, la citada función consultiva es asumida la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p>
<p><u>CASTILLA-LA MANCHA</u></p>	<p>La Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos de Castilla-La Mancha, de conformidad con lo establecido en el artículo 3 de la Ley 8/2008, de 4 de diciembre (DOCM de 17 de diciembre, modificada por la Ley 6/2014, de 23 de octubre), ejercerá funciones consultivas mediante la emisión de informes y dictámenes no vinculantes respecto a las siguientes materias:</p> <p>a) <i>Planteamiento y determinación del ámbito funcional de los convenios.</i> b) <i>La procedencia de un acuerdo de adhesión a un convenio colectivo en vigor.</i> c) <i>Interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional.</i></p> <p>Dirección: Avda. de Irlanda, 14 – <u>45005 Toledo</u> Tfno.: 925/247635-267975 e-mail: dgat.economiaempresasempleo@jccm.es</p> <p>Para el ejercicio de dicha función consultiva, el citado organismo dispone de un canal permanente en el que el Servicio de Trabajo atiende las consultas de particulares y empresas sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos en la <u>Oficina de Atención Virtual Laboral</u>.</p>
<p><u>CASTILLA Y LEÓN</u></p>	<p>La Comisión de Convenios Colectivos del Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, de conformidad con lo establecido en el artículo 15 del Decreto 14/2014, de 3 de abril, por el que se regula el Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León, y los Consejos Provinciales de Trabajo, y se crea la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León (BOCYL de 7 de abril), en el ejercicio de sus funciones consultivas, evacuará consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes que se refieran a las siguientes materias:</p> <p>a) <i>Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.</i> b) <i>La interpretación de un convenio colectivo vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.</i> c) <i>Convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de sus actividades.</i></p> <p>Dirección: Francesco Scrimieri, 3, 2º <u>47014 Valladolid</u> Tfno.: 983/414478 e-mail: comisión.convenios@jcyl.es</p> <p>En la sede electrónica de la Junta de Castilla y León existe información sobre el procedimiento a seguir para plantear las citadas consultas.</p>

<p><u>CATALUÑA</u></p>	<p>La Comissió de Convenis Col·lectius del Consell de Relacions Laborals de Catalunya, conforme al artículo 3 del Decreto 245/2013, de 5 de noviembre, sobre organización y funcionamiento de la Comisión de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales (DOGC de 7 de noviembre), ejerce funciones consultivas y de asesoramiento sobre las siguientes materias:</p> <p>a) <i>Planteamiento adecuado del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretenda negociar.</i></p> <p>b) <i>La posibilidad de adhesión a un convenio colectivo vigente.</i></p> <p>c) <i>Interpretación de un convenio colectivo vigente con vista a determinar su ámbito funcional de aplicación.</i></p> <p>Dirección: Carrer de Sepúlveda, 148-150 1ª Plta. <u>08011 Barcelona</u> Tfno.: 935545638 e-mail: crl.tsf@gencat.cat</p> <p>Para el ejercicio de la citada función consultiva, existe un formulario para plantear consultas sobre convenio colectivo aplicable. Igualmente, dispone de una relación de las respuestas o dictámenes emitidos en esta materia.</p>
<p><u>EXTREMADURA</u></p>	<p>La función consultiva sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos no ha sido regulada a favor ningún órgano u organismo de la Comunidad Autónoma de Extremadura; quedando dicha función asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p> <p>Dirección: Juan Pablo Fomer, 1. <u>06800 Mérida (Badajoz)</u> Tfnos.: 924303532 / 924310417 e-mail: información@frflex.com</p>
<p><u>GALICIA</u></p>	<p>El Consello Galego de Relacións Laborais, regulado por la Ley 5/2008, de 23 de mayo (DOG de 11 de junio de 2008), proporciona información sobre el convenio colectivo que pudiera ser de aplicación a una empresa o centro de trabajo situados en Galicia.</p> <p>Dirección: Algalia de Abaixo, 24 -<u>15781 Santiago de Compostela (La Coruña)</u> Tfno.: 981/541601/02 e-mail: info.cgrl@xunta.es</p> <p>En su página web se encuentra toda la información sobre cómo efectuar la correspondiente consulta, así como los criterios para su planteamiento. Convenio.cgrl@xunta.gal</p>
<p><u>MADRID</u></p>	<p>De conformidad con lo establecido en los artículos 3 y 10 del Decreto 62/2014, de 29 de mayo, por el que se crea la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad de Madrid (BOCM de 30 de mayo), la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos de la Comunidad de Madrid ejercerá sus funciones consultivas evacuando consultas mediante dictámenes e informes no vinculantes sobre el ámbito funcional de los convenios colectivos, cuando las consultas se refieran a las siguientes materias:</p> <p>a) <i>El adecuado planteamiento del ámbito funcional de un convenio colectivo que se pretendan negociar.</i></p> <p>b) <i>La interpretación de un convenio vigente en orden a determinar su ámbito funcional de aplicación.</i></p> <p>Sin embargo, puesto que el citado órgano no ha sido puesto en funcionamiento a la fecha, la función consultiva es asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p>
<p><u>MURCIA</u></p>	<p>El Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia, creado por el Decreto 33/2013, de 12 de abril (BO de la Región de Murcia de 16 de abril), no tiene atribuidas funciones consultivas en relación con el ámbito funcional de los convenios colectivos; quedando dicha función asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p> <p>Dirección: C/ Alcalde Gaspar de la Peña, 1, Edif. CES. <u>30004 Murcia</u> Tfno.: 968/226091 E-mail: secretaria@fundaciónrlm.org</p>

<p><u>NAVARRA</u></p>	<p>La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos no ha sido regulada a favor de ningún organismo de la Comunidad Foral de Navarra; quedando dicha función asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. DIRECCIÓN GENERAL DE POLÍTICA DE EMPRESA, PROYECCIÓN INTERNACIONAL Y TRABAJO Servicio de Trabajo Dirección: Parque Tomás Caballero Nº 1 Ed."fuerte del Príncipe Ii", 1ª Plt. 31005 PAMPLONA Teléfono: 848427901 dgpeet@navarra.es</p>
<p><u>PAÍS VASCO</u></p>	<p>El Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco (Lan Harremanen Kontseilua), regulado en la Ley 4/2012, de 23 de febrero, de Consejo de Relaciones Laborales (BO del País Vasco de 5 de marzo), ofrece información sobre los convenios colectivos sectoriales que pudieran ser de aplicación en centros de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco.</p> <p>Dirección: C/Alameda Urkixo, 2 - 3 ° Izqda, 48008 Bilbao, Vizcaya Tfno.: 944/792100/108 e-mail: crl@crlv.net</p> <p>Para ello, el citado Consejo de Relaciones Laborales del País Vasco ha desarrollado un formulario en su sitio web para plantear consultas sobre los convenios colectivos que podrían ser de aplicación en centros de trabajo ubicados en la Comunidad Autónoma del País Vasco.</p>
<p><u>LA RIOJA</u></p>	<p>La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos no ha sido regulada a favor del Consejo Riojano de Relaciones Laborales (creado por el Decreto 19/2003, de 24 de mayo, de la Consejería de Industria, Innovación y Empleo (BOR de 24 de mayo) ni de ningún otro órgano dependiente del Gobierno de la Rioja.</p> <p>Dirección: C/ Hermanos Hircio, 5, 26006 Logroño (La Rioja) Tfno.: 941291777 E-mail: relaciones.laborales@larioja.org</p> <p>Por ello, la función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos es asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p>
<p><u>COMUNIDAD VALENCIANA</u></p>	<p>A pesar de las competencias consultivas que tiene atribuidas el Consell Tripartit per al Desenrotllament de les Relacions Laborals i la Negociació Col·lectiva de la Comunitat Valenciana en el artículo 2 del Decreto 88/2013, de 5 de julio (DO Comunidad Valenciana de 8 de julio), tales funciones no se refieren al ámbito funcional de los convenios colectivos; por lo que son ejercidas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p> <p>Dirección: C/ Navarro Reverter, 2 - 46014 Valencia Tfno.: 963869033 E-mail: consejotripartitocv@gva.es</p>
<p><u>CIUDAD AUTÓNOMA DE CEUTA</u></p>	<p>La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos es asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p>
<p><u>CIUDAD AUTÓNOMA DE MELILLA</u></p>	<p>La función consultiva relativa al ámbito funcional de los convenios colectivos es asumida por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.</p>

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	5.032	3.714	2.131		
Empresa	4.539	4.323	3.802	3.422	3.234	3.395	4.004	4.493	4.471	4.555	4.413	3.914	2.886	1.678		
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	1.118	828	453		
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	3.278	2.952	1.962		
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	1.434	668	169		
Convenios firmados en años posteriores	436	510	412	533	741	422	324	466	527	510	468	320	94	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	1.228,8	1.009,3	486,0		
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	1.224,8	1.006,4	484,3		
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	11.212,9	8.935,4	4.699,3		
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	809,9	603,6	301,9		
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	10.403,0	8.331,8	4.397,3		
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	7.738,2	7.324,7	3.813,8		
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	2.783,4	1.112,1	885,5		
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	691	499	0		
Agrario *	745,5	736,2	717,4	635,4	779,7	644,1	743,8	677,3	657,5	686,4	693,2	494,6	461,7	267,1		
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	2.627,1	2.351,2	944,3		
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	809,0	714,7	469,2		
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	7.282,3	5.407,7	3.018,7		
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	1,8	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	2,0		
- 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	1,5		
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	1,0	1,8		
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	1,5	-		
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	1,5		
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	1,9	1,7	1,5		
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	2,5		
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	1,5		
Variación salarial revisada (%)																
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	-		
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	1,0	-		
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	1,5	-		
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	1,9	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	1,9	-		
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	16,9		
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	20,3		
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	16,7		
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	1.749,2	1.751,1	1.740,1		
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	1.712,2	1.720,9	1.715,7		
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	1.752,1	1.753,3	1.741,8		
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	244,2	271,8	228,0		
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	1.095,6	1.215,5	1.069,1		
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	2.228,3	2.405,9	2.205,2		
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	206,9	209,1	179,9		
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	9.305,0	10.062,6	9.707,2		
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	8,9	9,7		
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	206,9	209,1	179,9		
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	8,3	9,1		
B/ CONVENIOS FIRMADOS																
Convenios	1.892	1.907	1.714	849	223	C/ INAPLICACIONES					1.326	1.076	987	1.044	566	307
De nuevas unidades de negociación	500	499	430	178	52	Con acuerdo en período cons					90,6	88,9	90,9	93,2	95,6	92,5
Trabajadores (miles)	3.921,0	4.635,9	3.018,9	1.551,0	929,9	Empresas afectadas					1.150	949	857	793	486	278
De nuevas unidades de negociación	105,8	77,6	110,6	100,1	10,0	Trabajadores					32.064	23.625	20.924	22.280	20.301	9.341
(1) Convenios registrados hasta el 30 de junio 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 <i>Coyuntura de los convenios colectivos</i> del Boletín.																
FUENTE: Estadística de convenios colectivos de trabajo (https://www.mites.gov.es/es/estadisticas/index.htm) y elaboración propia.																

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES														
Tasas de variación interanual en %, salvo indicación contraria														
	2016	2017	2018	2019	2020	2021(1)	II 19	III 19	IV 19	I 20	II 20	III 20	IV 20	I 21
Contabilidad Nacional (2)														
PIB	3,0	3,0	2,4	2,0	-10,8	-4,2	2,1	1,8	1,7	-4,3	-21,6	-8,6	-8,9	-4,2
Empleo (3)	2,8	2,9	2,6	2,3	-7,5	-1,9	2,5	1,8	2,1	-0,6	-18,5	-5,6	-5,2	-1,9
Asalariados	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	-3,1
No asalariados	2,7	0,8	0,2	0,2	-12,2	5,6	0,9	-0,9	-0,4	-8,1	-30,6	-5,2	-4,7	5,6
Productividad. Total (3)	0,2	0,0	-0,2	-0,3	-3,6	-2,3	-0,4	0,1	-0,4	-3,7	-3,8	-3,2	-3,9	-2,3
Agricultura	0,7	-6,5	7,6	-0,4	10,3	0,4	-2,7	2,0	-1,7	8,5	15,8	7,3	9,8	0,4
Industria	0,7	1,3	-1,3	-0,4	-3,0	6,8	-0,4	-0,5	0,1	-5,9	-11,0	2,8	2,2	6,8
Construcción	1,7	-3,6	-4,0	-0,8	-8,1	-11,1	0,0	0,2	0,3	-3,2	-10,0	-7,7	-11,3	-11,1
Servicios	-0,3	0,5	0,2	0,0	-3,6	-3,4	-0,1	0,2	-0,2	-3,2	-2,5	-4,2	-4,6	-3,4
Remuneración por asalariado (3)	-0,6	0,7	1,0	2,1	1,4	0,3	2,3	2,3	1,9	1,2	3,0	0,7	0,8	0,3
Coste Laboral Unitario (CLU)(3)(4)	-0,8	0,6	1,2	2,4	5,2	2,6	2,8	2,2	2,3	5,0	7,1	4,0	4,9	2,6
Deflactor del PIB	0,3	1,3	1,2	1,4	1,1	1,3	1,4	1,3	1,6	1,1	1,1	1,3	0,8	1,3
CLU real (3)(5)	-1,1	-0,7	0,0	1,0	4,1	1,3	1,4	0,9	0,7	3,9	5,9	2,7	4,1	1,3
Encuesta de Población Activa (EPA)														
Ocupados	2,7	2,6	2,7	2,3	-2,9	-2,4	2,4	1,8	2,1	1,1	-6,0	-3,5	-3,1	-2,4
Asalariados	3,1	3,2	3,3	2,7	-3,4	-2,8	2,7	2,2	2,4	1,2	-7,0	-4,1	-3,6	-2,8
No asalariados	0,7	-0,1	-0,5	0,5	-0,5	-0,6	1,0	-0,3	0,3	0,3	-1,2	-0,5	-0,6	-0,6
Activos	-0,4	-0,4	0,3	1,0	-1,3	-0,6	0,9	1,0	1,3	0,7	-4,6	-0,8	-0,4	-0,6
Parados	-11,4	-12,6	-11,2	-6,6	8,7	10,3	-7,4	-3,4	-3,4	-1,2	4,3	15,8	16,5	10,3
Tasa de ocupación (6)	47,6	48,7	49,7	50,4	48,5	48,5	50,5	50,5	50,6	49,8	47,0	48,4	48,8	48,5
Varones	53,3	54,6	55,7	56,3	54,2	53,9	56,4	56,6	56,4	55,5	52,7	54,3	54,3	53,9
Mujeres	42,2	43,1	44,0	44,8	43,1	43,3	44,9	44,8	45,2	44,4	41,7	42,9	43,6	43,3
Nacionales	47,0	48,0	49,0	49,6	48,1	48,2	49,7	49,7	49,9	49,1	46,8	48,0	48,4	48,2
Extranjeros	53,4	55,4	56,0	56,9	52,0	50,3	57,3	57,1	57,0	55,1	49,1	52,0	51,8	50,3
Tasa de temporalidad (7)	26,1	26,7	26,8	26,3	24,0	23,8	52,8	53,4	52,2	50,0	44,8	48,4	49,2	23,8
Ocupados tiempo parc./total (%)	15,2	15,0	14,6	14,6	14,0	14,0	14,9	14,0	14,7	14,5	13,4	13,8	14,5	14,0
Tasa de actividad (8)	59,2	58,8	58,7	58,6	57,4	57,7	58,7	58,7	58,7	58,2	55,5	57,8	58,2	57,7
Varones	65,1	64,7	64,6	64,3	62,9	62,7	64,4	64,5	64,2	63,6	61,4	63,4	63,3	62,7
Mujeres	53,6	53,2	53,1	53,3	52,2	52,9	53,4	53,3	53,5	53,0	50,0	52,5	53,4	52,9
Nacionales	57,8	57,3	57,2	57,1	56,0	56,3	57,2	57,2	57,2	56,7	54,3	56,3	56,6	56,3
Extranjeros	72,8	72,7	71,7	71,2	69,0	68,2	71,8	70,8	71,2	70,0	65,3	70,0	70,5	68,2
Tasa de paro (9)	19,6	17,2	15,3	14,1	15,5	16,0	14,0	13,9	13,8	14,4	15,3	16,3	16,1	16,0
Varones	18,1	15,7	13,7	12,4	13,9	14,1	12,5	12,2	12,2	12,8	14,1	14,4	14,2	14,1
Mujeres	21,4	19,0	17,0	16,0	17,4	18,1	15,8	15,9	15,6	16,2	16,7	18,4	18,3	18,1
Nacionales	18,7	16,3	14,3	13,2	14,1	14,4	13,1	13,1	12,8	13,3	13,9	14,8	14,5	14,4
Extranjeros	26,6	23,8	21,9	20,1	24,6	26,2	20,3	19,3	20,0	21,2	24,9	25,7	26,6	26,2
Parados larga durac./total (%) (10)	57,3	52,6	49,0	44,3	38,1	45,7	45,1	43,5	43,5	41,5	33,9	35,9	40,9	45,7
Encuesta Trimestral Coste Laboral														
Coste laboral total por trabajador	-0,4	0,2	1,0	2,2	-2,2	1,4	2,4	2,2	2,3	0,8	-8,3	-1,1	-0,1	1,4
Coste salarial por trabajador	-0,3	0,1	1,0	1,9	-2,6	1,0	2,1	1,9	1,8	0,7	-9,4	-0,9	-0,7	1,0
Coste salarial ordinario	-0,2	0,2	1,2	2,2	-3,0	1,1	2,2	2,4	2,0	0,9	-11,0	-1,2	-0,6	1,1
Pagos extraordinarios y atrasad.	-0,5	-0,2	0,1	0,0	-0,4	-0,1	1,1	-3,3	0,7	-0,4	-0,9	1,8	-1,0	-0,1
Otros costes por trabajador	-0,8	0,5	1,0	3,4	-1,0	2,5	3,4	3,0	4,0	1,0	5,0	1,5	1,7	2,5
Cotizaciones obligatorias	-0,3	0,8	1,0	3,8	-1,7	1,7	3,9	3,8	4,0	1,3	-7,1	-2,4	1,4	1,7
Coste por despido	-12,5	-10,4	-1,9	-12,8	-8,4	66,0	-6,2	-26,3	-5,9	-24,5	-42,0	16,1	23,3	66,0
Coste laboral por hora trabajada	-0,1	0,1	1,2	2,6	6,4	3,5	5,9	2,4	2,0	4,8	11,9	4,0	5,1	3,5
Horas mensuales efectivas. Total	-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	-2,1
Tiempo completo	-0,1	0,2	0,0	-0,4	-7,7	-3,1	-3,3	-0,4	0,1	-3,7	-17,0	-4,6	-5,4	-3,1
Tiempo parcial	-0,5	0,3	0,0	0,3	-13,5	-2,9	-2,7	0,1	1,2	-6,6	-29,9	-9,3	-8,2	-2,9
	2016	2017	2018	2019	2020	2021(1)	Nov 20	Dic 20	Ene 21	Feb 21	Mar 21	Abr 21	May 21	Jun 21
Afiliados y movimiento laboral registrado														
Afiliados S.S. (media mensual)	3,0	3,6	3,1	2,6	-2,1	1,2	-1,8	-1,9	-1,7	-2,1	-0,5	3,2	3,8	4,7
Asalariados	3,5	4,2	3,5	3,0	-2,4	1,2	-2,2	-2,2	-2,1	-2,5	-0,7	3,4	4,1	5,2
No asalariados	1,0	0,8	1,1	0,6	-0,4	1,4	0,0	0,1	0,2	0,1	0,8	2,5	2,7	2,3
Paro registrado	-8,6	-9,3	-6,5	-4,0	17,8	7,5	20,4	22,9	21,8	23,5	11,3	2,1	-2,0	-6,4
Contratos registrados	7,6	7,6	3,7	1,0	-29,2	18,1	-17,8	-22,1	-26,2	-24,0	11,7	101,6	81,7	55,1
Indefinidos (% del total)	8,6	9,0	10,3	9,6	9,7	11,1	8,8	8,3	9,5	10,9	14,8	12,1	10,1	9,6
IPC														
IPC s/ diciembre anterior (11)	1,6	1,1	1,2	0,8	-0,5	-	-0,7	-0,5	0,0	-0,6	0,4	1,6	2,0	2,5
IPC s/ año anterior	-0,2	2,0	1,7	0,7	-0,3	1,6	-0,8	-0,5	0,5	0,0	1,3	2,2	2,7	2,7
Subyacente s/ año anterior (12)	0,8	1,1	0,9	0,9	0,7	0,3	0,2	0,1	0,6	0,3	0,3	0,0	0,2	0,2
IPC energía s/año anterior	-8,6	8,0	6,1	-1,2	-9,6	11,1	-9,5	-6,2	-1,8	-4,2	8,4	21,4	24,0	23,5

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

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

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



COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL
DE CONVENIOS COLECTIVOS

Código QR de enlace
con el sitio WEB



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

NIPO: 117-20-003-3

22/07/2021