



INFORME DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

OCTUBRE DE 2019



**Gobierno
de Canarias**

FINANCIADO POR:

Consejería de Economía,
Conocimiento y Empleo



**CONFEDERACIÓN
CANARIA DE
EMPRESARIOS**

CCOE CEPYME

1 Presentación

La Negociación Colectiva desempeña un papel relevante en las actividades de la Confederación Canaria de Empresarios.

En ese contexto, nace este Documento con el objetivo de difundir, no solo los registros de Textos Convencionales, Revisiones Salariales y Jornadas Laborales pactadas en los mismos o las Inaplicaciones de los Convenios Colectivos, sino también para participar al tejido empresarial de contenidos destacados en el marco del Diálogo Social.

El presente Informe ve la luz con la idea de convertirse en una publicación periódica, que contenga unos apartados constantes, como son los relativos al Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial Canaria, Normativa Laboral, Referencias Jurisprudenciales y diferentes Estadísticas de Convenios Colectivos; y una sección variable, que contendrá temas igualmente de interés y/o actualidad.

Respecto a los contenidos fijos, trasladamos nuestra intención de reflejar, tanto en la sección de disposiciones laborales como en la de resoluciones judiciales, temas de especial calado en nuestras empresas. Es por ello, que, en este primer documento, abordamos los últimos Reales Decretos-Leyes publicados, así como algunos actos normativos en Derecho de la Unión Europea; y en lo que a referencias jurisprudenciales se refiere, nos centramos en señalar determinadas Sentencias relativas a la ultraactividad de los Convenios Colectivos, tras la Reforma Laboral llevada a cabo en el año 2012.

Completan nuestro Informe -en el apartado de otros temas de interés- otras cuestiones como el Absentismo derivado de la Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes o la regulación de empleo.

En este número

1 Presentación

2 Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial Canaria de la CCE

3 Estadísticas oficiales de Convenios Colectivos:

Convenios Registrados

Variación Salarial Media

Jornada Media

Inaplicación de Convenios Colectivos

4 Regulación de empleo

5 Coste laboral

6 Otros temas de interés:

Seguimiento del Absentismo por ITCC

7 Normativa Laboral

8 Referencias Jurisprudenciales

2 Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial Canaria de la CCE

Con el fin de mejorar la competitividad del tejido empresarial, la Confederación Canaria de Empresarios elabora el **Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial Canaria**, convirtiéndose este en una importante herramienta para la toma de decisiones.

El Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial Canaria en nuestra web institucional se compone actualmente de 530 enlaces y documentos de distintos Textos Convencionales

En el año 2016, la CCE retomó la actualización de la Base de Textos Convencionales Sectoriales, disponible en la Web institucional a partir de noviembre de 2017:

<http://www.ccelpa.org/convenios-colectivos/>

Los distintos Sectores están ordenados alfabéticamente y actualizamos los Convenios Colectivos a mitad y a final de cada mes, con las publicaciones en los distintos Boletines Oficiales (BOE, BOC, BOP de Las Palmas y BOP de Santa Cruz de Tenerife).

Debemos indicar que, de todos los documentos y enlaces detallados en el mapa, se corresponden con **Textos Convencionales Sectoriales (Acuerdos Marco, Acuerdos Sectoriales y Convenios) 137 de ámbito estatal, 5 de Canarias, 23 de la Provincia de Las Palmas y 19 de Santa Cruz de Tenerife:**

TEXTOS CONVENCIONALES SECTORIALES PROVINCIALES Y AUTONÓMICOS

Las Palmas	S/C de Tenerife	Autonómicos
1. Clínicas y Centros de Hospitalización Privados	1. Comercio de Alimentación	1. Notarías
2. Comercio de Ferretería, Efectos Navales, Materiales	2. Comercio de Automóviles, Accesorios y recambios	2. Sector regional del campo
3. Comercio de la Pequeña y Mediana Empresa	3. Comercio de Bazares	3. Transporte de enfermos y accidentados
4. Comercio e Industria de la Confitería, Pastelería, Bollería	4. Comercio del Metal	4. Personal de administración y servicios laboral de las universidades públicas canarias
5. Comercio y Manufactura del Vidrio Plano	5. Comercio del Mueble	5. Personal docente e investigador laboral de las universidades públicas canarias
6. Consignataria de Buques	6. Comercio e Industria de Pastelería	
7. Construcción	7. Comercio Textil, Calzado y Piel	
8. Cultivo de Tomates	8. Consignatarias de Buques	
9. Empaquetado de Plátanos	9. Construcción	
10. Empaquetado de Tomates	10. Empaquetado de Plátanos Isla de La Palma	
11. Fabricación, Venta e Instalación de Toldos	11. Empaquetado Plátanos Islas Tenerife, Hierro y Gomera	
12. Frío Industrial	12. Empaquetado de Tomates, Papas y Hortalizas	
13. Hostelería	13. Empresas Distribuidoras de Gases Licuados del Petróleo	
14. Importadores y Vendedores de Automóviles	14. Hostelería	
15. Lavanderías Industriales	15. Industrias de la Madera y Corcho	
16. Limpieza de Edificios y Locales	16. Limpieza de Aviones en los aeropuertos	
17. Oficinas y Despachos	17. Limpieza de Edificios y Locales	
18. Panadería	18. Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas	
19. Servicios Portuarios de Amarre y Desamarre de Buques	19. Transporte Discrecional de Viajeros por Carretera	
20. Siderometalurgia		
21. Tintorerías		
22. Transp. Discrecional de Viajeros por carretera		
23. Transporte de Mercancías por carretera		

En síntesis, el **Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial Canaria**, realizado por la CCE, **está compuesto por un amplio conjunto de documentos y enlaces**, que incluye acuerdos marco, acuerdos sectoriales, convenios, jornadas laborales, revisiones salariales, resoluciones judiciales, laudos arbitrales, corrección de errores, etc., **hasta alcanzar un total de 530 elementos.**

3 Estadísticas oficiales de Convenios Colectivos

Convenios Colectivos

En esta sección se expone el número de convenios colectivos con efectos económicos hasta septiembre de 2019, que han sido firmados a lo largo del presente ejercicio o en años anteriores.

CONVENIOS COLECTIVOS CON EFECTOS ECONÓMICOS EN 2019. CANARIAS *

	CONVENIOS DE ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA		CONVENIOS DE EMPRESA		TOTAL DE CONVENIOS		
	Convenios	Trabajadores afectados	Convenios	Trabajadores afectados	Convenios	Empresas afectadas	Trabajadores afectados
Las Palmas	12	149.505	52	4.048	64	18.981	153.553
S/C de Tenerife	9	163.957	33	3.625	42	20.430	167.582
Convenios autonómicos	2	2.008	8	1.380	10	15	3.388
Canarias	23	315.470	93	9.053	116	39.426	324.523
Nacional	793	8.057.536	2.347	552.272	3.140	967.904	8.609.808

* Se incluyen los convenios firmados en el año de referencia, así como aquellos que, si bien se firmaron en años anteriores, tienen efectos económicos en 2019
Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social (REGCON)

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Los datos relativos al número de convenios y de trabajadores de este apartado **no representan el total de convenios aplicables o de trabajadores cubiertos por convenio** (como es el caso de los convenios colectivos afectados por **ultraactividad**).

Variación Salarial Media

La **variación salarial y la jornada media pactada en los textos convencionales** se calculan como **medias ponderadas por el número de trabajadores en cada Convenio**.

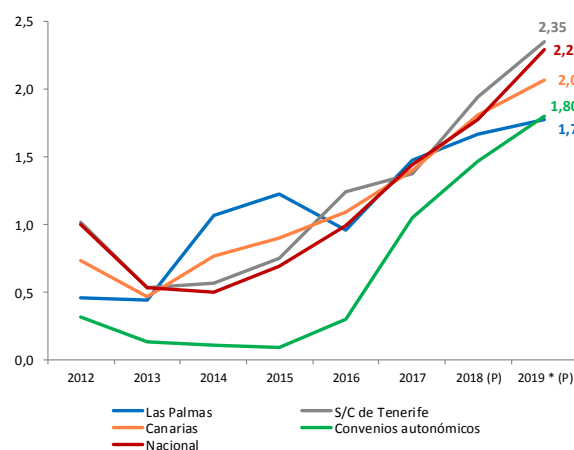
VARIACIÓN SALARIAL MEDIA (%). CANARIAS-NACIONAL

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018 (P)	2019 * (P)
Las Palmas	0,46	0,44	1,07	1,23	0,96	1,48	1,67	1,78
S/C de Tenerife	1,02	0,53	0,57	0,75	1,24	1,38	1,94	2,35
Convenios autonómicos	0,32	0,13	0,11	0,09	0,30	1,05	1,47	1,80
Canarias	0,73	0,47	0,77	0,90	1,09	1,40	1,81	2,07
Nacional	1,00	0,53	0,50	0,69	0,99	1,44	1,78	2,29

(P): Datos provisionales; * Datos hasta septiembre de 2019

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Variación Salarial Media (%). Canarias



(P): Datos provisionales; * Datos hasta septiembre de 2019

La **variación salarial media** se sitúa en las Islas en un **2,07%**, al cierre del pasado mes de septiembre, frente al **2,29%** que se registra en el conjunto del país.

Jornada Media pactada

Por su parte, la jornada media pactada alcanzó la cifra de 1.780,70 horas/año, mientras que a escala nacional se pactó una media de 1.750,81 horas/año.

JORNADA MEDIA PACTADA (H/AÑO). CANARIAS-NACIONAL

	2018 (P)	2019 * (P)	Var. Interanual
Las Palmas	1.785,09	1.774,70	-0,6
S/C de Tenerife	1.768,46	1.785,69	1,0
Convenios autonómicos	1.812,39	1.805,49	-0,4
Canarias	1.779,17	1.780,70	0,1
Nacional	1.744,37	1.750,81	0,4

(P): Datos provisionales; * Datos correspondiente a septiembre de 2019

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Inaplicación de Convenios Colectivos. Datos a nivel estatal hasta septiembre 2019

Tal y como se indica en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, en los casos en los que confluyan causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, existe la posibilidad de inaplicar en la empresa las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo correspondiente en materias como la jornada de trabajo, el sistema de remuneración, horario y distribución de la jornada, etc., mediante acuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

En 436 casos, un 49,9% del total, las inaplicaciones consisten en condiciones relacionadas con la cuantía salarial, conocidas como "descuelgue salarial", que afecta a 7.114 trabajadores.

INAPLICACIONES SEGÚN MATERIA. NACIONAL. ENE. - SEP. 2019

MATERIAS	Inaplicaciones	Trabajadores
Cuantía salarial	436	7.114
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	85	1.399
Sistema de remuneración	61	957
Cuantía salarial, Horario y distribución del tiempo de trabajo y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	42	264
Horario y distribución del tiempo de trabajo	38	360
Jornada de trabajo	35	827
Horario y distribución del tiempo de trabajo y Jornada de trabajo	29	894
Resto de casos	147	4.813
Total	873	16.628

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

La mayor parte de las inaplicaciones se localizaron en los servicios, con 570, afectando a 443 empresas y 8.832 trabajadores.

INAPLICACIONES POR SECTORES. NACIONAL. ENE.-SEP. 2019

SECTORES	Inaplicaciones	Empresas	Trabajadores
Sector Agrario	22	19	1.864
Industria	98	93	2.961
Construcción	183	138	2.971
Servicios	570	443	8.832
Total	873	693	16.628

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Es de reseñar que, de los 873 procedimientos de inaplicación registrados hasta septiembre de 2019, se alcanzó un acuerdo en periodo de consultas en 817 casos (un 93,6% del total).

INAPLICACIONES SEGÚN EL PROCEDIMIENTO. NACIONAL. ENE.- SEP. 2019

PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN	Inaplicaciones	Trabajadores
Acuerdo en periodo de consultas	817	14.978
Acuerdo de la comisión paritaria del convenio	37	1.263
Acuerdo de mediación en órgano bipartito	13	305
Laudo en órgano bipartito	2	49
Decisión en el seno de un órgano tripartito	4	33
Total	873	16.628

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

4 Regulación de Empleo

La regulación de empleo se configura como un procedimiento que tiene como fin **la suspensión, la reducción o la extinción de una relación laboral**, y en el que **la autoridad laboral competente garantiza el cumplimiento de todos los requisitos legales y reglamentarios**.

REGULACIÓN DE EMPLEO. ENERO-AGOSTO 2019. CANARIAS

CANARIAS	Trabajadores afectados	Var. Acumulada	
		Abs.	%
Despidos colectivos	827	500	152,9
Suspensión de contratos	1.313	161	14,0
Reducción de jornada	11	1	10,0
TOTAL	2.151	662	44,5

NACIONAL			
Despidos colectivos	17.437	3.520	25,3
Suspensión de contratos	30.328	7.462	32,6
Reducción de jornada	1.462	-1.150	-44,0
TOTAL	49.227	9.832	25,0

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Entre los meses de enero y julio (último dato disponible), el total de trabajadores afectados en las Islas por la regulación de empleo se sitúa en 2.151 trabajadores, 662 más que en el mismo periodo de 2018 (+44,5%).

5 Coste Laboral

La regulación de empleo se configura como un procedimiento que tiene como fin **la suspensión, la reducción o la extinción de una relación laboral**, y en el que **la autoridad laboral competente garantiza el cumplimiento de todos los requisitos legales y reglamentarios**.

EVOLUCIÓN DEL COSTE LABORAL POR TRABAJADOR *. CANARIAS

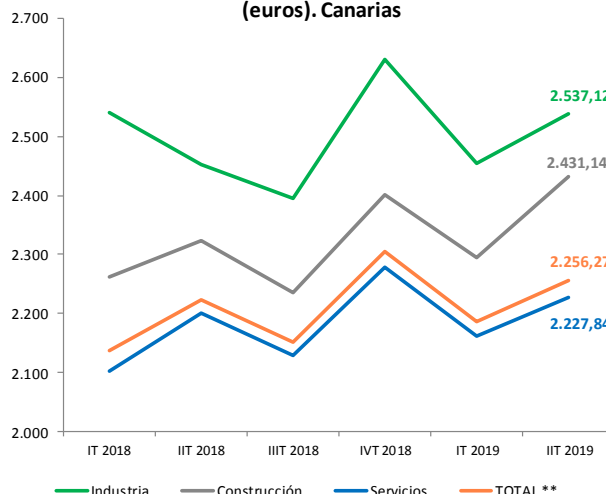
	IIT 2019	Var. Trimestral	Var. Interanual
COSTE LABORAL TOTAL			
Industria	2.537,12	3,4	3,4
Construcción	2.431,14	5,9	4,6
Servicios	2.227,84	3,0	1,2
TOTAL **	2.256,27	3,2	1,5
COSTE SALARIAL TOTAL			
Industria	1.852,24	4,6	2,9
Construcción	1.729,29	9,4	6,6
Servicios	1.650,64	4,2	0,7
TOTAL **	1.665,87	4,6	1,2

* Euros

** Régimen General, secciones B a S de CNAE-09; y Régimen Especial de Trabajadores del Mar, transporte marítimo

Fuente: INE; Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Evolución del Coste Laboral por trabajador (euros). Canarias



Al cierre del segundo trimestre de 2019, el coste laboral total se ha incrementado un 3,2% trimestral y un 1,5% interanual, lo que se ha trasladado a todos los sectores de actividad; al tiempo que el coste salarial ha descrito una tendencia similar.

6 Otros temas de interés: Seguimiento del Absentismo por ITCC

El Absentismo laboral es un fenómeno que afecta a la competitividad de la empresa.

Nuestra afirmación se sustenta en que la empresa debe asumir no solo los **costes directos** derivados del mismo (**como el pago de la prestación del 4º al 15º día del proceso de Incapacidad Temporal por Contingencia Común y del pago de las cotizaciones a la Seguridad Social durante el período de baja, los costes de sustitución del empleado por contratación de nuevo personal y las prestaciones complementarias de Incapacidad Temporal contemplados en el Convenio Colectivo que le sea de aplicación**); sino también **costes correspondientes al tiempo de búsqueda y sustitución del empleado, la formación del sustituto, la sobrecarga de tareas que puede implicar para el resto de la plantilla, pérdidas de producción, etc.)**

Además, debemos afirmar que, si bien en los últimos tiempos, el “efecto crisis” supuso una importante reducción en las cifras de ITCC, el citado “efecto” ha llegado a su fin.

Entiende la Confederación Canaria de Empresarios que se deben impulsar medidas para mejorar la gestión y control de la situación por ITCC, así como incluir criterios dirigidos a reducir los índices de absentismo en la empresa.

Asimismo, se debería racionalizar el establecimiento de complementos de la prestación pública por ITCC.

En nuestro ánimo de conocer la **evolución del Absentismo por ITCC** que nos permita tener una visión de su coste real, venimos realizando un **seguimiento de las estadísticas del Sistema** con el fin de consensuar medidas y estrategias en el marco de la Concertación y Diálogo Sociales, para reducirlo.

Esta misma preocupación por el Absentismo Laboral derivado de la ITCC en Canarias, fue manifestada por la Asociación de Mutuas de Accidentes de Trabajo (AMAT) en la sesión informativa de nuestra Junta Directiva Extraordinaria celebrada el pasado 1 de julio, donde se puso de manifiesto que el Absentismo Laboral en 2018 supuso, a nivel nacional, un coste directo de algo más de 5.400 millones de euros, equivalente al 0,4% del PIB.

Según AMAT, en España, el Absentismo se cifra en 2018 en 1.350 millones de horas perdidas, que supone una tasa del 5,3% y que supondría, en la práctica, que 753.000 asalariados no trabajaron ni un día en todo el año.

Trasladamos, en este primer Informe de la Negociación Colectiva, la **EVOLUCIÓN DEL ABSENTISMO POR ITCC**, a nivel estatal, en nuestra Comunidad Autónoma, en la Provincia de Las Palmas y en la Provincia de Santa Cruz de Tenerife:

La Duración Media se calcula dividiendo el número total de días de baja de los procesos cuyo alta es conocida y se haya producido en el año, entre el número total de dichos procesos.

TOTAL NACIONAL. 2007-2018 (I)

	Duración media de los procesos con alta en el periodo	Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos	Nº medio mensual de procesos iniciados en el periodo
2007	37,58	29,90	483.011
2008	37,81	28,72	462.784
2009	38,11	27,40	430.596
2010	40,40	24,03	367.365
2011	35,71	23,60	350.804
2012	37,12	19,14	283.923
2013	36,06	18,19	262.345
2014	37,51	18,72	269.158
2015	37,80	20,51	298.924
2016	38,46	21,54	326.757
2017	39,51	22,77	355.784
2018	38,65	24,96	403.485

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

TOTAL NACIONAL. 2007-2018 (II)

	Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos	Nº de procesos en vigor al final del periodo considerado	Trabajadores protegidos al final del periodo considerado
2007	32,40	526.707	16.255.376
2008	28,08	445.595	15.868.339
2009	26,60	410.448	15.433.185
2010	25,43	384.085	15.105.110
2011	24,47	358.575	14.651.478
2012	19,10	281.050	14.716.385
2013	21,25	305.035	14.357.871
2014	24,27	348.981	14.379.270
2015	26,50	390.155	14.724.476
2016	29,14	444.116	15.242.254
2017	31,10	491.360	15.799.992
2018	33,08	541.716	16.377.935

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

El cálculo de la Incidencia Media se obtiene dividiendo el número medio mensual de procesos iniciados, entre la población media protegida en el año.

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS. 2007-2018 (I)

	Duración media de los procesos con alta en el periodo	Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos	Nº medio mensual de procesos iniciados en el periodo
2007	38,46	39,76	28.657
2008	39,78	37,27	26.307
2009	38,90	33,91	22.800
2010	40,03	29,15	18.678
2011	31,39	29,64	18.547
2012	33,38	23,04	14.201
2013	34,01	19,88	12.029
2014	37,52	20,28	12.351
2015	42,70	21,59	13.395
2016	45,07	22,35	14.533
2017	47,63	22,97	15.629
2018	48,42	25,16	17.820

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CANARIAS. 2007-2018 (II)

	Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos	Nº de procesos en vigor al final del periodo considerado	Trabajadores protegidos al final del periodo considerado
2007	42,84	31.161	727.423
2008	34,45	24.044	697.942
2009	32,49	21.406	658.793
2010	27,37	17.463	638.092
2011	26,67	16.483	618.081
2012	19,75	12.178	616.657
2013	23,34	14.263	611.221
2014	27,73	17.147	618.303
2015	31,30	19.914	636.240
2016	35,08	23.324	664.800
2017	38,81	27.021	696.309
2018	40,49	29.297	723.512

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Y en lo que se refiere a la Prevalencia, se calcula dividiendo el número de procesos en vigor en situación de baja al final del período, entre la población protegida al final del mismo, no incluyéndose los procesos con duración superior a 18 meses.

PROVINCIA DE LAS PALMAS. 2007-2018 (I)

	Duración media de los procesos con alta en el período	Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos	Nº medio mensual de procesos iniciados en el período
2007	34,48	44,67	17.038
2008	36,10	42,17	15.723
2009	34,65	38,45	13.593
2010	35,05	32,75	11.049
2011	28,75	33,89	11.237
2012	30,30	26,85	8.787
2013	30,21	23,17	7.480
2014	33,38	23,13	7.531
2015	39,24	24,58	8.156
2016	40,47	25,37	8.827
2017	42,74	26,13	9.518
2018	44,95	28,21	10.725

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

PROVINCIA DE LAS PALMAS. 2007-2018 (II)

	Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos	Nº de procesos en vigor al final del período considerado	Trabajadores protegidos al final del período considerado
2007	43,22	16.591	383.856
2008	34,79	12.771	367.118
2009	31,84	11.028	346.410
2010	28,11	9.457	336.420
2011	27,63	9.091	328.984
2012	19,74	6.495	329.069
2013	23,59	7.699	326.383
2014	28,19	9.357	331.935
2015	31,69	10.796	340.629
2016	35,79	12.720	355.416
2017	40,62	15.162	373.293
2018	41,89	16.211	387.013

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE. 2007-2018 (I)

	Duración media de los procesos con alta en el período	Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos	Nº medio mensual de procesos iniciados en el período
2007	44,37	34,25	11.619
2008	45,28	31,79	10.584
2009	45,28	28,87	9.207
2010	47,31	25,15	7.628
2011	35,46	24,85	7.310
2012	38,40	18,73	5.414
2013	40,31	16,12	4.549
2014	44,06	17,00	4.820
2015	48,16	18,15	5.240
2016	52,29	18,87	5.707
2017	55,30	19,34	6.110
2018	53,71	21,62	7.095

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

PROVINCIA DE SANTA CRUZ DE TENERIFE. 2007-2018 (II)

	Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos	Nº de procesos en vigor al final del período considerado	Trabajadores protegidos al final del período considerado
2007	42,41	14.570	343.567
2008	34,08	11.273	330.824
2009	33,22	10.378	312.383
2010	26,54	8.006	301.672
2011	25,57	7.392	289.097
2012	19,76	5.683	287.588
2013	23,04	6.564	284.838
2014	27,20	7.790	286.368
2015	30,84	9.118	295.611
2016	34,27	10.604	309.384
2017	36,71	11.859	323.016
2018	38,89	13.086	336.499

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

7 Normativa Laboral

Destacamos, en esta sección, las **disposiciones normativas** publicadas y **que inciden directamente en la Negociación Colectiva**.

En este sentido, y en lo que al ámbito nacional se refiere, debemos hacer mención al **Real Decreto-Ley 28/2018** que ha reinstaurado **la capacidad de los convenios colectivos de establecer jubilaciones obligatorias por edad**.

Otras novedades destacables son las establecidas en el **Real Decreto-Ley 6/2019**, como, por ejemplo, las siguientes:

Extensión de la **exigencia de Planes de Igualdad a empresas de 50 o más trabajadores** (con un período transitorio, según el cual, las empresas de más de 150 trabajadores y hasta 250 trabajadores contarán con un período de un año; las empresas de más de 100 y hasta 150 trabajadores, contarán con período de dos años; y las empresas de 50 a 100 trabajadores, dispondrán de un período de 3 años para la aprobación de los planes de igualdad) y ampliación de contenidos a negociar dentro de los Planes de Igualdad y creación de un Registro de los mismos.

Obligación de llevar un registro de salarios.

Exigencia de un sistema de clasificación profesional que garantice la ausencia de discriminación, así, se establece que *“La definición de los grupos profesionales se ajustará a criterios y sistemas que, basados en un análisis correlacional entre sesgos de género, puestos de trabajo, criterios de encuadramiento y retribuciones, tengan como objeto garantizar la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre mujeres y hombres...”*

Igualdad de remuneración por razón de sexo: *“El empresario está obligado a pagar por la prestación de un trabajo de igual valor la misma retribución...”*, entendiéndose que *“un trabajo tendrá igual valor que otro cuando la naturaleza de las funciones o tareas efectivamente encomendadas, las condiciones educativas, profesionales o de formación exigidas para su ejercicio, los factores estrictamente relacionados con su desempeño y las condiciones laborales en las que dichas actividades se llevan a cabo en realidad sean equivalentes”*.

Se amplían los permisos por nacimiento y cuidado de menores, para equiparar progresivamente a ambos progenitores.

Posibilidad de pactar, en la Negociación Colectiva, los términos del ejercicio del derecho de los trabajadores a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral.

Por su parte, el **Real Decreto-Ley 8/2019**, dispone la **obligatoriedad del Registro de Jornada**, reconociendo -además- que la **organización y documentación del registro de la jornada** podrá realizarse mediante negociación colectiva.

Numerosos han sido los cambios introducidos en las relaciones laborales por los últimos Reales Decretos-Leyes aprobados por el Gobierno.

En el ámbito del Derecho Comunitario, debemos hacer mención a la reciente publicación de los siguientes actos de las instituciones europeas:

Decisión (UE) 2019/1181 del Consejo relativa a las ORIENTACIONES PARA LAS POLÍTICAS ACTIVAS DE EMPLEO DE LOS ESTADOS MIEMBROS.

Las citadas Orientaciones prevén impulsar la mano de obra; aumentar la oferta de trabajo y mejorar el acceso al empleo, las capacidades y las competencias; mejorar el buen funcionamiento de los mercados laborales y la eficacia del diálogo social; y, finalmente, promover la igualdad de oportunidades, fomentar la integración social y combatir la pobreza.

Directiva (UE) 2019/1152 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a las CONDICIONES LABORALES TRANSPARENTES Y PREVISIBLES EN LA UE.

Esta disposición normativa comunitaria establece los derechos mínimos aplicables a todos los trabajadores que tengan un contrato de trabajo o relación laboral de más de tres horas semanales en el período de 4 semanas consecutivas y deberá transponerse por los Estados Miembros en el plazo de 3 años (agosto de 2022).

Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo relativa a la CONCILIACIÓN DE LA VIDA FAMILIAR Y LA VIDA PROFESIONAL DE PROGENITORES Y CUIDADORES.

Los principales elementos de esta Directiva son el permiso de paternidad (al menos 10 días laborables en torno al nacimiento de un hijo); el permiso parental (derecho individual de cuatro meses de permiso); el permiso para trabajadores que se ocupen de familiares (5 días laborales); y fórmulas de trabajo flexibles (extensión a los cuidadores del derecho a solicitar fórmulas de trabajo flexible).

8 Referencias jurisprudenciales

Como indicamos en la presentación de este Informe, nuestro propósito no es teorizar sobre los temas abordados, ni en el apartado relativo a disposiciones normativas de interés ni en las resoluciones jurisprudenciales.

Tampoco aspiramos a transmitir -en este documento- una exhaustiva base de datos de decisiones judiciales.

Lo que pretende la CCE es difundir aquellos aspectos y sentencias que puedan resultar de interés para nuestras empresas.

Es por ello que aprovecharemos esta sección para resaltar referencias jurisprudenciales relativas a temas trascendentes en la Negociación Colectiva.

En este primer número del Informe, hemos querido centrarnos en la **ultraactividad de los Convenios Colectivos** tras la Reforma Laboral llevada a cabo por la **Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la Reforma del mercado laboral**.

La limitación de la ultraactividad de los Convenios Colectivos, tras la Reforma Laboral de 2012, ha dado lugar a numerosas interpretaciones doctrinales y jurisprudenciales.

Entre las novedades de la reseñada disposición normativa, destacaba la **limitación de la ultraactividad a un período máximo de un año, pasado el cual sin que se haya acordado un nuevo Convenio, su contenido perderá vigencia, pasando a aplicarse, si lo hubiere, el Convenio Colectivo de ámbito superior**.

Pese a la aparente claridad inicial del tenor del nuevo artículo 86.3 **Estatuto de los Trabajadores**, donde se pone de manifiesto esa nueva regulación de la ultraactividad de los Convenios Colectivos, ha dado lugar a **numerosas interpretaciones doctrinales y jurisprudenciales**.

En este punto, señalaremos algunas de las Resoluciones más significativas de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo, relativas a dos interrogantes que podemos plantearnos: la **posibilidad de pactar un plazo superior al período de un año desde el término de su vigencia; y qué soluciones ha planteado el Tribunal Supremo, cuando agotada la ultraactividad del Convenio, exista o no un Convenio de ámbito superior**.

La primera de las cuestiones planteadas ha tenido una clara respuesta. Así, podemos señalar, a título de ejemplo, la **STS 2340/2015, de 17 de marzo de 2015**, en la que manifiesta la suficiencia de **cualquier pacto, anterior o posterior a la denuncia o expiración del término inicial del Convenio, que contemple una duración superior (incluso indefinida) al período anual de ultraactividad** previsto en la norma, dando -así- validez a las previsiones que al respecto pudieran establecerse en el propio Convenio Colectivo vencido. Y es que **las partes tienen plena autonomía para fijar la vigencia del Convenio**.

Respecto al segundo interrogante, determinar qué ocurre cuando un Convenio pierde su vigencia y existe o no Convenio de ámbito superior, la primera **Sentencia** destacable sobre esta cuestión es la **STS 5504/2014, de fecha 22 de diciembre de 2014**, que concluye que, decaído el Convenio, **las condiciones pactadas pasaban a formar parte del contrato de trabajo**; es decir, se “contractualizan”. Debemos tener en cuenta que en el asunto sometido a la Jurisdicción Social **no existía un Convenio de ámbito superior aplicable**.

En el supuesto de que el Convenio decaiga y exista otro de ámbito superior, el Tribunal Supremo ha considerado que **será de aplicación el Convenio de ámbito superior tras la finalización de la ultraactividad**. En este sentido, **las siguientes resoluciones: STS 2606/2018, STS 2741/2018, STS 3029/2018, STS 2463/2018 y STS 3017/2018**.



CONFEDERACIÓN
CANARIA DE
EMPRESARIOS

CEOB CEPYME

FINANCIADO POR:



**Gobierno
de Canarias**

Consejería de Economía,
Conocimiento y Empleo