



INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

JULIO 2023



CONFEDERACIÓN
CANARIA DE
EMPRESARIOS

C2OE CEPYME

FINANCIADO POR:



Gobierno de Canarias

Consejería de Economía,
Conocimiento y Empleo

INFORME DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Julio 2023

En este número:

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. Coste Laboral
5. Seguimiento del Absentismo por ITCC
6. Normativa Laboral
7. Referencias Jurisprudenciales

1. Introducción

En este primer Informe de la Negociación Colectiva de la Confederación Canaria de Empresarios de 2023, a la habitual actualización del Mapa de la Negociación Colectiva Sectorial Canaria e inclusión de las estadísticas de Convenios Colectivos, incorporamos una reseña a la evolución del Coste Laboral.

Continuamos con el seguimiento del Absentismo por Incapacidad Temporal derivada de Contingencias Comunes.

Detallamos las novedades producidas en la normativa laboral.

Cierra nuestro Informe el análisis de referencias jurisprudenciales.

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

Al 30 de junio de 2023, **870 enlaces y documentos convencionales** conforman el antecitado Mapa, que continuamos actualizando a mitad y a final de cada mes y que se encuentra disponible en la siguiente dirección electrónica: <http://www.ccelpa.org/convenios-colectivos/>

Cabe destacar, en el primer semestre de este ejercicio, la publicación de Textos Convencionales como el I Convenio Colectivo del Sector de la Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Asimismo, en lo que se refiere a la Provincia de Las Palmas, se ha publicado las Tablas Salariales para 2022, Calendario Laboral de 2023 y Revisión de las Tablas Salariales para 2023, del Convenio Colectivo de la Construcción; nuevo Convenio Colectivo de Hostelería; la Regularización del Plus de Equiparación para 2022 y para 2023, así como prórroga del Convenio del Sector de Limpieza de Edificios y Locales; y la Revisión de las Tablas Salariales para 2023 del Convenio de la Siderometalurgia.

En lo que respecta a la Provincia de Santa Cruz de Tenerife, debemos reseñar la Prórroga del Convenio de Limpieza de Edificios y Locales y Revisión de Tablas Salariales; nuevo Convenio de Hostelería; modificación del Convenio de la Construcción; Calendario Laboral y Tablas Salariales para 2023 del Convenio Colectivo de Siderometalurgia e Instalaciones Eléctricas; y, finalmente, Revisiones Salariales para 2023 en el Comercio de Bazares y en el Comercio Textil, Calzado y Piel.

3. Estadísticas oficiales de Convenios Colectivos

Convenios Colectivos

En este epígrafe se muestra la cifra de **convenios colectivos con efectos económicos hasta el mes de junio de 2023, firmados en lo que va de año o en ejercicios anteriores.**

CONVENIOS COLECTIVOS CON EFECTOS ECONÓMICOS EN 2023 *. 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	7	144.677	28	2.127	35	13.756	146.804
S/C de Tenerife	6	89.126	31	3.262	37	8.545	92.388
Convenios autonómicos	2	3.300	0	0	2	13	3.300
Canarias	15	237.103	59	5.389	74	22.314	242.492
Nacional	728	7.818.739	1.979	502.858	2.707	811.053	8.321.597

* 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 2023; datos hasta junio de 2023

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

Resulta relevante indicar que los datos aportados no reflejan el total de convenios aplicables o de trabajadores cubiertos (debe tenerse en cuenta 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 calcula a través de las medias ponderadas por el número de trabajadores en cada Convenio.

VARIACIÓN SALARIAL MEDIA (%). CANARIAS-NACIONAL

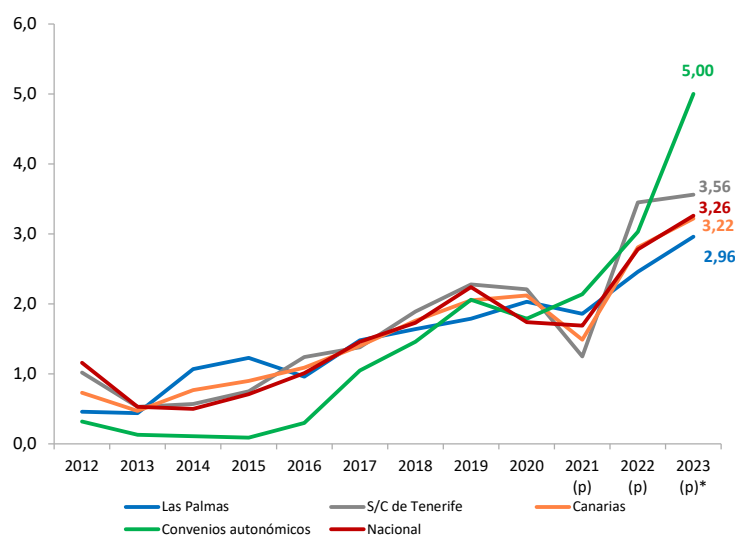
	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021 (p)	2022 (p)	2023 (p)*
Las Palmas	0,46	0,44	1,07	1,23	0,96	1,48	1,64	1,79	2,03	1,86	2,46	2,96
S/C de Tenerife	1,02	0,53	0,57	0,75	1,24	1,38	1,89	2,28	2,21	1,25	3,45	3,56
Convenios autonómicos	0,32	0,13	0,11	0,09	0,30	1,05	1,46	2,06	1,79	2,14	3,03	5,00
Canarias	0,73	0,47	0,77	0,90	1,09	1,40	1,76	2,05	2,12	1,49	2,81	3,22
Nacional	1,16	0,53	0,50	0,71	1,01	1,46	1,73	2,24	1,74	1,69	2,78	3,26

(p): Datos provisionales; * Datos hasta junio de 2023

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

Al término del mes de junio, la variación salarial media en Canarias se situó en el 3,22%; frente al 3,26% establecido en el ámbito estatal.

VARIACIÓN SALARIAL MEDIA (%)



(P): Datos provisionales; * Datos hasta junio de 2023

Jornada Media pactada

En cuanto a la jornada media, en el periodo comprendido entre enero y junio, en las Islas se pactó un total de 1.798,62 horas anuales (un 1,1% más que al cierre de 2022); al tiempo que en el conjunto del país se estableció una media de 1.752,39 horas/año (+1,0%).

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

	2019	2020	2021	2022	2023*	Var. (%) 22-23
Las Palmas	1.774,61	1.768,25	1.759,93	1.789,60	1.793,39	0,2
S/C de Tenerife	1.785,34	1.809,37	1.815,12	1.757,34	1.807,09	2,8
Convenios autonómicos	1.793,40	1.799,82	1.817,34	1.792,92	1.793,73	0,0
Canarias	1.780,38	1.786,94	1.790,50	1.779,48	1.798,62	1,1
Nacional	1.750,81	1.753,36	1.729,96	1.735,73	1.752,39	1,0

* Datos correspondientes a junio de 2023

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Es necesario aclarar que los datos relativos a la jornada pactada hasta 2022 se refieren a los Convenios registrados hasta diciembre de cada ejercicio. Por tanto, no se corresponden con la variación salarial apreciada para esos años en la tabla anterior.

Inaplicación de Convenios Colectivos. Datos nacionales (periodo enero-junio de 2023)

Tal como establece **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 la representación de los trabajadores.

La cifra de inaplicaciones en el primer semestre del año acumula un total de 355 condiciones, afectando a un total de 15.459 trabajadores.

Del total de condiciones inaplicadas, el 43,1% (153) se trataba puramente de la cuantía salarial (descuelgue salarial), con 7.804 trabajadores afectados; si bien, otras 51 inaplicaciones estaban también vinculadas con esta condición, en relación con otras, como el sistema de remuneración (un 14,4% del total, con 1.939 trabajadores afectados).

INAPLICACIONES SEGÚN MATERIA. NACIONAL. ENE.-JUN. 2023

MATERIAS	Inaplicaciones	Trabajadores
a salarial	153	7.804
a salarial y Sistema de remuneración	51	1.939
la de trabajo	18	1.035
ia de remuneración	16	687
la de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	16	332
o y distribución del tiempo de trabajo	14	643
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	14	203
de casos	73	2.816
Total	355	15.459

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

En términos sectoriales, los servicios siguen concentrando el grueso de las inaplicaciones, registrando 216, que afectaron a 194 empresas y a 8.477 trabajadores.

También destacaron la construcción, con 79 inaplicaciones que afectaron a 65 empresas y 2.722 empleados; y el sector industrial, que registró 50 condiciones inaplicadas con 46 empresas y 2.858 trabajadores afectados.

INAPLICACIONES POR SECTORES. NACIONAL. ENE.-JUN. 2023

SECTORES	Inaplicaciones	Empresas	Trabajadores
Agricultura	10	10	1.402
Industria	50	46	2.858
Construcción	79	65	2.722
Servicios	216	194	8.477
Total	355	315	15.459

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

Por otra parte, en cuanto al procedimiento de inaplicación, el más utilizado ha sido el “**acuerdo en periodo de consultas**”, que se aplicó en 328 de los procedimientos de inaplicación registrados entre enero y junio de 2023 (un 92,4% del total), que ha tenido efecto sobre 13.174 trabajadores (el 85,2%).

INAPLICACIONES SEGÚN EL PROCEDIMIENTO. NACIONAL. ENE.-JUN. 2023

PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN	Inaplicaciones	Trabajadores
Acuerdo en periodo de consultas	328	13.174
Acuerdo de la comisión paritaria del convenio	18	591
Acuerdo de mediación en órgano bipartito	8	227
Laudo en órgano bipartito	0	0
Decisión en el seno de un órgano tripartito	1	1.467
Total	355	15.459

Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

Elaboración: Confederación Canaria de Empresarios

4. Coste Laboral

El **coste laboral** total está integrado por varios componentes, destacando el **coste salarial**, la partida más significativa, además de **las cotizaciones obligatorias y los costes por percepciones no salariales**. Se completa con las **subvenciones y bonificaciones a la Seguridad Social**, que se sustraen del resto de elementos.

Según los últimos datos del INE, el coste laboral total registró en el IT de 2023 un ligero descenso trimestral del 0,3% en las Islas; mientras que, en el ámbito del Estado, la caída fue de mayor intensidad, y se cifró en un 3,3 por ciento.

En **términos interanuales**, en cambio, el coste laboral se incrementó en el primer periodo del año a razón de un 6,3% en Canarias, una tasa muy similar al aumento observado a escala nacional, del orden del 6,2%, con respecto al mismo trimestre de 2022.

En **relación con las cifras prepandemia**, el coste laboral se ha elevado en el Archipiélago, culminando el IT de 2023 con un ascenso del 12,9%; al tiempo que, en el conjunto del país, el avance fue del 13,6%, en comparación con el IT de 2019.

EVOLUCIÓN DEL COSTE LABORAL POR TRABAJADOR *. ESPAÑA-CANARIAS **

	IT 2023	Var. Trimestral	Var. Interanual	Var. IT 19-IT 23
ESPAÑA	2.897,87	-3,3	6,2	13,6
CANARIAS	2.468,76	-0,3	6,3	12,9

* 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

COMPONENTES DEL COSTE LABORAL POR TRABAJADOR *. CANARIAS **

	IT 2023	Var. Trimestral	Var. Interanual	Var. IT 19-IT 23
Coste laboral total	2.468,76	-0,3	6,3	12,9
Coste salarial total	1.786,13	-2,6	5,6	12,1
Coste salarial ordinario	1.600,93	1,3	4,3	9,8
Otros costes	682,63	6,4	8,1	15,2
Coste por percepciones no salariales	63,41	19,9	22,2	17,7
Coste por cotizaciones obligatorias	631,11	4,6	7,1	14,4
Subvenciones y bonificaciones de la SS	11,90	-18,0	22,6	-6,2

* 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

El coste laboral se redujo en todos los sectores en términos trimestrales, excepto en los servicios, donde se elevó un 0,1% por ciento. En cambio, el retroceso más destacado se apreció en la construcción, y resultó del 5,6%, con respecto al trimestre precedente.

No obstante, en los últimos doce meses, el conjunto de los servicios fue el sector que vio crecer de forma más acusada el coste laboral, con un aumento interanual del 6,4 por ciento.

En relación con el IT de 2019, los servicios también observaron el alza más intensa, del 13,9%, al tiempo que la industria evidenció un ascenso del 10,9 por ciento.

EVOLUCIÓN DEL COSTE LABORAL POR TRABAJADOR* SEGÚN SECTORES. CANARIAS **

	IT 2023	Var. Trimestral	Var. Interanual	Var. IT 19-IT 23
COSTE LABORAL TOTAL				
Industria	2.720,80	-0,4	4,6	10,9
Construcción	2.355,13	-5,6	6,0	2,6
Servicios	2.462,92	0,1	6,4	13,9
TOTAL	2.468,76	-0,3	6,3	12,9

* 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

5. Seguimiento del absentismo por ITCC

A continuación, reflejamos unos breves comentarios acerca de los últimos datos del absentismo por Incapacidad Temporal por Contingencias Comunes en Canarias, correspondientes al conjunto de 2022.

Así, la **Duración Media de los Procesos** acumuló en las Islas, al término de 2022, un descenso del 30,0% con respecto a 2021, una caída más intensa que la anotada por la media nacional (-21,3%).

Por otro lado, la **Incidencia mensual** experimentó en el Archipiélago un incremento del 46,7% durante 2022, más acusado, en este caso, que el apreciado en el plano nacional (+30,8%).

En lo que se refiere al **Número de Procesos de IT iniciados a lo largo de 2022**, se observó en Canarias una elevación del 50,4%, mucho más pronunciada que la anotada por el promedio del Estado, que se situó en un 34,6 por ciento.

Por su parte, la **Prevalencia por cada mil trabajadores (ratio entre el número de procesos de IT en vigor y los trabajadores protegidos)** acumuló al cierre de 2022 una elevación del 16,2% en Canarias, casi 10 puntos por encima del total del Estado (+6,3%).

En cuanto al **Número de procesos en vigor**, en las Islas se observó un avance del 22,8% en el conjunto de 2022, 13,3 puntos superior a la media nacional (+9,5%).

Por último, la **cifra de Trabajadores Protegidos en 2022** acumuló en el Archipiélago un alza del 5,7%; al tiempo que en el conjunto nacional se apreció un ascenso acumulado del 3,0 por ciento.

ESTADÍSTICAS ITCC NACIONAL-CANARIAS. 2019-2022

	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	49,44	20,88	4.385.911	35,74	606.006	16.956.060
2021	47,86	24,90	5.098.015	40,69	701.428	17.240.457
2022	37,68	32,58	6.879.702	43,26	768.094	17.755.924
Var. 20-21 (%)	-3,2	19,2	16,2	13,8	15,7	1,7
Var. 21-22 (%)	-21,3	30,8	34,9	6,3	9,5	3,0
CANARIAS						
2019	46,45	29,50	259.820	41,41	31.227	754.150
2020	61,14	19,26	184.978	41,12	31.151	757.600
2021	60,71	23,13	202.998	49,01	35.713	728.634
2022	42,52	33,94	305.241	56,93	43.847	770.161
Var. 20-21 (%)	-0,7	20,1	9,7	19,2	14,6	-3,8
Var. 21-22 (%)	-30,0	46,7	50,4	16,2	22,8	5,7

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

ESTADÍSTICAS ITCC. COMPARATIVA CANARIAS-NACIONAL. 2022

	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	37,68	32,58	6.879.702	43,26	768.094	17.755.924
Canarias	42,52	33,94	305.241	56,93	43.847	770.161
Las Palmas	39,71	36,62	174.046	59,15	24.207	409.270
Santa Cruz de Tenerife	46,24	30,93	131.195	54,42	19.640	360.891

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

ESTADÍSTICAS ITCC PROVINCIALES. 2019-2022

	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	57,93	20,54	105.414	41,53	16.798	404.438
2021	55,76	25,22	117.597	50,20	19.372	385.862
2022	39,71	36,62	174.046	59,15	24.207	409.270
Var. 20-21 (%)	-3,8	22,8	11,6	20,9	15,3	-4,6
Var. 21-22 (%)	-28,8	45,2	48,0	17,8	25,0	6,1
SANTA CRUZ DE TENERIFE						
2019	48,94	26,7	109.806	39,87	14.098	353.604
2020	65,43	17,79	79.564	40,64	14.353	353.162
2021	67,57	20,77	85.401	47,67	16.341	342.772
2022	46,24	30,93	131.195	54,42	19.640	360.891
Var. 20-21 (%)	3,3	16,7	7,3	17,3	13,9	-2,9
Var. 21-22 (%)	-31,6	49,0	53,6	14,2	20,2	5,3

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

6. Normativa Laboral

Seguimos asistiendo a una importante actividad legislativa con incidencia en las Relaciones Laborales.

A continuación, reseñamos, brevemente, algunas de las **principales disposiciones normativas y las novedades que han implicado en materia sociolaboral** en el primer semestre de 2023.

[Real Decreto 99/2023, de 14 de febrero, por el que se fija el Salario Mínimo Interprofesional para 2023](#) (BOE núm. 39, de 15/02/2023).

Según dispone este Real Decreto, el SMI se eleva hasta los 1.080 euros brutos mensuales en 14 pagas, hasta los 15.120 euros brutos anuales, con efectos desde el 01/01/2023.

[Ley 2/2023, de 20 de febrero, reguladora de la protección de las personas que informen sobre infracciones normativas y de lucha contra la corrupción](#) (BOE núm. 44, de 21/02/2023).

En relación con las implicaciones en el ámbito laboral de esta norma, hemos de indicar que su Título VII contempla las medidas de protección al informante, y entiende como conductas que constituyen actos de represalias la suspensión del contrato, el despido o extinción de la relación laboral (incluyendo la no renovación o la terminación anticipada de un contrato temporal una vez superado el período de prueba); la imposición de cualquier medida disciplinaria; la degradación o denegación de ascensos; o la modificación sustancial de las condiciones de trabajo.

Asimismo, esta Ley obliga a consultar a la Representación Legal de los Trabajadores antes de implementar el Sistema Interno de Información.

[Ley 3/2023, de 28 de febrero, de Empleo](#) (BOE núm. 51, de 01/03/2023).

Esta disposición normativa regula un nuevo marco de ordenación de las Políticas Públicas de Empleo, y regula el conjunto de estructuras, recursos, servicios y programas que integran el Sistema Nacional de Empleo.

Entre las novedades que presenta, destacamos las siguientes:

- La estadística fundamentará las decisiones sobre empleo.
- Creación de la Oficina de Análisis de Empleo, vinculada al Observatorio de las Ocupaciones permitirá el estudio y el asesoramiento sobre políticas de empleo y mercado de trabajo.
- Transformación del SEPE en la Agencia Española de Empleo.
- Establece dos tipos de entidades colaboradoras: públicas y privadas.
- Destaca la importancia de la Intermediación Laboral.
- Ampliación de los colectivos de atención prioritaria.
- La ITSS ve reforzadas sus funciones. La principal novedad es su papel en los ERE, controlando si las causas que motivaron la decisión extintiva del empresario fueron adecuadas.
- Declara el blindaje del salario mínimo inembargable.
- Atención al Plan Integral de Empleo de Canarias.

[Ley 4/2023, de 28 de febrero](#), para la igualdad real y efectiva de las personas trans y para la garantía de los derechos de las personas LGTBI (BOE núm. 51, de 01/03/2023).

Las empresas de más de cincuenta personas trabajadoras deberán contar, en el plazo de doce meses a partir de su entrada en vigor, es decir, hasta el 2 de marzo de 2024, con un conjunto planificado de medidas y recursos para alcanzar la igualdad real y efectiva de las personas LGTBI, que incluya un protocolo de actuación para la atención del acoso o la violencia contra las personas LGTBI.

En la elaboración de planes de igualdad y no discriminación se incluirá expresamente a las personas trans, con especial atención a las mujeres trans.

Habrá que esperar a lo que establezca el desarrollo reglamentario de la antecitada disposición normativa, para conocer cómo deben negociarse las mencionadas medidas y recursos.

[Ley 11/2023, de 8 de mayo](#), de trasposición de Directivas de la Unión Europea en materia de accesibilidad de determinados productos y servicios, migración de personas altamente cualificadas, tributaria y digitalización de actuaciones notariales y registrales; y por la que se modifica la Ley 12/2011, de 27 de mayo, sobre responsabilidad civil por daños nucleares o producidos por materiales radiactivos (BOE núm. 110, 09/05/2023).

En lo que se refiere al ámbito laboral, esta norma viene a simplificar los procedimientos y los criterios de calificación, ampliar el alcance y fortalecer los derechos de los titulares de la denominada "Tarjeta Azul" de la Unión Europea y sus familias.

[Real Decreto 333/2023, de 3 de mayo](#), por el que se modifica el Real Decreto 1615/2009, de 26 de octubre, por el que se regula la concesión y utilización del distintivo «Igualdad en la Empresa» (BOE núm. 118, de 18/05/2023).

[V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva](#) (BOE núm. 129, de 31/05/2023).

[Plan Anual de Fomento al Empleo Digno 2023](#) (BOE núm. 134, de 06/06/2023).

[Real Decreto-Ley 5/2023](#), por el que se adoptan y prorrogan determinadas medidas de respuesta a las consecuencias económicas y sociales de la Guerra de Ucrania, de apoyo a la reconstrucción de la isla de La Palma y a otras situaciones de vulnerabilidad; de transposición de Directivas de la Unión Europea en materia de modificaciones estructurales de sociedades mercantiles y conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores; y de ejecución y cumplimiento del Derecho de la Unión Europea (BOE núm. 154, de 29/06/2023).

Entre las numerosas materias y heterogéneas materias, y en lo que al ámbito laboral se refiere, el antecitado Real Decreto-Ley Incluye la transposición de la Directiva (UE) 2019/1158 del Parlamento Europeo y del Consejo, de 20 de junio de 2019, relativa a la conciliación de la vida familiar y la vida profesional de los progenitores y los cuidadores.

En este sentido, el texto recoge un nuevo permiso parental para el cuidado de hijo o menor acogido por tiempo superior a un año, que podrá disfrutarse hasta que el menor cumpla 8 años. Este permiso, de duración no superior a 8 semanas, continuas o discontinuas, es intransferible y podrá disfrutarse de manera flexible.

Se amplía el derecho a la adaptación de la jornada de las personas con dependientes a cargo para aquellas personas que acrediten deberes de cuidado respecto de los hijos mayores de 12 años, el cónyuge o pareja de hecho, familiares por consanguinidad hasta el segundo grado del trabajador, así como de otras personas dependientes cuando, estas últimas, convivan en el mismo domicilio, y que no puedan valerse por sí mismas.

En caso de negativa de la empresa, deberá justificar esta oposición o, en su caso, una eventual solución alternativa.

Además, se establece el permiso para ausentarse del puesto de trabajo con derecho a remuneración. Se contemplan:

- 5 días (frente a los 2 de la regulación vigente) por accidente o enfermedad graves, hospitalización o intervención quirúrgica sin hospitalización que precise reposo domiciliario. Podrán beneficiarse de este permiso las personas que convivan con el trabajador o trabajadora que requiere el cuidado en el mismo domicilio y también las parejas de hecho en el ámbito del permiso, así como a familiares consanguíneos de la pareja de hecho.
- 4 días retribuidos para el nuevo derecho a ausentarse del trabajo por causa de fuerza mayor cuando sea necesario por motivos familiares urgentes e imprevisibles, en caso de enfermedad o accidente que hagan indispensable su presencia inmediata. En el caso de permiso por fallecimiento del cónyuge (2 días), se tienen en cuenta las parejas de hecho.
- Reducción de jornada: este derecho llega a quienes precisen encargarse del cuidado directo de un familiar hasta el segundo grado de consanguinidad del cónyuge o pareja de hecho, incluido el familiar consanguíneo de la pareja de hecho, siempre que no existieran familiares por consanguinidad directa hasta el segundo grado.
- Se amplía el derecho a la reducción de jornada para el cuidado de hijos o personas a cargo con discapacidad que sean menores de 26 años y que tengan cáncer u otra enfermedad grave, cuando el grado de discapacidad supere el 65%, siempre que esta condición se acredite antes de cumplir los 23 años.
- 15 días naturales en caso de registro de pareja de hecho.

En el caso de las familias monoparentales, el progenitor único podrá disfrutar de las ampliaciones completas de suspensión del contrato para el caso de familias con dos personas progenitoras en el supuesto de discapacidad del hijo o hija o en nacimientos múltiples.

El nuevo texto también establece garantías para que las personas trabajadoras no puedan sufrir perjuicios como consecuencia del ejercicio de estos nuevos derechos de conciliación.

Asimismo, el repetido Real Decreto-Ley prorroga las medidas laborales vinculadas con el disfrute de Ayudas públicas. De esta manera, el aumento de los costes energéticos no podrá constituir causa objetiva de despido hasta el 31 de diciembre de 2023. El incumplimiento de esta obligación conllevará el reintegro de la Ayuda recibida.

Las empresas que se acojan a las medidas de reducción de jornada o suspensión de contratos por causas relacionadas con la invasión de Ucrania y que se beneficien de apoyo público no podrán utilizar estas causas para realizar despidos.

Entre la normativa publicada durante el período analizado, **en relación con la Seguridad Social y el Sistema de Pensiones**, encontramos la siguiente:

[Real Decreto-Ley 1/2023, de 10 de enero, de medidas urgentes en materia de incentivos a la contratación laboral y mejora de la protección social de las personas artistas](#) (publicado en el BOE núm. 9, de 11/01/2023)

Son numerosas las novedades que introduce esta norma, por lo que únicamente haremos referencia a algunas de ellas.

Así, podemos indicar que se establece que el empleador deberá mantener en situación de alta, o asimilada a la de alta, en la Seguridad Social a la persona trabajadora contratada al menos tres años desde el inicio del contrato incentivado.

Se prioriza la contratación a tiempo completo.

La nueva regulación, incentiva el tránsito de las situaciones formativas en prácticas o mediante contrato temporal en contratos indefinidos, así como la contratación directamente vinculada a la conciliación.

Se fomenta la contratación de personas con discapacidad, priorizando las que cuenten con mayores dificultades y, en general, la transición al empleo ordinario. También se impulsa el fomento del trabajo autónomo y de la Economía Social.

Por otro lado, el repetido Real Decreto-Ley regula la prestación especial por desempleo para los trabajadores del sector cultural y artístico.

Se incrementa el papel de la Negociación Colectiva en materia de empleo previendo la posibilidad de incentivar las medidas pactadas que incluyan compromisos de mejora o incremento del empleo.

En lo que a las medidas de nueva implantación se refiere, podemos señalar las siguientes:

- La bonificación por la contratación indefinida de personas jóvenes con baja cualificación beneficiarias del SNGJ, que dará derecho a una bonificación 275 euros al mes durante tres años.
- La bonificación por la contratación indefinida o incorporación como persona socia en la cooperativa o sociedad laboral de personas que realizan formación práctica en empresas (bonificación de 138 euros/mes, durante tres años, o bien durante la vigencia del contrato si se trata de persona con discapacidad).
- La bonificación por la transformación en contratos fijos discontinuos de contratos temporales suscritos con personas trabajadoras incluidas en el sistema especial agrario por cuenta ajena, con una bonificación en la cotización, durante los tres años siguientes, de 55 euros por mes, cifra que, en el caso de las mujeres, se eleva hasta los 73 euros por mes.

[Ley Orgánica 1/2023, de 28 de febrero](#), por la que se modifica la Ley Orgánica 2/2010, de 3 de marzo, de salud sexual y reproductiva y de la interrupción voluntaria del embarazo.

Esta Ley Orgánica viene a reconocer nuevas situaciones especiales de ITCC, en concreto, la menstruación incapacitante secundaria, interrupción del embarazo, sea voluntaria o no, y la gestación desde el día primero de la semana trigésima novena. La entrada en vigor de estas nuevas ITCC será el 01/06/2023.

[Real Decreto-Ley 2/2023, de 16 de marzo](#), de medidas urgentes para la ampliación de derechos de los pensionistas, la reducción de la brecha de género y el establecimiento de un nuevo marco de sostenibilidad del sistema público de pensiones (BOE núm. 65, de 17/03/2023).

Entre las novedades de este Real Decreto-Ley, podemos señalar la actualización del tope máximo de las bases de cotización;

Determinados cambios en la regulación del MEI;

Eliminación de la posibilidad de que las Mutuas puedan dirigirse al INSS en caso de que el Servicio Público de Salud haya desestimado la propuesta de alta;

El agotamiento del plazo de 365 días sin emisión de alta médica suponga el pase automático a la prórroga de IT, sin necesidad de declaración expresa;

Se amplía a 27 años el período a tener en cuenta para el cálculo de la base reguladora de la pensión de jubilación, si bien tomando como referencia los 29 años anteriores al del mes previo al del hecho causante;

Se determina la inclusión en el sistema de la Seguridad Social de alumnos que realicen prácticas formativas o prácticas académicas externas incluidas en programas de formación, que incluyen las realizadas por alumnos universitarios y de FP.

Otras normas destacadas son la [Orden ISM/2/2023, de 11 de enero](#), por la que se modifica la Orden ESS/1187/2015, de 15 de junio, por la que se desarrolla el Real Decreto 625/2014, de 18 de julio, por el que se regulan determinados aspectos de la gestión y control de los procesos por incapacidad temporal en los primeros trescientos sesenta y cinco días de su duración (BOE núm. 11, de 13/01/2023); y la [Orden PCM/74/2023, de 30 de enero](#), por la que se desarrollan las normas legales de cotización a la Seguridad Social, desempleo, protección por cese de actividad, Fondo de Garantía Salarial y formación profesional para el ejercicio 2023 (BOE núm. 26, de 31/01/2023).

[Real Decreto 370/2023, de 16 de mayo](#), por el que se modifica el Real Decreto 1851/2009, de 4 de diciembre, por el que se desarrolla el artículo 161.bis de la Ley General de la Seguridad Social en cuanto a la anticipación de la jubilación de los trabajadores con discapacidad en grado igual o superior al 45 por ciento. (BOE núm. 117, de 17/05/2023)

La modificación realizada por la mencionada disposición normativa es la reducción de los años de cotización exigidos de 15 a 5 años desde el diagnóstico de la discapacidad superior al 45%.

[Real Decreto 371/2023, de 16 de mayo](#), por el que se desarrolla el régimen jurídico del complemento económico establecido en el artículo 210.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social, aprobado por el Real Decreto Legislativo 8/2015, de 30 de octubre. (BOE núm. 117, de 17/05/2023)

El antecitado Real Decreto regula una fórmula mixta que permite combinar los dos tipos de beneficios ya vigentes para aquellos que decidan retrasar voluntariamente el acceso a la jubilación: un aumento porcentual de la pensión y la percepción de un pago único ("cheque") en el momento de jubilarse.

Aquellos que opten por esta nueva fórmula y que retrasen su jubilación entre 2 y 10 años, recibirán simultáneamente un incremento de su pensión del 2% por cada año que demoren el acceso a la jubilación, y un pago único equivalente a la mitad del que le correspondería si optaran por la fórmula actual del pago único. Si ha retrasado 11 años o más, el incentivo será de un pago único aplicado a 5 años del período demorado y un incremento del 2% de la pensión por cada año de demora.

En el ámbito de la Prevención de Riesgos Laborales, debemos hacer referencia a la publicación de la [Estrategia Canaria de Salud y Seguridad en el Trabajo 2023-2027](#) (BOC núm. 81, del 26/04/2023) y de la [Estrategia Española de Seguridad y Salud en el Trabajo 2023-2027](#) (BOE núm. 101, de 28/04/2023).

Igualmente, es de mencionar el [Real Decreto-Ley 4/2023, de 11 de mayo](#), por el que se adoptan medidas urgentes en materia agraria y de aguas en respuesta a la sequía y al agravamiento de las condiciones del sector primario derivado del conflicto bélico en Ucrania y de las condiciones climatológicas, así como de promoción del uso del transporte público colectivo terrestre por parte de los jóvenes y prevención de riesgos laborales en episodios de elevadas temperaturas (BOE núm. 113, de 12/05/2023).

En lo que se refiere a la protección de los trabajadores, la norma que nos ocupa establece la obligación concreta de prever medidas adecuadas frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos.

La disposición se enmarca en el desarrollo la reciente Estrategia Española de Seguridad y Salud 2023-2027 y en los Objetivos de Desarrollo sostenible de la Agenda 2030, relacionados con los efectos del cambio climático.

Así, se deberán tomar medidas adecuadas para la protección de las personas trabajadoras frente a cualquier riesgo relacionado con fenómenos meteorológicos adversos, incluyendo las temperaturas extremas. Estas medidas se sustentarán en una evaluación de riesgos laborales que tendrán en cuenta tanto las características de la tarea como las individuales de las personas trabajadoras.

Las medidas preventivas incluirán la prohibición de desarrollar determinadas tareas durante las horas del día en las que concurren fenómenos meteorológicos adversos que así lo requieran, sin perjuicio de la adopción de las medidas de protección individual que sean procedentes.

En el supuesto en que se emita por las agencias de meteorología un aviso de fenómenos meteorológicos adversos de nivel naranja o rojo que determine que las medidas preventivas anteriores no garantizan la protección de las personas trabajadoras, resultará obligatoria la adaptación de las condiciones de trabajo, incluida la reducción o modificación de las horas de desarrollo de la jornada prevista.

Por último, en esta Sección, debemos destacar los siguientes **actos normativos publicados en el entorno comunitario**:

Comunicación interpretativa de la Comisión sobre la Directiva 2003/88/CE del Parlamento Europeo y del Consejo, relativa a determinados aspectos de la ordenación del tiempo de trabajo (DOUE C-109, de 24/03/2023) y su corrección ([DOUE C-143, de 26/04/2023](#))

Directiva (UE) 2023/970 del Parlamento Europeo y del Consejo de 10 de mayo de 2023 por la que se refuerza la aplicación del principio de igualdad de retribución entre hombres y mujeres por un mismo trabajo o un trabajo de igual valor a través de medidas de transparencia retributiva y de mecanismos para su cumplimiento (Texto pertinente a efectos del EEE) ([DOUE-L-132, de 17/05/2023](#)).

Seguimos asistiendo, pues, a una **excesiva producción normativa** en lo que va de año, que ha supuesto profundas modificaciones en las Relaciones Laborales, en ocasiones, a través de disposiciones que recogen medidas de todo tipo y materias muy diferentes.

Son, principalmente, **normas de origen no laboral** -la mayoría de ellas no han sido sometidas al ámbito del Diálogo Social- **que están incorporando obligaciones o modificaciones que, no solo afectan a las Relaciones Laborales y de la Seguridad Social, sino que perjudican la gestión, generándose un marco normativo confuso, profuso y disperso.**

Como viene reclamando la CCE, **los cambios continuos en la normativa van en contra de la seguridad jurídica, el empleo y los salarios. Se requieren regulaciones claras, simples, estables y de consenso para invertir.**

Una carga normativa excesiva como la que se lleva produciendo en los últimos años no solo socava la competitividad de las empresas, sino que supone un incremento considerable de costes de cumplimiento normativo para las empresas, y especialmente dañino para las pymes y los autónomos.

7. Referencias Jurisprudenciales

Aunque ya fuera tema de estudio en un Informe anterior, entendemos conveniente volver a referirnos a las **implicaciones de la fijación anual del Salario Mínimo Interprofesional y los incrementos derivados de la Negociación Colectiva, en lo que a absorción y compensación se refiere de los distintos conceptos salariales.**

Y es que, en abril de 2022, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo emitió una Nota Informativa aclaratoria sobre el modo en que la subida del SMI afecta a los Convenios Colectivos.

Como sabemos, tras los últimos Decretos que fijaban el SMI, especialmente el correspondiente a 2019, se afirmaba -principalmente, por parte de las organizaciones sindicales- que las nuevas cantidades debían tomarse como salarios base y sobre ellas calcular los diversos complementos. Criterio rebatido por empresas y organizaciones empresariales con base a lo que dispone el art. 26.5 del Estatuto de los Trabajadores que indica lo siguiente:

“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”.

Y lo que establece el art. 27 del Estatuto de los Trabajadores:

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

Pues bien, la antecitada nota aclaratoria de nuestro más Alto Tribunal refiere que, mediante tres Sentencias, ha dado una respuesta negativa a la equiparación del SMI con Salario Base.

Las Resoluciones dictadas son las -a continuación- reseñadas:

- Sentencia núm. 74/2022, de 26 de enero 2022.
- Sentencia núm. 272/2022, de 29 de marzo de 2022.
- Sentencia núm. 295/2022, de 1 de abril de 2022.

La primera de las Resoluciones indicadas explica que **lo cobrado por complemento de antigüedad forma parte del salario que debe compararse con el nuevo SMI.**

La segunda Sentencia **extiende esa regla a todos los complementos salariales, incluidos los variables.**

Por su parte, la tercera Resolución advierte que **fuera de la regla quedan las percepciones extrasalariales.**

Es de reseñar que, para poder aplicar la línea jurisprudencial descrita, **el Convenio Colectivo de aplicación no debe prohibir la compensación y absorción de los incrementos del SMI, ni distinguir entre la naturaleza homogénea o heterogénea de los conceptos salariales.**



**CONFEDERACIÓN
CANARIA DE
EMPRESARIOS**

CEOE CEPYME

León y Castillo, 54 2º
35003 Las Palmas de Gran Canaria

T 928 383 500
@confecan

cce@celpa.org
celpa.org

FINANCIADO POR:



Gobierno de Canarias

Consejería de Economía,
Conocimiento y Empleo