



INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

NOVIEMBRE 2020



CONFEDERACIÓN
CANARIA DE
EMPRESARIOS

CEECE CEPYME

FINANCIADO POR:



Gobierno de Canarias

Consejería de Economía,
Conocimiento y Empleo

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

NOVIEMBRE 2020

CONTENIDO:

1. Introducción

2. Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial Canaria de la CCE.

3. Estadísticas oficiales de Convenios Colectivos:

- Convenios Registrados
- Variación Salarial Media
- Jornada Media pactada
- Inaplicación de Convenios Colectivos

4. Expedientes de Regulación Temporal de Empleo.

5. Seguimiento del Absentismo por ITCC.

6. Normativa Laboral.

7. Referencias Jurisprudenciales.

1. Introducción

Retomamos la elaboración del Informe de la Negociación Colectiva de la Confederación Canaria de Empresarios, incorporando la habitual actualización del Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial Canaria e incluyendo las estadísticas oficiales de Textos Convencionales (registro de convenios, variación salarial y jornada media e inaplicación de Convenios).

Asimismo, continuamos analizando el Absentismo por Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes.

En el presente documento, hemos estimado conveniente incluir un apartado relativo a las estadísticas sobre los ERTE como mecanismo instaurado para asegurar que los contratos se mantuvieran durante la crisis sanitaria derivada del COVID-19 y cuyos beneficios se han prorrogado hasta el 31 de enero de 2021.

Cierran nuestro Informe referencias normativas y jurisprudenciales destacadas.

2. Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial Canaria de la CCE

Recordamos que la CCE continúa con la actualización quincenal del Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial y les invitamos a su consulta a través del siguiente enlace:

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

Al 15 de noviembre de 2020, 608 enlaces y documentos convencionales conforman el antecitado Mapa.

3. Estadísticas oficiales de Convenios Colectivos

Convenios Colectivos

En este apartado se puede consultar el número **de convenios colectivos con efectos económicos hasta el mes de octubre de 2020, firmados a lo largo del año en curso o en ejercicios precedentes.**

CONVENIOS COLECTIVOS CON EFECTOS ECONÓMICOS EN 2020 *. 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	9	90.825	45	2.829	54	7.814	93.654
S/C de Tenerife	5	79.834	29	2.475	34	7.490	82.309
Convenios autonómicos	1	1.800	11	1.719	12	16	3.519
Canarias	15	172.459	85	7.023	100	15.320	179.482
Nacional	686	6.805.252	2.170	472.627	2.856	902.680	7.277.879

* 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 2020.

** Datos hasta octubre de 2020.

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. 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** (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.**

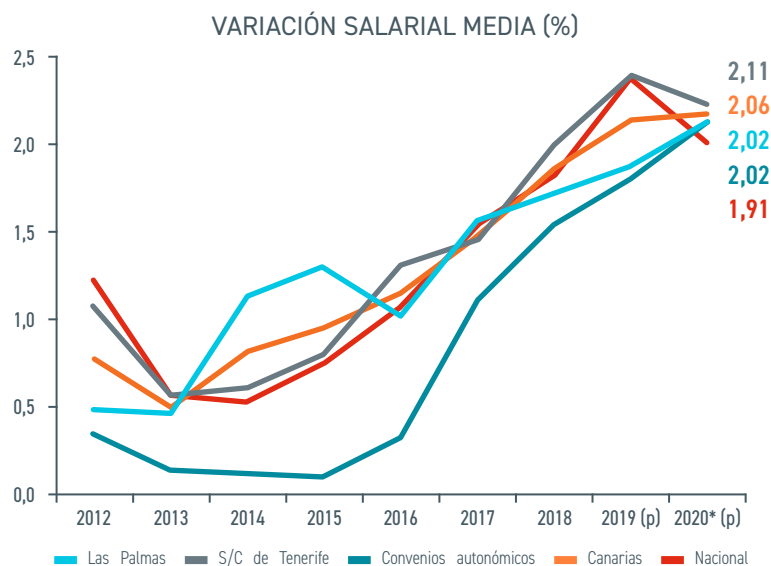
VARIACIÓN SALARIAL MEDIA (%). CANARIAS - NACIONAL

	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019 (p)	2020* (p)
Las Palmas	0,46	0,44	1,07	1,23	0,96	1,48	1,64	1,78	2,02
S/C de Tenerife	1,02	0,53	0,57	0,75	1,24	1,38	1,89	2,27	2,11
Convenios autonómicos	0,32	0,13	0,11	0,09	0,30	1,05	1,46	1,71	2,02
Canarias	0,73	0,47	0,77	0,90	1,09	1,40	1,76	2,03	2,06
Nacional	1,16	0,53	0,50	0,71	1,01	1,46	1,73	2,26	1,91

(p): Datos provisionales; * Datos hasta octubre de 2020

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social. Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

La **variación salarial media** se situó en el **2,06%** en Canarias al cierre del pasado mes de octubre; frente al **1,91%** pactado en el conjunto del país.



Jornada Media pactada

La **jornada media pactada** alcanzó en el Archipiélago una cifra de **1.787,47 horas/año** (un alza interanual del 0,4%), mientras que a escala nacional se acordó una media de **1.754,14 horas anuales** (+0,2%).

Resulta importante destacar que los datos de la jornada pactada de 2018 y 2019 se refieren a los convenios registrados hasta diciembre de dicho ejercicio. No se corresponde, por tanto, con la variación salarial reseñada para estos ejercicios en la tabla anterior.

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

	2018	2019	2020 * (p)	Var. Interanual
Las Palmas	1.785,09	1.774,61	1.767,33	-0,4
S/C de Tenerife	1.768,46	1.785,34	1.809,82	1,4
Convenios autonómicos	1.812,39	1.793,40	1.800,89	0,4
Canarias	1.779,17	1.780,38	1.787,47	0,4
Nacional	1.745,40	1.750,81	1.754,14	0,2

(P): Datos provisionales; * Datos correspondiente a octubre de 2020

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Inaplicación de Convenios Colectivos. Datos a nivel estatal para el periodo enero-octubre de 2020

Tal y como establece el **artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores**, en los casos en los que concurran **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.

El 52,3% de las condiciones inaplicadas (240), tuvo que ver con la **cuantía salarial**, (descuelgue salarial), con un total de **4.146 trabajadores afectados**.

INAPLICACIONES SEGÚN MATERIA. NACIONAL. ENE. - OCT. 2020

MATERIAS	Inaplicaciones	Trabajadores
Cuantía salarial	240	4.146
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	56	1.708
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	36	3.587
Horario y distribución del tiempo de trabajo	17	498
Sistema de remuneración	16	1.571
Jornada de trabajo	13	557
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	8	117
Resto de casos	73	2.737
TOTAL	459	14.921

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

INAPLICACIONES POR SECTORES. NACIONAL. ENE. - OCT. 2020

SECTORES	Inaplicaciones	Empresas	Trabajadores
Agricultura	20	19	2.060
Industria	70	67	3.623
Construcción	75	67	1.479
Servicios	294	253	7.759
TOTAL	459	406	14.921

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Los **servicios** se mantienen como el sector en el que se observa la **mayor parte de las inaplicaciones**, con 294, afectando a 253 empresas y 7.759 trabajadores.

El procedimiento de inaplicación empleado con mayor frecuencia es el “**acuerdo en periodo de consultas**”, que se alcanzó en **436 de los procedimientos** observados entre enero y octubre de 2020 (un 95,0% del total), que afectaron a **14.279 trabajadores** (el 95,7%).

INAPLICACIONES SEGÚN EL PROCEDIMIENTO. NACIONAL. ENE. - OCT. 2020

PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN	Inaplicaciones	Trabajadores
Acuerdo en periodo de consultas	436	14.279
Acuerdo de la comisión paritaria del convenio	16	306
Acuerdo de mediación en órgano bipartito	3	141
Laudo en órgano bipartito	2	181
Decisión en el seno de un órgano tripartito	2	14
TOTAL	459	14.921

Fuente: Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

4. Expedientes de Regulación Temporal de Empleo (ERTE):

Desde la irrupción de la pandemia y tras el decreto del estado de alarma por parte del Gobierno del Estado, las fuertes medidas de restricción adoptadas para hacer frente a los efectos del COVID-19 llevaron a la actividad económica de nuestro país a una paralización casi completa, permaneciendo en funcionamiento algunas actividades declaradas de carácter esencial.

La actividad se fue reiniciando a medida que se avanzaba en el proceso de desescalada, pero el impacto sobre el mercado laboral ha resultado más que evidente.

En este sentido, la posibilidad que se estableció desde el Ejecutivo nacional de gestionar las medidas de regulación temporal de empleo derivadas de los efectos del COVID-19 como ERTES por causa de fuerza mayor, ha contenido en cierta medida la pérdida de empleo, dotando a las empresas de la flexibilidad interna necesaria para ir adaptándose al ritmo de reapertura de la actividad económica.

Conviene recordar que los ERTE por fuerza mayor-COVID fueron regulados inicialmente en el *Real Decreto-Ley 8/2020, de 17 de marzo*, prorrogados hasta el 30/06 (*RD-L 18/2020*), hasta el 30/09 (*RD-L 24/2020*) y hasta el próximo 31/01/2021 por el *Real Decreto-Ley 30/2020* que, además, establece dos nuevas modalidades de ERTE de fuerza mayor: por impedimento y por limitación de actividad, y contempla un procedimiento para que las empresas más afectadas se beneficien de una serie de bonificaciones (empresas pertenecientes a determinados sectores y las empresas dependientes o integrantes de la cadena de valor).

Llegados a este punto, debemos reseñar los **Acuerdos entre el Gobierno de Canarias y las organizaciones empresariales y sindicales más representativas en el ámbito de nuestra Comunidad Autónoma, en los meses de mayo y septiembre, con propuestas conjuntas respecto a los ERTE-COVID y que fueron elevadas a la Comisión de Seguimiento Tripartita Laboral de ámbito estatal.**

En cualquier caso, el impacto de la crisis sanitaria sobre el empleo y el tejido productivo continúa afectando a las empresas y los trabajadores de nuestro país, especialmente en el caso de Canarias, en el que las características de su estructura productiva, más terciarizada y vinculada a los servicios (sobre todo a la actividad turística), le confieren una mayor sensibilidad ante los efectos de la pandemia y las restricciones a la actividad.

TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE ERTE. ABRIL-OCTUBRE

	ABRIL	MAYO	JUNIO	JULIO	AGOSTO	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	% s/ total Afiliados*
Nacional								
Fuerza mayor	3.074.462	2.616.553	1.556.919	932.609	663.656	605.861	497.319	2,6
No fuerza mayor	312.323	382.417	273.745	185.933	148.782	123.048	102.031	0,5
TOTAL	3.386.785	2.998.970	1.830.664	1.118.542	812.438	728.909	599.350	3,2
Canarias								
Fuerza mayor	220.630	196.032	147.283	107.244	78.103	78.456	79.355	10,2
No fuerza mayor	10.907	11.597	8.838	6.873	5.397	4.623	4.694	0,6
TOTAL	231.537	207.629	156.121	114.117	83.500	83.079	84.049	10,8

* Afiliados a la Seguridad Social a último día del mes de octubre

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

Al término de abril, la cifra de trabajadores en ERTE alcanzaba en las Islas un total de **231.537** personas, el **30,5% de los trabajadores** afiliados a la Seguridad Social en dicho mes.

En el ámbito del Estado, los trabajadores afectados en el cuarto mes del año por medidas de regulación temporal suponían un **18,3% del total de afiliados.**



Al cierre de octubre, el porcentaje de efectivos bajo los efectos de un ERTE en el Archipiélago se situó en el **10,8%** del total, mientras que, en el conjunto nacional, esta cifra ha caído hasta el **3,2 por ciento**, con lo que el empleo de Canarias continúa sufriendo con una mayor fuerza los efectos del COVID-19.

En esta línea, si profundizamos en los datos por CC.AA. que ofrece el Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones, reseñados en la siguiente tabla, subyacen dos conclusiones principales:

TRABAJADORES EN SITUACIÓN DE ERTE POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS. OCTUBRE

	SEPTIEMBRE	OCTUBRE	Var. Interanual	
			Abs.	%
Andalucía	85.035	71.841	-13.194	-15,5
Aragón	12.870	10.401	-2.469	-19,2
Asturias	9.198	7.228	-1.970	-21,4
Canarias	83.079	84.049	970	1,2
Cantabria	4.219	3.523	-696	-16,5
Castilla y León	20.422	16.952	-3.470	-17,0
Castilla-La Mancha	15.566	12.175	-3.391	-21,8
Cataluña	146.559	124.298	-22.261	-15,2
Ceuta	745	665	-80	-10,7
Comunidad Valenciana	58.470	47.545	-10.925	-18,7
Extremadura	5.725	4.722	-1.003	-17,5
Galicia	22.707	18.505	-4.202	-18,5
Baleares	69.531	31.132	-38.399	-55,2
La Rioja	3.089	2.528	-561	-18,2
Madrid	149.875	128.444	-21.431	-14,3
Melilla	776	675	-101	-13,0
Murcia	10.565	8.712	-1.853	-17,5
Navarra	5.432	4.547	-885	-16,3
País Vasco	25.046	21.408	-3.638	-14,5
NACIONAL	728.909	599.350	-129.559	-17,8

En primer lugar, Canarias es la única región de España que observó un aumento en la cifra de trabajadores afectados por ERTES en el mes de octubre, con 970 personas adicionales (+1,2% mensual).

Por otro lado, el Archipiélago se sitúa como la tercera Comunidad Autónoma del país en número de trabajadores en ERTE, superada solo por Madrid (128.444 trabajadores) y Cataluña (124.298 personas).

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

5. 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.

En lo que concierne a la **Duración Media de los Procesos**, esta se ha situado, entre enero y agosto de 2020, por encima del dato recabado al cierre de 2019, experimentando **una elevación del 15,4%, algo más moderada que en el conjunto del país (+16,7%)**.

Por lo que se refiere a la **Incidencia mensual**, en lo que va de año se aprecia **un descenso en el Archipiélago del 31,9% en comparación con el dato del conjunto de 2019**, mientras que **en el total estatal el retroceso observado se situó en un 22,2 por ciento**.

En este mismo sentido, **el Número de Procesos de IT iniciados** en los ocho primeros meses del año ha experimentado un decrecimiento notable, cifrado en un **49,7% en las Islas, frente al 45,6% evidenciado a escala nacional**.

Por su parte, **la Prevalencia por cada mil trabajadores** (cociente entre el número de procesos de IT en vigor al término del año y los trabajadores protegidos) **observó una minoración del 1,4%** con respecto al resultado evidenciado al término del pasado ejercicio; **al contrario que en el conjunto del territorio nacional, donde se constató un avance del 0,8 por ciento**.

En lo que respecta al **Número de procesos en vigor al final del periodo** de referencia, se apuntó **un alza del 4,8%** si lo comparamos con el registrado en 2019. **A nivel del Estado, también se apuntó un ascenso, aunque menos intenso, cifrado en un 2,1 por ciento**.

Por último, en cuanto a los **Trabajadores Protegidos**, entre enero y agosto de 2020 **se acumuló en Canarias un incremento del 6,2%, al tiempo que en el global nacional también aumentaron, aunque a una tasa más atemperada, del orden del 1,3 por ciento**.

La **Duración Media de los procesos finalizados 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.

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.

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 CANARIAS - NACIONAL. 2019 - 2020*

	Duración media de los procesos finalizados en el periodo	Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos	Nº 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
NACIONAL						
2019	38,59	27,65	5.596.163	34,09	583.118	17.107.734
2020*	45,05	21,52	3.046.294	34,35	595.122	17.326.660
Var. 19-20* (%)	16,7	-22,2	-45,6	0,8	2,1	1,3

CANARIAS						
2019	46,45	29,50	259.820	41,41	31.227	754.150
2020*	53,61	20,10	130.704	40,83	32.711	801.094
Var. 19-20* (%)	15,4	-31,9	-49,7	-1,4	4,8	6,2

* El dato de 2020 corresponde al periodo entre enero y agosto

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

ESTADÍSTICAS ITCC PROVINCIALES. 2019 - 2020*

	Duración media de los procesos finalizados en el periodo	Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos	Nº 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						
2019	44,64	31,96	150.014	42,76	17.129	400.546
2020*	50,04	21,62	75.060	41,74	17.798	426.414
Var. 19-20* (%)	12,1	-32,4	-50,0	-2,4	3,9	6,5

SANTA CRUZ DE TENERIFE						
2019	48,94	26,7	109.806	39,87	14.098	353.604
2020*	58,48	18,36	55.644	39,80	14.913	374.680
Var. 19-20* (%)	19,5	-31,2	-49,3	-0,2	5,8	6,0

* El dato de 2020 corresponde al periodo entre enero y agosto

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

COMPARATIVA CANARIAS - NACIONAL. ENERO - AGOSTO 2020

	Duración media de los procesos finalizados en el periodo	Incidencia media mensual por cada mil trabajadores protegidos	Prevalencia por cada mil trabajadores protegidos
Nacional	45,05	21,52	34,35
Canarias	53,61	20,10	40,83
Las Palmas	50,04	21,62	41,74
Santa Cruz de Tenerife	58,48	18,36	39,80

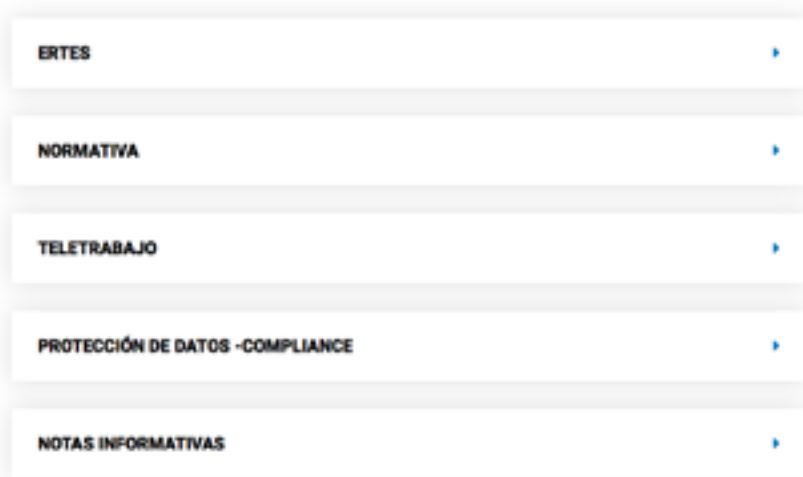
Fuente: Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones.
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

6. Normativa laboral

Cierto es que la crisis ocasionada por el COVID-19 ha originado la promulgación de numerosas disposiciones normativas.

Ante este escenario, la Confederación Canaria de Empresarios se ha preocupado por proporcionar la normativa más significativa, guías, criterios técnicos, etc., con el objetivo no solo de informar de los textos normativos, sino también de facilitar el cumplimiento de las obligaciones establecidas en los distintos ámbitos, así como de las medidas de apoyo al sector empresarial, a través de la Sección Información COVID-19 de nuestra Web: www.ccelpa.org/informacion-covid-19, que mantenemos debidamente actualizada y que presenta el siguiente esquema:

La Web de la CCE incorpora una **Sección Informativa sobre el COVID-19**, con el objetivo de proveer de información y herramientas a las empresas en las circunstancias actuales.



CONFEDERACIÓN
CANARIA DE
EMPRESARIOS
CCCE - CCE

FINANCIADO POR:



Consejería de Economía,
Industria y Empleo

Dado el tratamiento y seguimiento exhaustivo que realizamos sobre la legislación derivada del COVID-19, vamos a destacar otras disposiciones normativas, en el ámbito laboral, publicadas hasta la fecha.

En el marco de la **normativa estatal**, subrayamos los siguientes textos legales:

- El **Salario Mínimo Interprofesional para el ejercicio 2020**, que fue publicado en el BOE núm. 31, de 05/02/2020.
- Igualmente, ha sido relevante la **derogación del despido objetivo por absentismo del art. 52 d) del Estatuto de los Trabajadores**, a través del Real Decreto-Ley 4/2020, de 18 de febrero.
- Otra norma destacada es el Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de Trabajo a Distancia.

En este Real Decreto-Ley, se indica que "Se entenderá que es regular el trabajo a distancia que se preste, en un periodo de referencia de tres meses, un mínimo del treinta por ciento de la jornada, o el porcentaje proporcional equivalente en función de la duración del contrato de trabajo".

Además, establece que el trabajo a distancia será voluntario para la persona trabajadora y para la empleadora y requerirá la firma de Acuerdo. La decisión de trabajar a distancia será reversible para la empresa y la persona trabajadora.

Conviene recordar que -en su Disposición Transitoria 3ª- indica que no es de aplicación al trabajo a distancia implantado excepcionalmente como consecuencia de las medidas de contención derivadas del COVID-19.

Por último, en esta breve reseña, resulta necesario indicar lo que establece el repetido Real Decreto-Ley en relación con el trabajo a distancia en la Negociación Colectiva. Y es que dispone, en su Disposición Adicional Primera, lo siguiente:

"1. Los convenios o acuerdos colectivos podrán establecer, en atención a la especificidad de la actividad concreta de su ámbito, la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizados a través del trabajo a distancia, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta modalidad, la duración máxima del trabajo a distancia, así como contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular.

2. Los convenios o acuerdos colectivos podrán regular una jornada mínima presencial en el trabajo a distancia, el ejercicio de la reversibilidad al trabajo en los locales de la empresa, un porcentaje o periodo de referencia inferiores a los fijados en el presente real decreto-ley a los efectos de calificar como «regular» esta modalidad de ejecución de la actividad laboral, un porcentaje de trabajo presencial de los contratos formativos diferente al previsto en el mismo, siempre que no se celebren con menores de edad,

así como las posibles circunstancias extraordinarias de modulación del derecho a la desconexión”.

- Fruto del desarrollo de las **modificaciones incorporadas** en nuestro Ordenamiento Jurídico por el Real Decreto-Ley 6/2019, de 1 de marzo, se promulgaron el Real Decreto 901/2020 por el que se regulan los planes de igualdad y su registro y el Real Decreto 902/2020 de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

Respecto al primero de ellos, grosso modo, debemos indicar que regula los mínimos que ha de contener el informe de Diagnóstico, previo al Plan de Igualdad; así como el contenido de los Planes de Igualdad. Además, dispone que su vigencia no podrá ser superior a 4 años y detalla su inscripción obligatoria en Registro público.

Los Planes de Igualdad vigentes, deberán adaptarse en el plazo máximo de 12 meses desde la entrada en vigor del Real Decreto 901/2020.

Por su parte, el RD 902/2020 recoge que todas las empresas deben tener un registro retributivo de toda su plantilla, incluido personal directivo y los altos cargos.

El citado registro incluirá los valores medios de los salarios, complementos salariales y las percepciones extrasalariales de la plantilla desglosadas por sexo.

- Por último, señalar la publicación del **Plan Anual de Política de Empleo (PAPE) 2020**, en el BOE núm. 289, de 02/11/2020.

En el **ámbito comunitario**, es significativa la Decisión (UE) 2020/1512, del Consejo, relativa a las **Orientaciones para las Políticas de Empleo de los Estados miembros**, publicadas en el DOUE L-344, de 10/10/2020, donde se recoge impulsar la demanda de mano de obra; aumentar la oferta de trabajo, el mejor acceso al empleo, las capacidades y las competencias; mejorar en buen funcionamiento de los mercados laborales y la eficiencia del Diálogo Social; y promover la igualdad de oportunidades, fomentar la integración y combatir la pobreza.

7. Referencias jurisprudenciales

En este Informe, nos hemos querido centrar en Resoluciones respecto a **cómo opera la absorción y compensación de los distintos conceptos salariales** ante los incrementos derivados de la Negociación Colectiva o del Salario Mínimo Interprofesional.

A los posibles problemas generales de interpretación que pueden plantearse, la redacción de los últimos Reales Decretos por los que se fija el SMI ha suscitado, aún, mayores dudas.

Es por ello por lo que iniciamos este epígrafe con la **evolución del SMI** en los últimos cinco años:

EVOLUCIÓN DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL

	NORMATIVA	SMI (EUROS)			VARIACIÓN CON RESPECTO AL AÑO ANTERIOR (%)
		DIARIO	MENSUAL	ANUAL	
2015	RD 1106/2014	21,62	648,60	9.080,40	0,5
2016	RD 1171/2015	21,84	655,20	9.172,80	1,0
2017	RD 742/2016	23,59	707,70	9.907,80	8,0
2018	RD 1077/2017	24,53	735,90	10.302,60	4,0
2019	RD 1462/2018	30,00	900,00	12.600,00	22,3
2020	RD 231/2020	31,66	950,00	13.300,00	5,6

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social.
Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Las dudas sobre qué complementos o pluses pueden absorberse y compensarse ante las subidas del SMI se han visto incrementadas por la redacción de las últimas disposiciones normativas reguladoras del citado SMI.

Además, se hace necesario reseñar **qué considera el Estatuto de los Trabajadores como Salario, qué indica sobre el SMI y cuándo opera la compensación y absorción.**

El artículo 26 del Real Decreto-Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, establece lo siguiente:

"1. Se considerará salario la totalidad de las percepciones económicas de los trabajadores, en dinero o en especie, por la prestación profesional de los servicios laborales por cuenta ajena, ya retribuyan el trabajo efectivo, cualquiera que sea la forma de remuneración, o los periodos de descanso computables como de trabajo.

(...)

3. Mediante la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual, se determinará la estructura del salario, que deberá comprender el salario base, como retribución fijada por unidad de tiempo o de obra y, en su caso, complementos salariales fijados en función de circunstancias relativas a las condiciones personales del trabajador, al trabajo realizado o a la situación y resultados de la empresa.

(...)

5. Operará la compensación y absorción cuando los salarios realmente abonados, en su conjunto y cómputo anual, sean más favorables para los trabajadores que los fijados en el orden normativo o convencional de referencia.

Por su parte, el artículo 27, dispone: “... **La revisión del salario mínimo interprofesional no afectará a la estructura ni a la cuantía de los salarios profesionales cuando estos, en su conjunto y cómputo anual, fueran superiores a aquel**”.

Ha de entenderse, pues, que **será el Convenio Colectivo aplicable el que establezca los complementos “salariales”** y la regla de compensación y absorción que indica el ET operará con carácter supletorio.

Una vez reflejado el contenido de los antecitados artículos, y con el ánimo de plasmar las tendencias jurisprudenciales en esta materia, detallamos, a continuación, algunas Resoluciones Judiciales sobre la compensación y absorción de salarios.

En primer lugar, tenemos la **Sentencia núm. 188/2018, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional**, de fecha 30/11/2018, en la que se resolvía conflicto de los Tripulantes de Cabina de Pasajeros (TCP) de IBERIA **sobre si para el cómputo del SMI deben tenerse en cuenta una serie de complementos previstos en el Convenio** y en acuerdos posteriores que son percibidos por los TCP en función del trabajo realizado con arreglo a la jornada ordinaria no encuadrables en el art. 26.3 del ET, y por ello habría de efectuarse un análisis individualizado de lo percibido por cada trabajador para verificar si alcanza, por todos estos conceptos, el SMI, según lo establecido en el RD 1077/2017 por el que se fijó el SMI para el año 2018.

El Fundamento Quinto de la mencionada Sentencia indica que **“Examinada la regulación de todos y cada uno de los conceptos, lo cierto es que no existe razón para excluir ninguno de ellos del cómputo a efectos de alcanzar o no alcanzar SMI, pues (...) todos y cada uno de los mismos retribuyen el trabajo ordinario del TCP por unidad de tiempo o de obra, sin que se trate de complementos de los previstos en el art. 26.3 ET, por lo que la demanda en los términos en que ha sido formulada debe desestimarse...”**,

Así pues, en este caso, **se descarta que el SMI sea considerado como Salario Base, cuando se supera significativamente por todos los conceptos pactados en el Convenio.**

En segundo lugar, nos ocupamos de la **Sentencia núm. 51/2019, también de la Audiencia Nacional**, del 03/04/2019. En este caso, la cuestión de fondo planteada era determinar si la decisión empresarial de eliminar el denominado **plus de transporte** que venían percibiendo los trabajadores a raíz del incremento del SMI operado por el RD1462/2018, que establecía su cuantía para el año 2019, se ajustaba a la regla de compensación y absorción.

La estructura retributiva del Convenio Colectivo de la empresa establecía que el **citado plus de transporte era un concepto retributivo extrasalarial**, por lo que, fundamentando en que el art. 27.1, párrafo 3º del ET establece la compensación y absorción únicamente con las retribuciones de carácter salarial, se declara nula la modificación sustancial de las condiciones de trabajo adoptada por la empresa, consistente en la supresión del plus de transporte.

Reseñamos, en tercer lugar, la **Sentencia núm. 71/2019**, de idéntico Tribunal que las dos anteriores, de fecha 24/05/2019. En este asunto, se reclama que los trabajadores que perciben prima tienen derecho a que su salario incluya 900 euros mensuales por 14 pagas, más los complementos salariales de Convenio y la **prima de producción**, aunque la suma de dichos conceptos supere los 12.600 euros anuales.

Se desestima dicha pretensión, porque -según la Audiencia Nacional- queda perfectamente claro que, **la compensación y absorción está referida, en su conjunto y cómputo anual, con el propio SMI**, es decir, con 12.600 euros anuales en 2019.

No cabe incrementar el Salario Base hasta el importe mensual del SMI, cuando los salarios reales de los trabajadores superan, en cómputo anual, la cifra del SMI.

En cuarto lugar, debemos mencionar la **Sentencia 102/2019**, de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, del 16/09/2019. En esta Resolución, respecto a **dos conceptos extrasalariales (plus de transporte y plus de vestuario)**, se indica que **no es posible legalmente compensar y absorber un concepto salarial y pluses extrasalariales**, sin que sea relevante que el convenio permita compensar cualquier concepto, por cuanto el ET contempla únicamente la compensación y absorción entre salarios, al igual que sucede con el SMI.

En la **Sentencia de la Audiencia Nacional** con número de Resolución **20/2020, de fecha 18/02/2020**, se decide, igualmente, sobre la posibilidad de compensar los **pluses de transporte y vestuario**. La Sala de lo Social de la AN -tras analizar cada uno de ellos- señala que **la verdadera naturaleza de los citados pluses es salarial** (aduce, por ejemplo, que se abonan en los doce meses del año, en cuantía lineal y para todos los trabajadores; devengo fijo, periódico, lineal e idéntico a un concepto salarial).

Por último, nos parece significativa la **Sentencia del Tribunal Supremo núm. 800/2020, de 24/09/2020**, en la que -respecto a la compensación y absorción- en su Fundamento Jurídico Cuarto indica literalmente lo siguiente: *“que el problema debatido ha de ser reconducido a la aplicación de los criterios tradicionales y precedentes*

de esta Sala en materia de absorción y compensación, rectificando los dos aislados pronunciamientos de las SSTs de 19/4/2012 y 20/7/2012, para concluir definitivamente que **el Convenio Colectivo** Estatal de Empresas Consultoras de Planificación, Organización de Empresas y Contable, Empresas de Servicios de Informática y de Estudios de Mercado y de la Opinión Pública **permite la absorción y compensación del complemento personal convenido en el contrato de trabajo con los conceptos salariales derivados de promoción profesional y antigüedad, porque así se establece en su artículo 7, antes transcrito, precepto que, como se afirma en la STS 15/2017, “... comporta un marco convencional pactado que excluye el requisito de homogeneidad y habilita la compensación y absorción con las mejoras de cualquier tipo que vinieren satisfaciendo las empresas, incluso las derivadas del contrato individual, uso o costumbre, concesión voluntaria del empleador o por cualesquiera otras causas, lo que impide considerar que pudiere haberse ganado por los trabajadores una condición más beneficiosa inmune a la aplicación de este mecanismo, con el que justamente se pretende evitar por el Convenio Colectivo la consolidación irreversible de mejoras salariales superpuestas, garantizando en todo caso que las retribuciones de los trabajadores no sean nunca inferiores a las previstas en el orden convencional de referencia y cumplir de esta forma la finalidad de la revisión legal contenida en el art. 26.5 ET”.**



CONFEDERACIÓN
CANARIA DE
EMPRESARIOS

CEE CEPYME

FINANCIADO POR:



Gobierno de Canarias

Consejería de Economía,
Conocimiento y Empleo