



INFORME DE LA NEGOCIACION COLECTIVA

DICIEMBRE DE 2019



**Gobierno
de Canarias**

FINANCIADO POR:

Consejería de Economía,
Conocimiento y Empleo



**CONFEDERACIÓN
CANARIA DE
EMPRESARIOS**

CCOE CEPYME

1 Presentación

En este segundo Informe de la Negociación Colectiva, abordamos la actualización del Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial Canaria e incluimos estadísticas oficiales de Convenios Colectivos junto a otros datos relevantes en materia laboral.

En otros temas de interés, continuamos con el seguimiento del Absentismo por ITCC e incorporamos un estudio de la estructura salarial. Asimismo, realizamos una breve reseña a las acciones de Capacitación en Negociación Colectiva organizadas, en este ejercicio, por la Confederación Canaria de Empresarios.

Cierran nuestro Informe referencias normativas y jurisprudenciales destacadas.

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:

Estudio de los complementos salariales pactados en convenios colectivos

Seguimiento del Absentismo por ITCC

Capacitación en Negociación Colectiva

7 Normativa Laboral

8 Referencias Jurisprudenciales

2 Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial Canaria de la CCE

Continuamos con la actualización, con carácter quincenal, del **Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial Canaria**, disponible en nuestro sitio Web:

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

Al 15 de diciembre de 2019, está conformado por **542 enlaces y documentos convencionales**.

3 Estadísticas oficiales de Convenios Colectivos

Convenios Colectivos

En esta sección se puede consultar el número de **convenios colectivos con efectos económicos hasta noviembre de 2019**, que han sido **firmados a lo largo del presente ejercicio o en ejercicios previos**.

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	55	4.136	67	18.984	153.641
S/C de Tenerife	10	164.134	36	4.008	46	20.435	168.142
Convenios autonómicos	2	2.008	10	2.005	12	17	4.013
Canarias	24	315.647	101	10.149	125	39.436	325.796
Nacional	856	8.627.431	2.575	592.148	3.431	1.038.074	9.219.579

* 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

** Datos hasta noviembre de 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**.

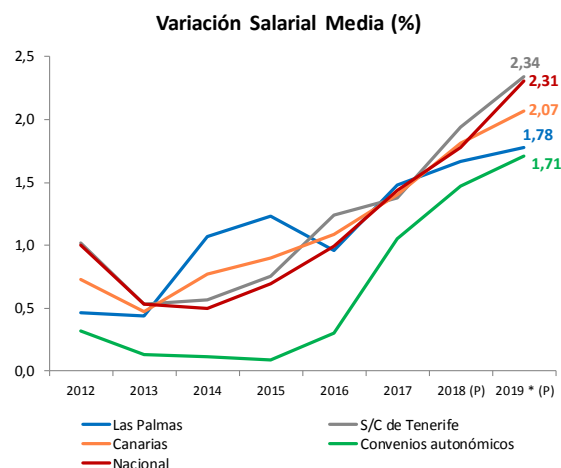
VARIACIÓN SALARIAL MEDIA (%). CANARIAS-NACIONAL

	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	2,34
Convenios autonómicos	0,32	0,13	0,11	0,09	0,30	1,05	1,47	1,71
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	2,31

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

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

*Tras el pasado mes de noviembre, la **variación salarial media** se mantiene en el **2,07 %** en **Canarias**, mientras que a escala nacional se sitúa en un **2,31 %**.*



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

Jornada Media pactada

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

	2018 (P)	2019 * (P)	Var. Interanual
Las Palmas	1.785,09	1.774,61	-0,6
S/C de Tenerife	1.768,46	1.785,34	1,0
Convenios autonómicos	1.812,39	1.793,59	-1,0
Canarias	1.779,17	1.780,38	0,1
Nacional	1.744,37	1.751,31	0,4

(P): Datos provisionales; * Datos correspondiente a noviembre de 2019
Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

En cuanto a la **jornada media pactada**, esta alcanzó la cantidad de **1.780,38 horas/año en las Islas**, al tiempo que **en el ámbito nacional se pactó una media de 1.751,31 horas/año**.

Inaplicación de Convenios Colectivos.

Datos a nivel estatal para el periodo enero-noviembre de 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.

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

MATERIAS	Inaplicaciones	Trabajadores
Cuantía salarial	502	9.595
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	100	1.650
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	64	1.103
Cuantía salarial y Jornada de trabajo	47	283
Cuantía salarial, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	38	360
Sistema de remuneración	37	919
Jornada de trabajo	33	1.352
Resto de casos	175	5.641
Total	996	20.903

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

El **50,4%** de las **condiciones inaplicadas**, estuvo relacionado con la **cuantía salarial**, (descuelgue salarial), afectando a un total de **9.595 trabajadores**.

El conjunto de los **servicios continúa siendo el sector en el que se registra la mayoría de las inaplicaciones**, con **637**, que afectan a **497 empresas** y a **10.572 trabajadores**.

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

SECTORES	Inaplicaciones	Empresas	Trabajadores
Sector Agrario	35	30	3.779
Industria	116	108	3.382
Construcción	208	158	3.170
Servicios	637	497	10.572
Total	996	793	20.903

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

El procedimiento de inaplicación más usual es el “acuerdo en periodo de consultas” alcanzado en 928 de los procedimientos observados hasta noviembre de 2019 (un 93,2% del total), y que afectaron a 19.014 trabajadores (el 91%).

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

PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN	Inaplicaciones	Trabajadores
Acuerdo en periodo de consultas	928	19.014
Acuerdo de la comisión paritaria del convenio	42	1.302
Acuerdo de mediación en órgano bipartito	17	409
Laudó en órgano bipartito	2	49
Decisión en el seno de un órgano tripartito	7	129
Total	996	20.903

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** durante su desarrollo.

Al cierre del mes de septiembre (último dato disponible), en Canarias se acumula un total de 2.248 trabajadores afectados por la regulación de empleo, lo que supone 755 más que en el mismo periodo del pasado ejercicio (+50,6%).

REGULACIÓN DE EMPLEO. ENERO-SEPTIEMBRE 2019. CANARIAS

	Trabajadores afectados	Var. Acumulada	
		Abs.	%
CANARIAS			
Despidos colectivos	890	563	172,2
Suspensión de contratos	1.347	191	16,5
Reducción de jornada	11	1	10,0
TOTAL	2.248	755	50,6

NACIONAL

Despidos colectivos	20.403	5.874	40,4
Suspensión de contratos	32.159	8.402	35,4
Reducción de jornada	1.639	-1.091	-40,0
TOTAL	54.201	13.185	32,1

Fuente: Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

5 Coste Laboral

El **coste laboral total** está compuesto por varios elementos, a saber, **el coste salarial**, la partida más relevante; **las cotizaciones obligatorias**; y los **costes por percepciones no salariales**; además de las **subvenciones y bonificaciones a la Seguridad Social**, que se sustraen de los otros componentes.

EVOLUCIÓN DEL COSTE LABORAL POR TRABAJADOR *. CANARIAS **

	IIIT 2019	Var. Trimestral	Var. Interanual
Coste laboral total	2.207,15	-2,2	2,6
Coste salarial total	1.607,51	-3,5	2,5
Coste salarial ordinario	1.491,26	1,9	2,7
Otros costes	599,64	1,6	3,0
Coste por percepciones no salariales	46,54	-5,5	-10,2
Coste por cotizaciones obligatorias	564,95	2,2	4,5
Subvenciones y bonificaciones de la SS	11,86	0,0	16,8

* 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

*El coste laboral total ha observado un **descenso del 2,2% trimestral**, mientras que **el coste salarial ordinario** se ha elevado un **1,9 por ciento***

*Este comportamiento diferenciado podría deberse a que **el salario ordinario no recoge** algunas percepciones como **las pagas extraordinarias**, que sí están incluidas en el coste laboral total.*

EVOLUCIÓN DEL COSTE LABORAL POR TRABAJADOR *. CANARIAS

	IIIT 2019	Var. Trimestral	Var. Interanual
COSTE LABORAL TOTAL			
Industria	2.448,27	-3,5	2,3
Construcción	2.369,90	-2,5	6,0
Servicios	2.181,57	-2,1	2,5
TOTAL **	2.207,15	-2,2	2,6
COSTE SALARIAL TOTAL			
Industria	1.730,49	-6,6	1,2
Construcción	1.621,56	-6,2	4,5
Servicios	1.599,22	-3,1	2,5
TOTAL **	1.607,51	-3,5	2,5

* 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

*El coste laboral total ha observado un **aumento interanual del 2,6%** durante el tercer trimestre del presente ejercicio.*

*Esta tendencia creciente se ha reflejado en todos los sectores de actividad, sobre todo en el ámbito de la construcción; aunque, en términos salariales, la industria es el sector en el que **se percibe una mayor remuneración**.*

6 Otros temas de interés

Estudio de los complementos salariales pactados en convenios colectivos

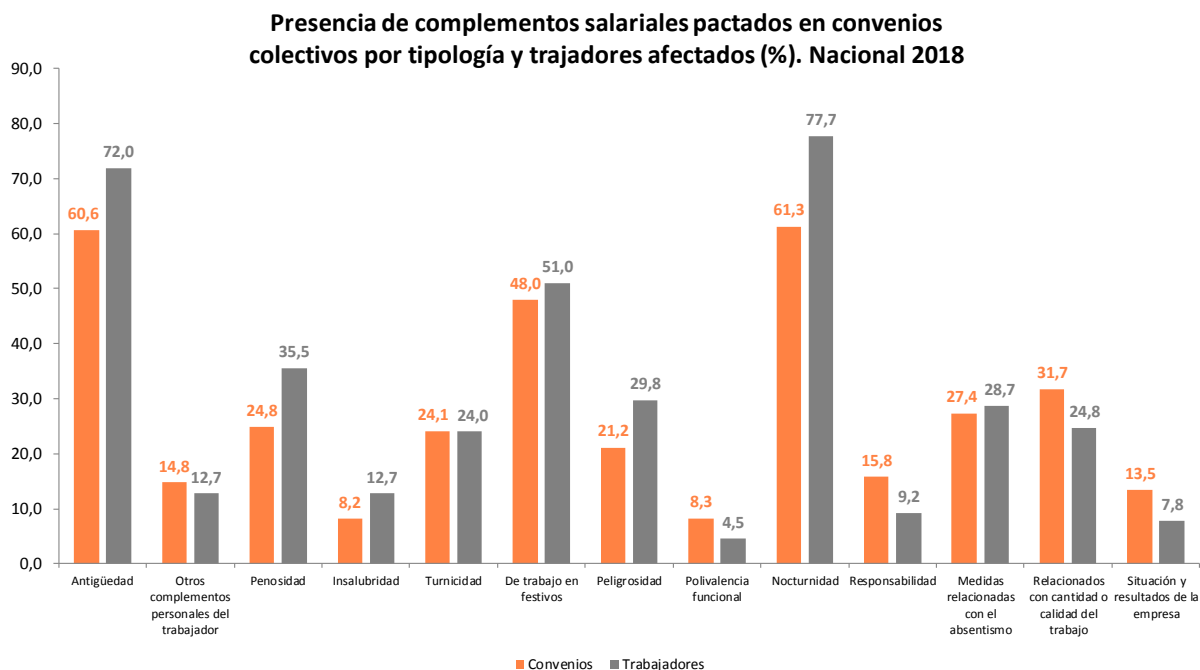
PRESENCIA DE COMPLEMENTOS SALARIALES PACTADOS EN CONVENIOS COLECTIVOS POR TIPOLOGÍA Y TRABAJADORES AFECTADOS (%). NACIONAL 2018

	Convenios	Trabajadores
CS por antigüedad	60,6	72,0
Otros complementos personales del trabajador	14,8	12,7
CS de penosidad	24,8	35,5
CS de insalubridad	8,2	12,7
CS de trabajo a turnos	24,1	24,0
CS de trabajo en festivos	48,0	51,0
CS de peligrosidad	21,2	29,8
CS de polivalencia funcional	8,3	4,5
CS de trabajo nocturno	61,3	77,7
CS de responsabilidad	15,8	9,2
Medidas relacionadas con el absentismo	27,4	28,7
CS relacionados con cantidad o calidad del trabajo	31,7	24,8
CS situación y resultados de la empresa	13,5	7,8

Fuente: Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva (José María Goerlich Peset), en el marco del Ciclo de Conferencias para el perfeccionamiento en Negociación Colectiva, organizado por la CCE

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

*Los complementos con una mayor presencia en la negociación de los convenios colectivos son el de **nocturnidad** (un 61,8%) y el de **antigüedad** (un 60,6%).*



Seguimiento del absentismo por ITCC

A continuación, realizamos un pequeño análisis de los últimos datos correspondientes al absentismo por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes en Canarias.

A partir de dichos resultados, se puede concluir que, en lo que va de ejercicio, **no solo se ha incrementado la mayor parte de los indicadores, sino que, además, lo han hecho a unas tasas mayores que en 2018**, lo que resulta también relevante, porque los datos referentes a 2019 corresponden al periodo transcurrido entre los meses de enero y septiembre.

En lo que se refiere a la **Incidencia mensual**, tras los primeros nueve meses del año **se registró un incremento del 19,5% (el mayor desde 2007), en comparación con el dato de cierre del ejercicio 2018**.

En este mismo sentido, el **Número medio de Procesos de IT iniciados** continúa arrojando cifras de crecimiento muy elevadas, anotando un **ascenso del 23,1 por ciento**.

Por su parte, la **Prevalencia por cada mil trabajadores** (cociente entre el número procesos de IT en vigor al término del año y los trabajadores protegidos), también **mantiene la trayectoria ascendente de años anteriores, con un repunte del 7,4%**, con respecto al resultado evidenciado al término del pasado ejercicio. Si bien este aumento sigue siendo inferior a los que se observaban hasta 2017, es cierto que **es de mayor intensidad que el apreciado en 2018**.

Por el contrario, cabe señalar que la **Duración Media de los Procesos** se ha situado por debajo del dato recabado en 2018, experimentando una **caída del 6,7 por ciento**.

En cualquier caso, pese a que habrá que esperar a tener los datos del cierre de 2019 para obtener los resultados definitivos, **los datos acumulados hasta el mes de septiembre indican que la mayoría de los indicadores ofrecen ya peores resultados que en 2018**.

La Duración Media de los procesos con alta en el periodo se obtiene como el cociente entre el número total de días de baja de los procesos, cuyo alta es conocida y se haya producido en el año, y el número total de dichos procesos.

COMPARATIVA CANARIAS-NACIONAL. ENERO-SEPTIEMBRE 2019

	Duración media de los procesos con alta en el periodo	Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos	Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos
Las Palmas	43,58	32,44	44,89
Santa Cruz de Tenerife	47,56	27,53	41,84
Canarias	45,27	30,15	43,46
Nacional	38,44	27,64	35,25

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

La Incidencia Media mensual por cada mil trabajadores protegidos es el resultado de dividir el número medio mensual de procesos iniciados, entre la población media protegida en el ejercicio en cuestión.

ESTADÍSTICAS ITCC CANARIAS-NACIONAL. 2017-2019 *

	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	Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos	Nº de procesos en vigor al final del periodo considerado	Trabajadores protegidos al final del periodo considerado
CANARIAS						
2017	47,63	22,97	15.629	38,81	27.021	696.309
2018	48,53	25,23	17.872	40,45	29.261	723.347
2019 *	45,27	30,15	22.004	43,46	32.247	741.948
Var. 17-18	1,9	9,8	14,4	4,2	8,3	3,9
Var. 18-19 *	-6,7	19,5	23,1	7,4	10,2	2,6
NACIONAL						
2017	39,51	22,77	355.784	31,1	491.360	15.799.992
2018	38,81	24,98	403.710	32,98	540.045	16.373.239
2019 *	38,44	27,64	464.157	35,25	596.350	16.917.223
Var. 17-18	-1,8	9,7	13,5	6,0	9,9	3,6
Var. 18-19 *	-1,0	10,6	15,0	6,9	10,4	3,3

* El dato de 2019 corresponde al periodo entre enero y septiembre

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

La Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos relaciona el número de procesos en vigor en situación de baja al final del período, con la población protegida al final de este, excluyéndose los procesos con duración superior a 18 meses

ESTADÍSTICAS ITCC PROVINCIALES. 2017-2019 *

	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	Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos	Nº de procesos en vigor al final del periodo considerado	Trabajadores protegidos al final del periodo considerado
LAS PALMAS						
2017	42,74	26,13	9.518	40,62	15.162	373.293
2018	45,06	28,28	10.750	41,89	16.207	386.858
2019 *	43,58	32,44	12.626	44,89	17.711	394.515
Var. 17-18	5,4	8,2	12,9	3,1	6,9	3,6
Var. 18-19 *	-3,3	14,7	17,5	7,2	9,3	2,0
SANTA CRUZ DE TENERIFE						
2017	55,3	19,34	6.110	36,71	11.859	323.016
2018	53,8	21,7	7.122	38,79	13.054	336.489
2019 *	47,56	27,53	9.377	41,84	14.536	347.433
Var. 17-18	-2,7	12,2	16,6	5,7	10,1	4,2
Var. 18-19 *	-11,6	26,9	31,7	7,9	11,4	3,3

* El dato de 2019 corresponde al periodo entre enero y septiembre

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

Capacitación en Negociación Colectiva

Conscientes de que la Negociación Colectiva es un elemento clave en la búsqueda de consensos y contribución a la paz y al diálogo social, **la Confederación Canaria de Empresarios ha realizado una apuesta por impulsar la capacitación para el desarrollo de funciones relacionadas con la Negociación Colectiva, que permita adaptarse a las nuevas realidades del mercado de trabajo y del tejido productivo e incorporar nuevos contenidos generados por las últimas modificaciones legislativas.**

Con el objetivo de abordar la modernización del sistema de relaciones laborales, impulsar mecanismos de flexibilidad negociada, apoyar a las partes a superar conflictos, así como orientar a empresas y trabajadores y a sus representantes en las distintas materias indicadas, la CCE desarrolló, entre los meses de julio y noviembre de 2019, un **PROGRAMA DE CAPACITACIÓN PARA EL DESARROLLO DE LAS FUNCIONES RELACIONADAS CON LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**, financiado por la Consejería de Economía, Conocimiento y Empleo del Gobierno de Canarias.

Aprovechamos el marco que nos brinda la publicación de este Informe para hacer una breve reseña de la mencionada iniciativa, de la que, a continuación, detallamos objetivos y acciones.

Los **objetivos** del antecitado Programa han sido:

La promoción de la Negociación Colectiva a todos los niveles para la mejora de las Relaciones Laborales productivas, equitativas y estables.

Mejorar la eficacia en la Negociación Colectiva para alcanzar mejores resultados.

Dotar a los negociadores de las habilidades, herramientas y conocimientos que le permitan mejorar su cualificación en la Negociación Colectiva.

Acciones desarrolladas:

Comunicación para influir: formación en habilidades de comunicación y técnicas de negociación aplicadas a la Negociación Colectiva.

Experto en negociación colectiva: formación en el conocimiento de la normativa de la Negociación Colectiva y los aspectos esenciales de su práctica.

Ciclo de conferencias: punto de encuentro de diálogo, reflexión y debate.

*La Confederación Canaria de Empresarios desarrolló un **Programa de Capacitación para la Negociación Colectiva**, entre julio y noviembre de 2019.*

7 Normativa Laboral

En primer lugar, debemos destacar -en este Informe- que se ha completado el **Calendario Laboral para el año 2020**, con la reciente publicación de las fiestas locales de cada Municipio de nuestra Comunidad Autónoma.

El marco regulatorio, pues, del citado Calendario queda conformado con las siguientes disposiciones normativas:

[Relación de fiestas laborales para el año 2020](#)

[Calendario de fiestas laborales de la C.A. de Canarias para 2020](#)

[Fiestas Locales de cada Municipio de la C.A. de Canarias para 2020](#)

Con la publicación de las fiestas locales de cada municipio de la Comunidad Autónoma de Canarias ha quedado completado el Calendario Laboral para el año 2020

En segundo lugar, nos parece conveniente poner en **relación** lo reflejado en esta Sección del número 1 de nuestro Informe de la Negociación Colectiva, sobre las **disposiciones laborales más significativas, en concreto, los Reales Decretos-Leyes 28/2018, 6 y 8/2019 con los Textos Convencionales más recientes.**

En el presente Informe, trasladamos algunos **ejemplos de la inclusión de las nuevas exigencias de la mencionada normativa, además de los derechos digitales (en el ámbito laboral) regulados por la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de Protección de Datos y Garantía de Derechos Digitales**

Así, en el **Convenio Colectivo de GEA REFRIGERATION IBÉRICA, S.A.** aparece el artículo 38, la regulación de la Jubilación a los 65 años.

Otros Textos Convencionales que contienen referencias al **Registro y Control de la Jornada** son los siguientes:

[Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad](#)

[Cajas y Entidades Financieras de Ahorro](#)

[Enseñanza y Formación No Reglada](#)

Finalmente, ejemplo de reciente Texto Convencional en el que se recogen la mayoría de las exigencias de la nueva normativa en las relaciones laborales, es el **III Convenio Colectivo estatal de la industria, la tecnología y los servicios del SECTOR DEL METAL**, que aborda las siguientes materias, en los preceptos que indicamos:

Artículo 26. **Jubilación obligatoria.**

CAPÍTULO VII CLASIFICACIÓN PROFESIONAL

Artículo 47. **Control de la jornada**

Artículo 48. **Derecho a la desconexión.**

Artículo 49. **Salario del Sector**

CAPÍTULO XII IGUALDAD.

Artículo 54. **Los planes de igualdad y otras medidas de promoción de la igualdad de género.**

Artículo 55. **Comisiones de igualdad.**

Artículo 56. **Diagnóstico de situación.**

Artículo 57. **Objetivos de los planes de igualdad**

Artículo 58. **Elaboración y seguimiento de los planes de igualdad**

8 Referencias jurisprudenciales

Hemos creído conveniente, en este segundo Informe de la Negociación Colectiva, hacernos eco de una trascendente **Sentencia del Tribunal Constitucional** del pasado mes de octubre, **en relación al despido objetivo por absentismo**.

El **artículo 52, del Estatuto de los Trabajadores**, establece que el contrato de trabajo podrá extinguirse

“d) Por faltas de asistencia al trabajo, aun justificadas pero intermitentes, que alcancen el veinte por ciento de las jornadas hábiles en dos meses consecutivos siempre que el total de faltas de asistencia en los doce meses anteriores alcance el cinco por ciento de las jornadas hábiles, o el veinticinco por ciento en cuatro meses discontinuos dentro de un periodo de doce meses.

No se computarán como faltas de asistencia, a los efectos del párrafo anterior, las ausencias debidas a huelga legal por el tiempo de duración de la misma, el ejercicio de actividades de representación legal de los trabajadores, accidente de trabajo, maternidad, riesgo durante el embarazo y la lactancia, enfermedades causadas por embarazo, parto o lactancia, paternidad, licencias y vacaciones, enfermedad o accidente no laboral cuando la baja haya sido acordada por los servicios sanitarios oficiales y tenga una duración de más de veinte días consecutivos, ni las motivadas por la situación física o psicológica derivada de violencia de género, acreditada por los servicios sociales de atención o servicios de Salud, según proceda.

Tampoco se computarán las ausencias que obedezcan a un tratamiento médico de cáncer o enfermedad grave.”

En relación con el citado precepto, en el BOE núm. 279, de fecha 20/11/2019, se publica la **Sentencia 18/2019, de 16/11/2019, del Tribunal Constitucional**, recaída en la cuestión de inconstitucionalidad núm. 2960-2019, planteada por el Juzgado de lo Social número 26 de Barcelona.

La citada Resolución **declara la constitucionalidad del precepto legal que regula el despido objetivo por causa de absentismo laboral**.

Es de reseñar, lo que establece nuestro Alto Tribunal. en su **fundamento jurídico 3.** de la antecitada Sentencia y que trasladamos a continuación:

“...la regulación contenida en el art. 52.d) LET responde al objetivo legítimo de proteger la productividad de la empresa y la eficiencia en el trabajo, atendiendo a la singular onerosidad que las bajas intermitentes y de corta duración suponen para el empleador. Ello encuentra fundamento en la libertad de empresa que reconoce el art. 38 CE, que encomienda a los poderes públicos la garantía y protección de su ejercicio, así como «la defensa de la productividad». De este modo, la naturaleza objetiva del despido regulado en el art. 52.d) LET obedece a la finalidad lícita de eximir al empresario de la obligación de mantener una relación laboral que ha devenido onerosa en exceso para la empresa, por las repetidas faltas de asistencia del trabajador a su puesto; esas ausencias intermitentes, aun cuando lo sean por causas justificadas, generan un incremento de costes laborales que la empresa no tiene por qué soportar. El absentismo conlleva para el empresario un perjuicio de sus intereses legítimos, por la menor eficiencia de la prestación laboral de los trabajadores que faltan a su puesto de trabajo de forma intermitente y con la periodicidad que el precepto legal cuestionado indica, dados los costes directos e indirectos que suponen para la empresa...”

El T. C. ha declarado la constitucionalidad del precepto legal que regula el despido objetivo por causa de absentismo laboral.



CONFEDERACIÓN
CANARIA DE
EMPRESARIOS

CEOB CEPYME

FINANCIADO POR:



**Gobierno
de Canarias**

Consejería de Economía,
Conocimiento y Empleo