

 **CEA**
mpresas

BOLETÍN SOCIOLABORAL

Marzo de 2021



Marzo, 2021
Confederación de Empresarios de Andalucía
C/ Arquímedes, 2- PCT Cartuja
41092 – Sevilla
Tfno. 95 44 88 900
Mail.- info@cea.es
www.cea.es

Se autoriza la reproducción total o parcial de este documento, citando su procedencia.



ÍNDICE DE CONTENIDOS:



Resumen ejecutivo



Negociación Colectiva.

Convenios Colectivos firmados y ritmo de la negociación
Incremento Salarial
Jornada Laboral
Inaplicaciones



SERCLA



Mercado Laboral.

Desempleo y Contratación.
Afiliación a la Seguridad Social
ERTE



Siniestralidad Laboral



Normativa y Jurisprudencia

RESUMEN EJECUTIVO

NEGOCIACION COLECTIVA.

Datos sobre Convenios Colectivos firmados y ritmo de la negociación.
(Datos a 31 de enero de 2021. Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales)

Datos Generales. En 2021 se registran en Andalucía, hasta la fecha, un total de **436 convenios colectivos** con vigencia expresa, con un ámbito de afectación de **536.983 trabajadores** y **157.127 empresas**, situándose el **Incremento Salarial** en el **1,37%**.

Respecto al pasado año, y en el mismo periodo de tiempo, se encuentran vigentes un **25,09% menos de convenios**. En cuanto al ámbito de afectación, hay un **30,36% menos de empresas** y un **41,45% menos de trabajadores**.

A 31 de enero, toda la negociación colectiva andaluza analizada se compone de revisiones salariales, sin que a dicha fecha se haya suscrito aún convenio alguno.

Incremento Salarial. El Incremento Salarial, ISP, está situado en el **1,37%**. En los **convenios de sector** el incremento salarial alcanza el **1,43%**, mientras que en los **convenios de empresa** se sitúa en el **0,45%**.

Si atendemos sólo a los **nuevos convenios**, el ISP es del **0%**. En los **convenios revisados**, el ISP es del **1,37%**.

Congelación salarial.

Jornada semanal y jornada anual. El **37,61%** de los convenios fijan su jornada en cómputo semanal, mientras que el **29,59%** la fijan en cómputo anual. El resto, **32,8%**, en jornada mixta

Inaplicación de convenios colectivos. En 2021 se han presentado a la autoridad laboral **27 expedientes de inaplicaciones** de condiciones de trabajo de convenios colectivos vigentes. A estos acuerdos están afectados una totalidad de **346** trabajadores, el **0,06%** de los trabajadores con convenio colectivo. La anualidad del 2021 es inferior al año 2020, 40 inaplicaciones. Andalucía representa el **44,26%** de las inaplicaciones a nivel nacional, representando al **15,52%** de los trabajadores afectados.



SERCLA

(Datos a 31 de enero de 2021. Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales)

Se han tramitado un total de 55 expedientes colectivos, de ellos, un total de 32 han sido resueltos en las Comisiones de Conciliación-Mediación con el resultado de **17 acuerdos, el 53,13%, y 15 desavenencias, el 46,88%**.

Los expedientes previos a huelga resueltos con avenencia dieron lugar a evitar la pérdida de 212.520 horas. Desde 1.999 se ha evitado la pérdida de 42.555.624 millones de horas gracias a la labor del SERCLA.

Respecto a los conflictos individuales se han tramitado un total de 117 expedientes, de los que 64 se han tramitado de forma efectiva con el resultado de **18 avenencias, 28,13%, y 46 sin avenencias, 71,88%**.

MERCADO LABORAL.

DATOS EPA CUARTO TRIMESTRE 2020.

En Andalucía los datos de la EPA del cuarto trimestre de 2020 sitúan el número de parados en **907.200 personas**, con una tasa de paro del **22,74%**. Estos datos suponen **25.000 parados menos** que el trimestre pasado, (-2,69%), **83.400 parados más** que el año pasado, (+10,12%).

DATOS SEPE. FEBRERO 2021.

Andalucía registra un total de **1.002.104** parados en el mes de febrero. Es la Comunidad Autónoma que registra el mayor aumento de paro en España en el último mes con **14.418** parados más, un **1,46%**. Respecto al año pasado, nuestra Comunidad Autónoma cuenta con **195.340** parados más, un **24,21%**.

En España ha aumentado el número de parados en **44.436** en el último mes, sumando un total de **4.008.789**. Respecto al pasado año hay un incremento de **762.742 parados**, un **23,5%**.

CONTRATACIÓN.

En Andalucía, se han suscrito un total de **714.899** contratos, un **17,3%** menos que el pasado año.

Del total de contratos andaluces **31.020** contratos son indefinidos, (el **4,34%** del total de contratos firmados), lo que supone un **26,68%** menos que el pasado año.

SEGURIDAD SOCIAL.

Respecto a la Seguridad Social nos encontramos con 3.095.272 afiliados, 3.835 afiliados menos que en enero, 43.544 menos que hace un año, un 0,53% menos.

ESTADÍSTICAS ERTE.

En Andalucía, en el último día del mes de febrero nos encontramos con 121.398 trabajadores incluidos en un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE).

SINIESTRALIDAD LABORAL.

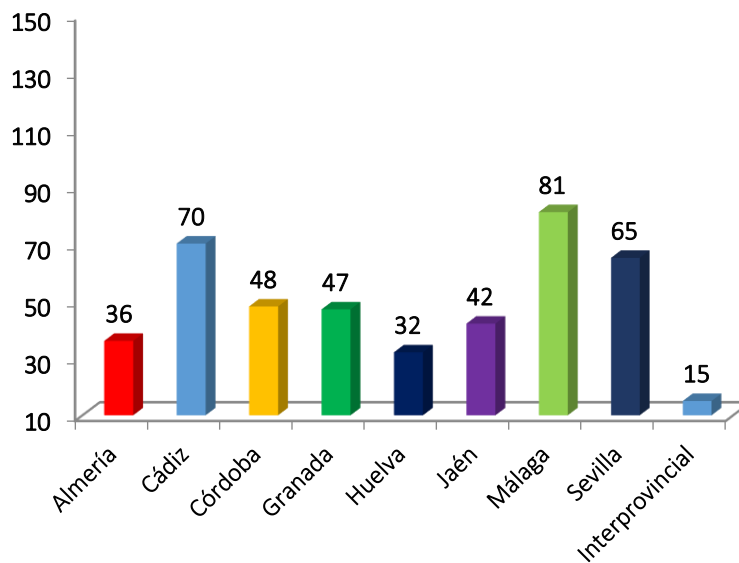
Las cifras alcanzadas al final de año, 83.912 accidentes, suponen un 23,64% menos de accidentes, 25.973 accidentes menos. Los efectos del COVID-19 se han notado en esta estadística debido a la menor actividad registrada en muchos sectores. 82.748 accidentes leves, 1.053 graves y 111 mortales,

I. NEGOCIACION COLECTIVA.

Datos sobre Convenios Colectivos firmados y ritmo de la negociación.
Enero 2021. Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

Provincia	Convenios	Trabajadores	Empresas	ISP
Almería	36	14.036	2.153	2,23%
Cádiz	70	41.542	5.589	1,42%
Córdoba	48	26.191	3.131	1,79%
Granada	47	17.145	3.650	1,69%
Huelva	32	22.434	1.698	1,87%
Jaén	42	112.335	55.766	1,01%
Málaga	81	142.709	60.220	1,43%
Sevilla	65	153.106	26.677	1,34%
Interprovincial	15	7.485	243	0,78%
Total	436	536.983	157.127	1,37%

En 2021 se registran en Andalucía, hasta la fecha, un total de **436 convenios colectivos** con vigencia expresa, con un ámbito de afectación de **536.983 trabajadores** y **157.127 empresas**, situándose el **Incremento Salarial** en el **1,37%**



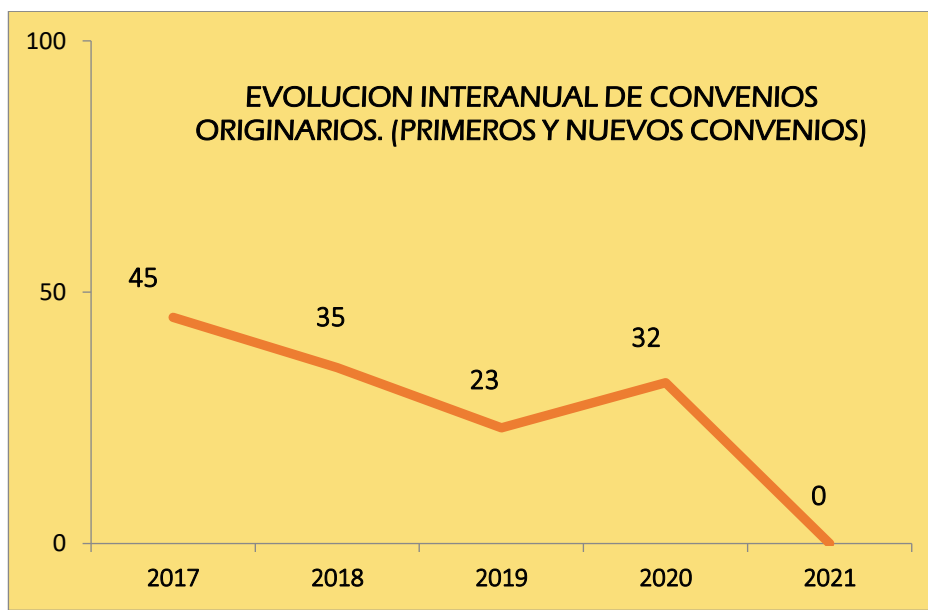
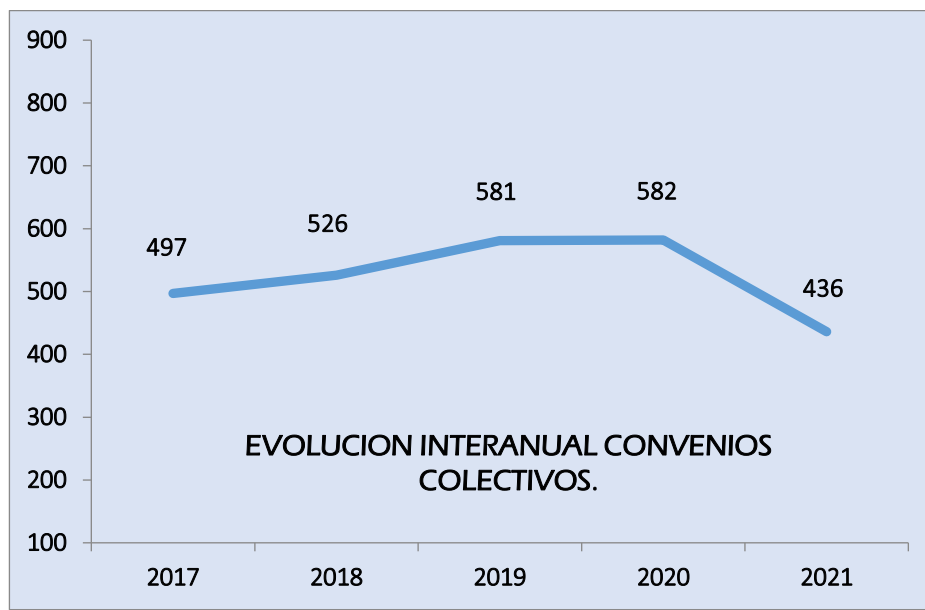
	2020	2021
Convenios	582	436
Trabajadores	917.110	536.893
Empresas	225.641	157.127
ISP	1,7%	1,37%

Respecto al pasado año, y en el mismo periodo de tiempo, se encuentran vigentes un **25,09% menos de convenios**. En cuanto al ámbito de afectación, hay un **30,36% menos de empresas** y un **41,45% menos de trabajadores**

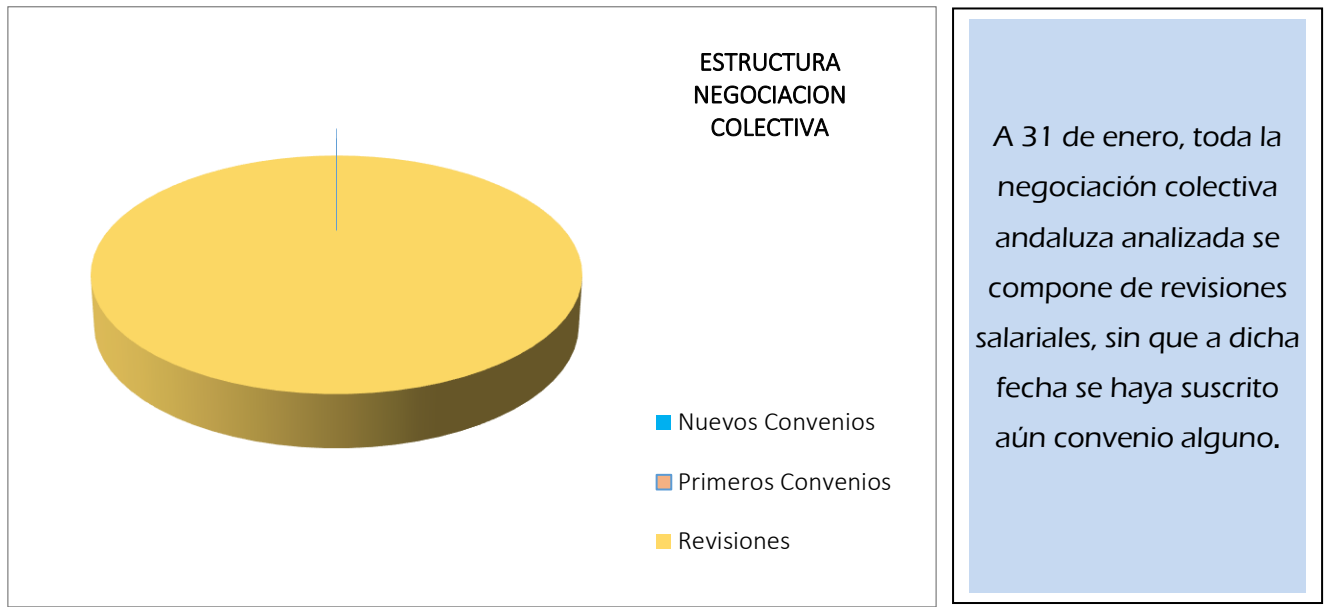


EVOLUCION INTERANUAL DE LA NEGOCIACION COLECTIVA.

Año	2017	2018	2019	2020	2021
Convenios	497	526	581	582	436
Trabajadores	531.026	529.500	1.052.499	917.110	536.983
Empresas	128.701	118.979	232.573	225.641	157.127
ISP	45	35	23	32	0
Convenios Originarios	0,91%	1,19%	1,68%	1,70%	1,37%
Revisiones	452	491	558	550	436



Estructura de la Negociación Colectiva.



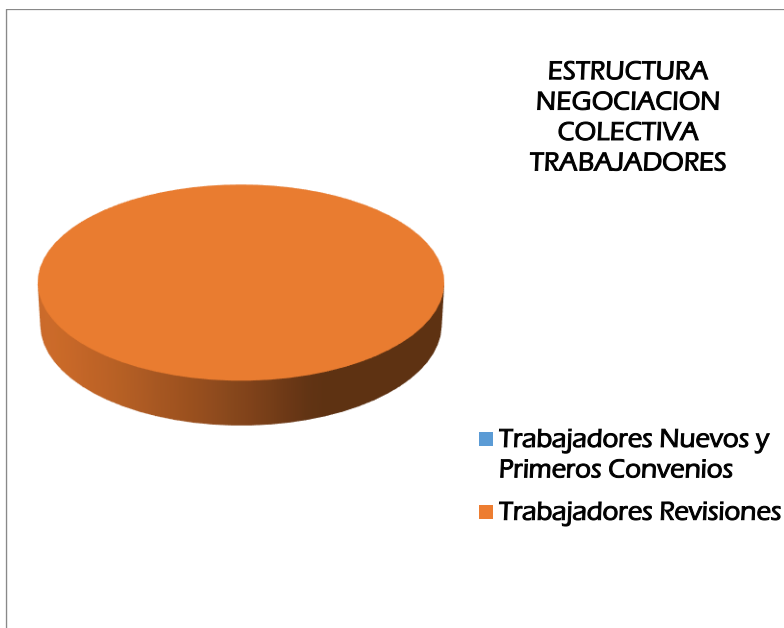
DISTRIBUCION PROVINCIAL CONVENIOS ORIGINARIOS

Convenios Originarios				
Provincia	C	E	T	ISP
Almería	0	0	0	0
Cádiz	0	0	0	0
Córdoba	0	0	0	0
Granada	0	0	0	0
Huelva	0	0	0	0
Jaén	0	0	0	0
Málaga	0	0	0	0
Sevilla	0	0	0	0
Interprovincial	0	0	0	0
Total	0	0	0	0

DISTRIBUCION PROVINCIAL REVISIONES SALARIALES

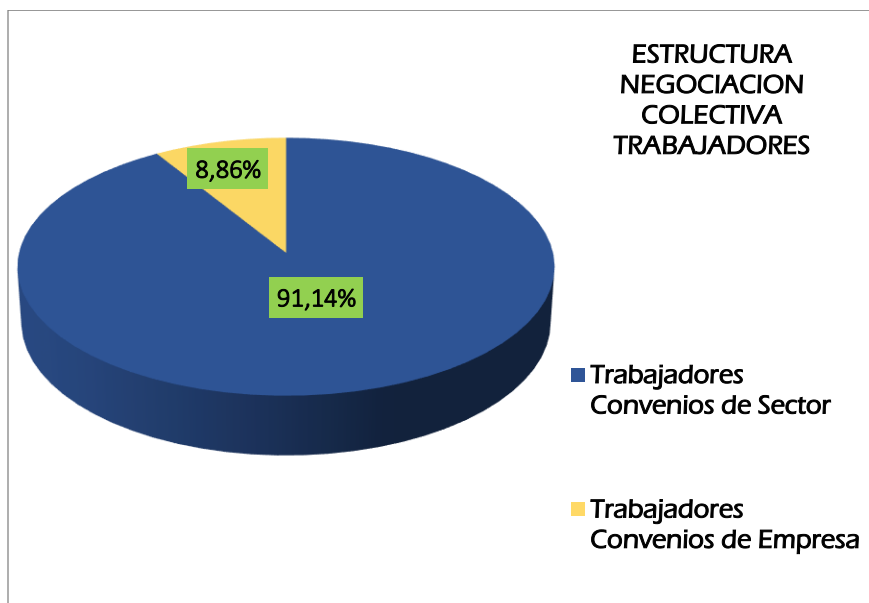
Revisiones Salariales				
Provincia	C	E	T	ISP
Almería	36	2.153	14.036	2,23%
Cádiz	70	5.589	41.542	1,42%
Córdoba	48	3.131	26.191	1,79%
Granada	47	3.650	17.145	1,69%
Huelva	32	1.698	22.434	1,87%
Jaén	42	55.766	112.335	1,01%
Málaga	81	60.220	142.709	1,43%
Sevilla	65	26.677	153.106	1,34%
Interprovincial	15	243	7.485	0,78%
Total	436	157.127	536.983	1,37%

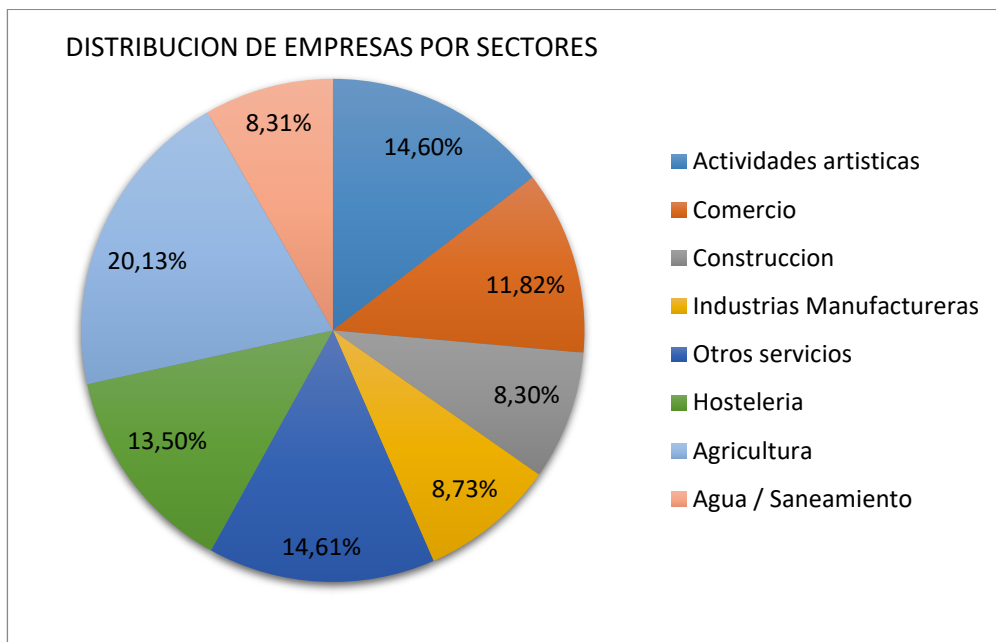
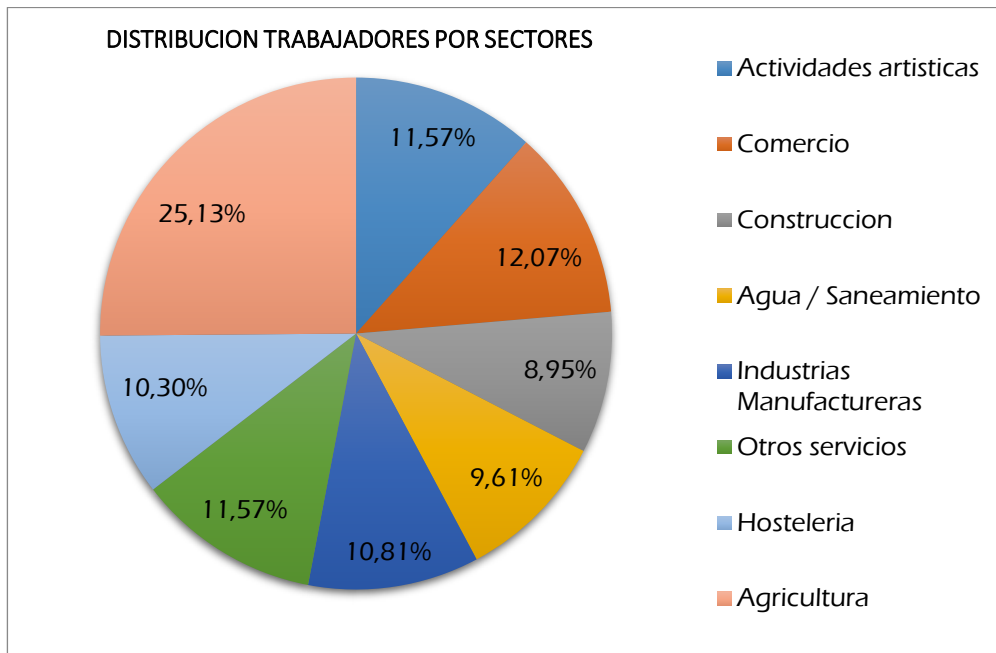
Ámbito personal.



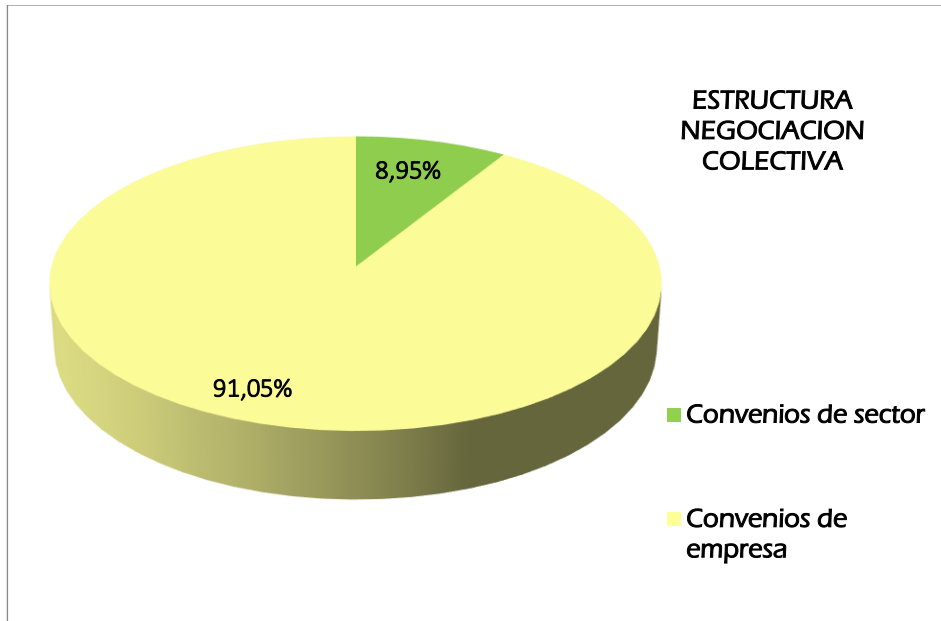
A 31 de enero, toda la negociación colectiva andaluza analizada se compone de revisiones salariales, sin que a dicha fecha se haya suscrito aún convenio alguno

Los convenios de ámbito sectorial recogen a la gran mayoría de los trabajadores, el **91,14%** del total de trabajadores.



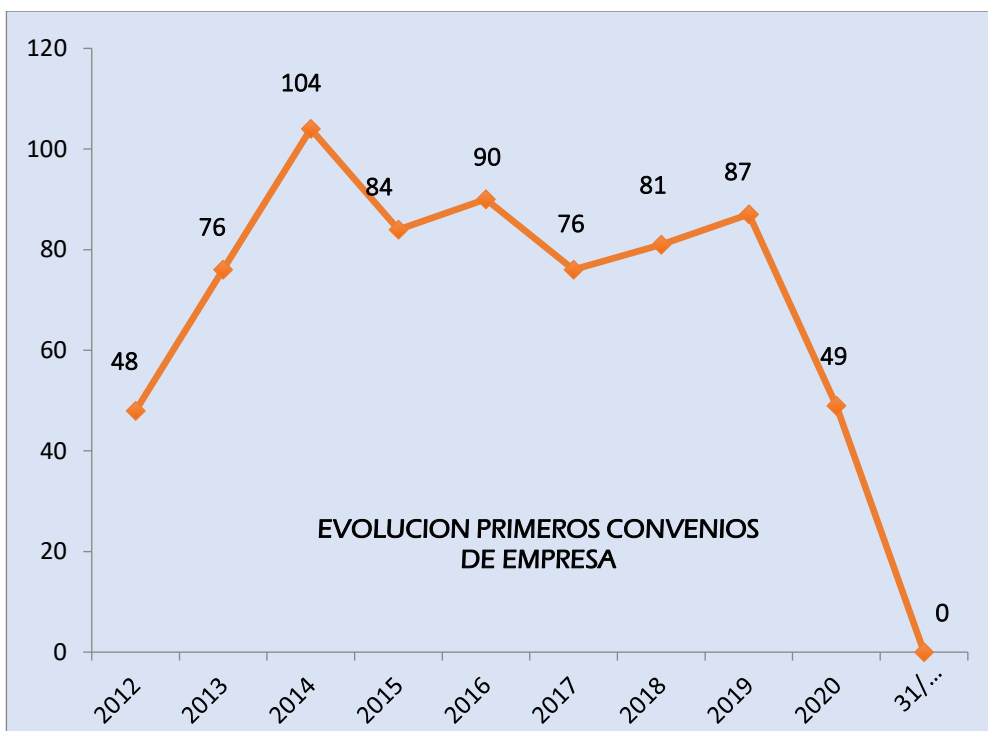
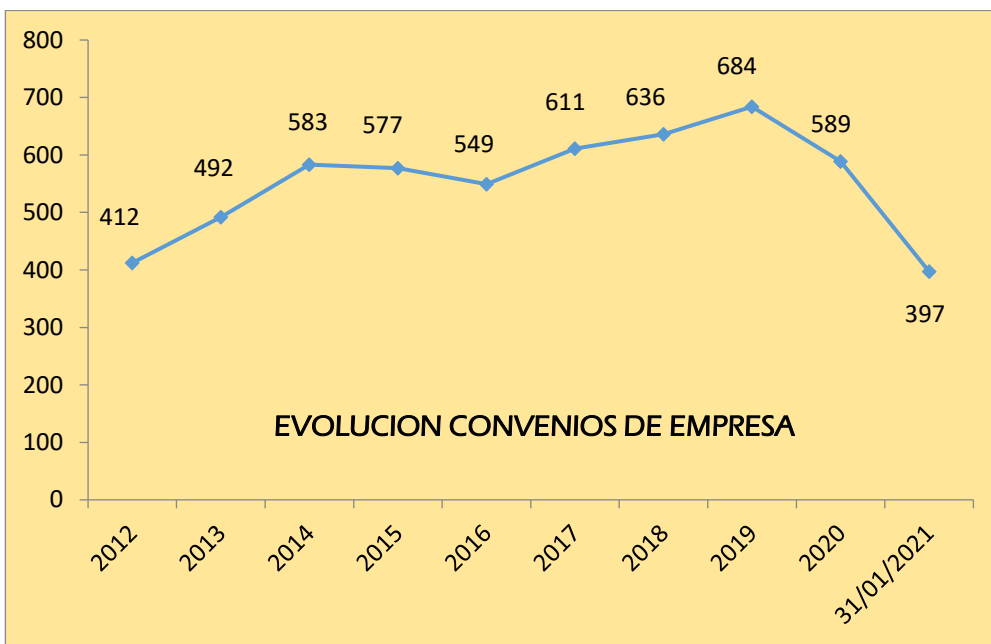


Ámbito Funcional



Los convenios de empresa representan el **91,05%** del total de la negociación colectiva en nuestra Comunidad, **397** convenios. Los de ámbito sectorial representan el **8,95%**, con **39** convenios

Convenios de Empresa				
Provincia	C	E	T	ISP
Almería	33	33	2.986	1,06%
Cádiz	67	67	5.200	1,21%
Córdoba	46	46	7.591	0,25%
Granada	44	44	2.845	1,20%
Huelva	25	25	5.504	0,48%
Jaén	37	37	5.560	0,47%
Málaga	76	76	7.594	0,79%
Sevilla	56	56	6.785	0,84%
Interprovincial	13	13	3.485	1,11%
Total	397	397	47.550	0,75%

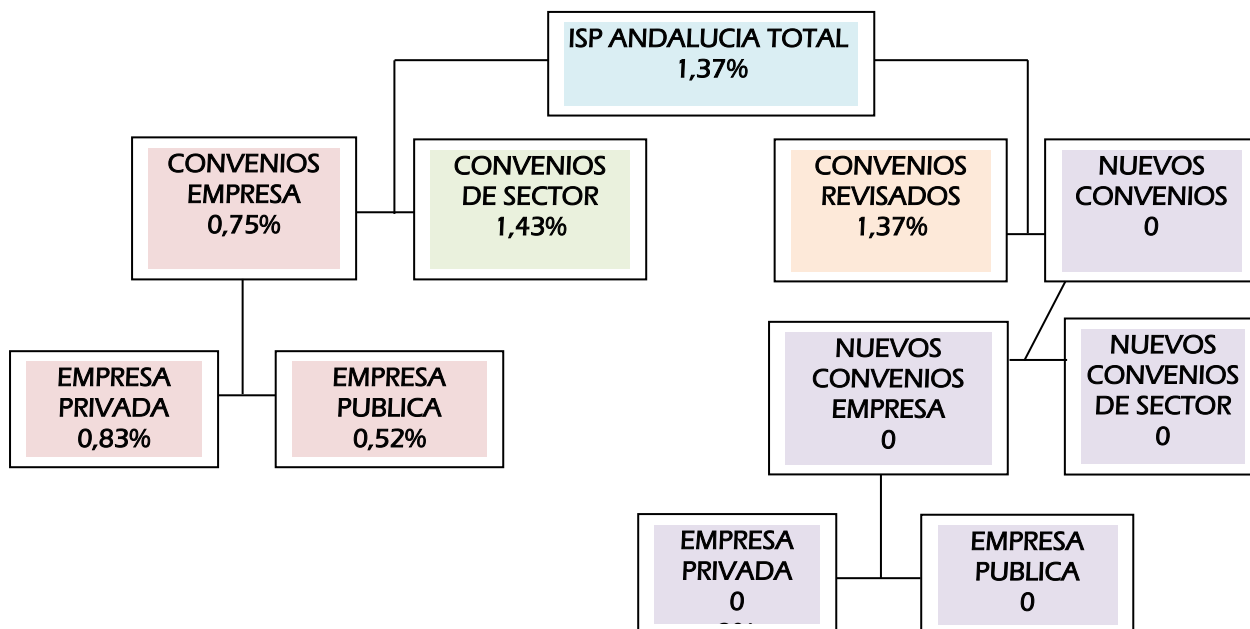


Convenios de Sector				
Provincia	C	E	T	ISP
Almería	3	2.120	11.050	2,54%
Cádiz	3	5.522	36.342	1,45%
Córdoba	2	3.085	18.600	2,42%
Granada	3	3.606	14.300	1,79%
Huelva	7	1.673	16.930	2,33%
Jaén	5	55.729	106.775	1,04%
Málaga	5	60.144	135.115	1,46%
Sevilla	9	24.621	146.321	1,36%
Interprovincial	2	230	4.000	0,48%
Total	39	156.730	489.433	1,43%

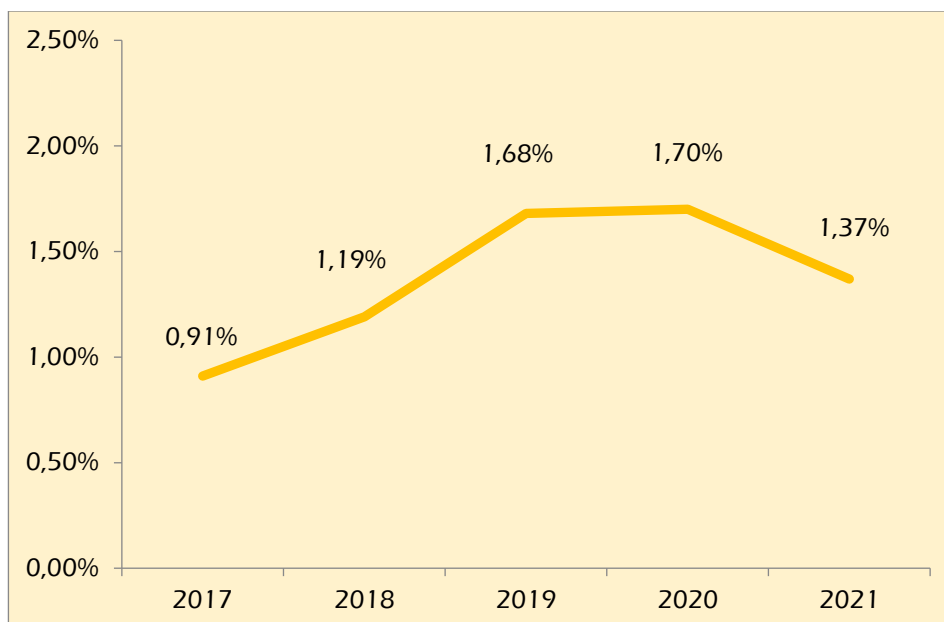
Incremento Salarial.

El Incremento Salarial, ISP, está situado en el **1,37%**. En los **convenios de sector** el incremento salarial alcanza el **1,43%**, mientras que en los **convenios de empresa** se sitúa en el **0,45%**.

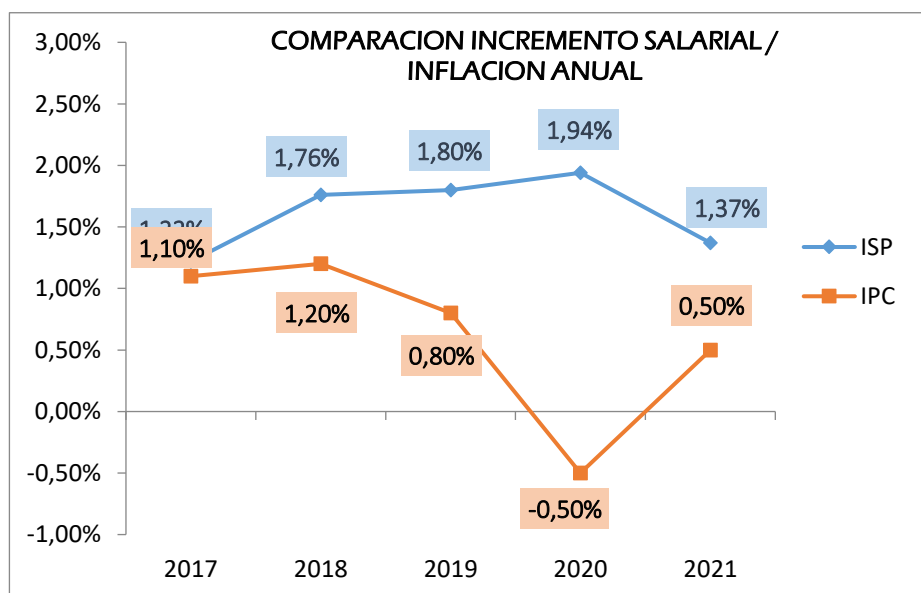
Si atendemos sólo a los **nuevos convenios**, el ISP es del **0%**. En los **convenios revisados**, el ISP es del **1,37%**.



EVOLUCION ANUAL INCREMENTO SALARIAL ANDALUCIA



COMPARACIÓN EVOLUCIÓN INFLACIÓN / INCREMENTO SALARIAL

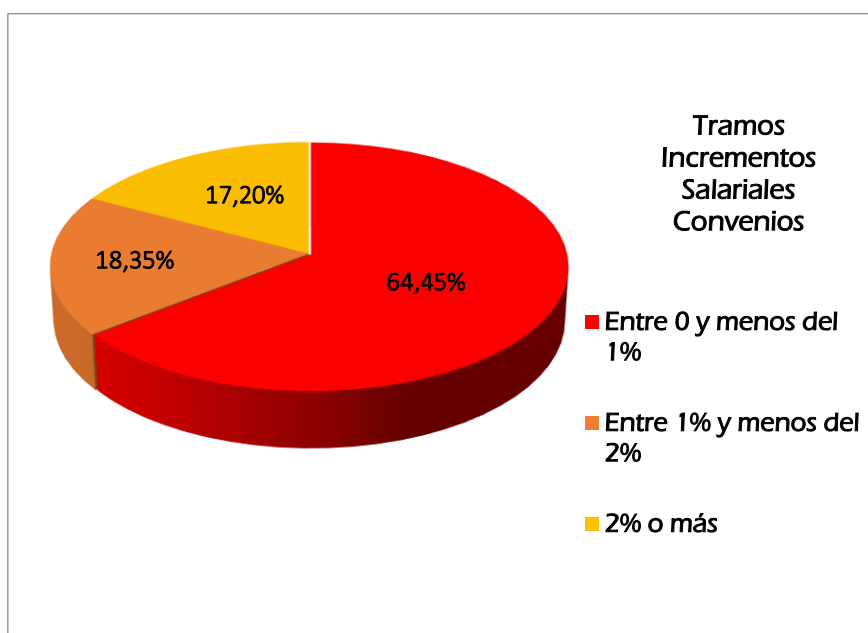


Congelación salarial.

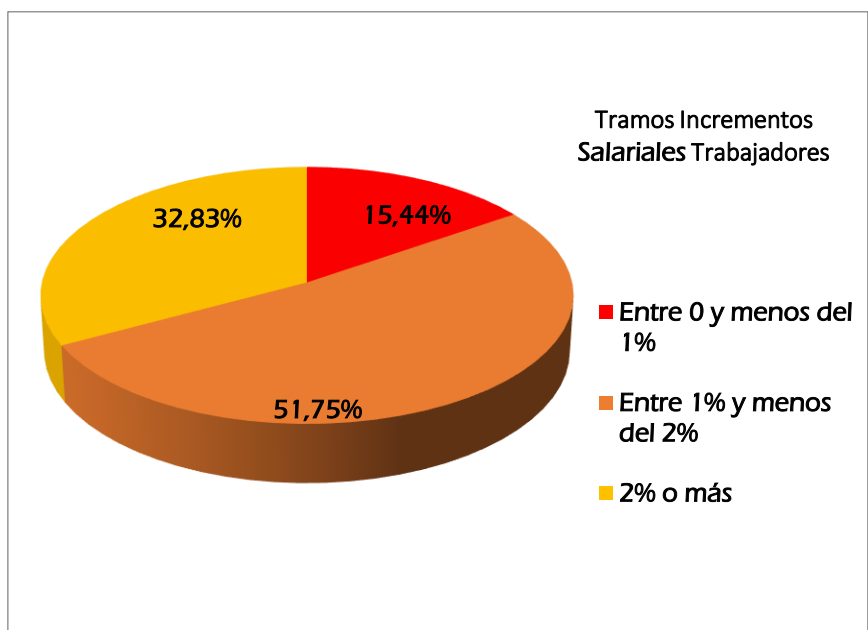
Un total de **184** convenios vigentes han pactado un incremento salarial igual o inferior a cero, el **42,2%** de los convenios vigentes. De ellos, **177** son convenios de empresa, (el **44,58%** del total de convenios de empresa vigentes) y **7** convenios de sector, (el **17,94%** del total de convenios de sector vigentes).

El total de trabajadores afectados es de **68.497**, el **12,75%** del total de trabajadores con convenio vigente.

Incremento salarial por tramos.



Analizando los acuerdos salariales por tramos, tenemos que el **64,45%** de los convenios fija su incremento salarial entre el **0%** y menos del **1%**, mientras que el **18,35%** de los convenios fija su incremento salarial entre el **1%** y menos del **2%**. El resto, el **17,2%** de los convenios vigentes, fijan un incremento salarial igual o superior al **2%**.



Respecto a los trabajadores el **51,75%** de los trabajadores tienen un convenio con un incremento salarial entre el **1%** y el **2%**, y el **32,83%** más del **2%**.

Jornada semanal y jornada anual.

El **37,61%** de los convenios fijan su jornada en cómputo semanal, mientras que el **29,59%** la fijan en cómputo anual. El resto, **32,8%**, en jornada mixta

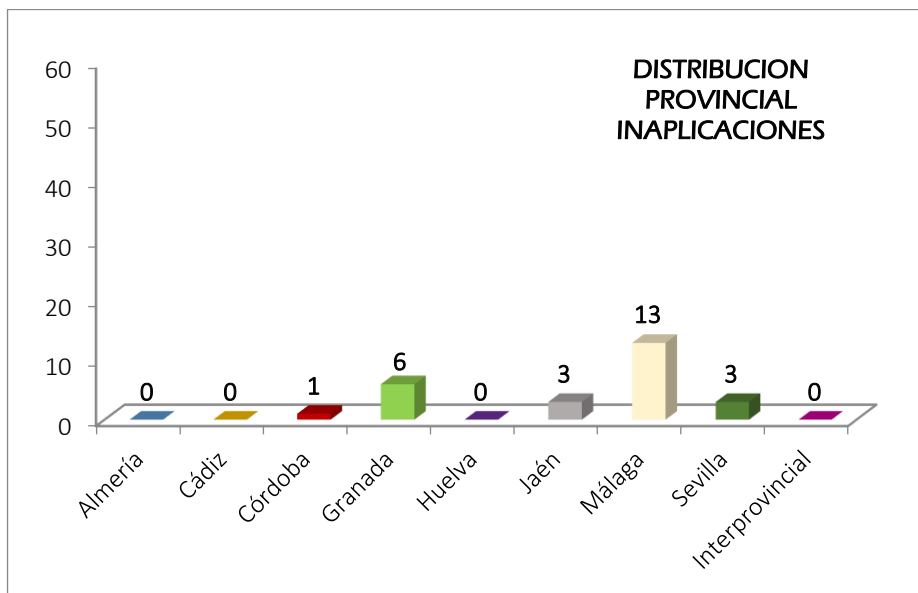
Jornada anualizada.

Se ha procedido a la unificación de la jornada en cómputo anual, por lo que se ha procedido a la transformación de la jornada semanal en anual, dando como resultado el promedio de **jornada anualizada**, que se sitúa en **1.772,19 horas**.

Los **convenios de sector** tienen un promedio de jornada anualizada de **1.776,64 horas**, mientras que los **convenios de empresa** reducen este promedio hasta **1.726,37 horas**.

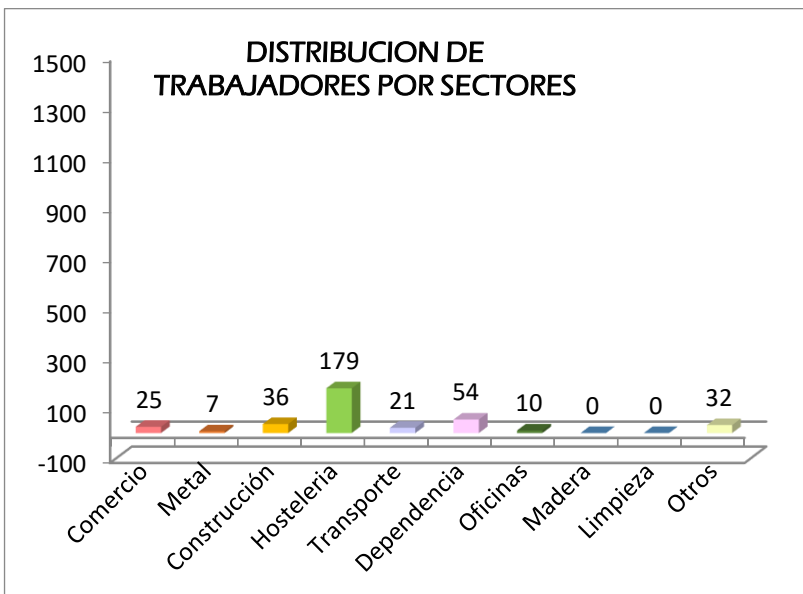
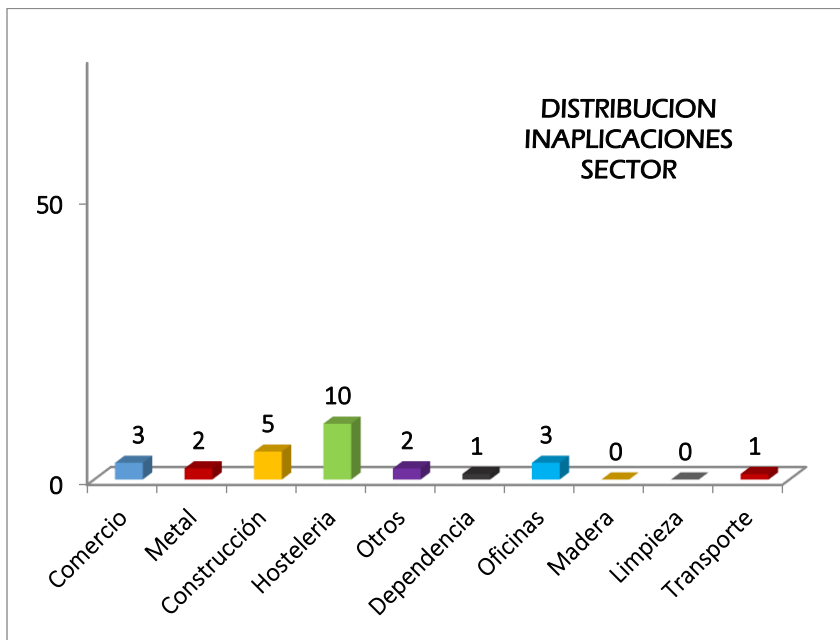
Inaplicación de convenios colectivos.

En 2021 se han presentado a la autoridad laboral **27 expedientes de inaplicaciones** de condiciones de trabajo de convenios colectivos vigentes. A estos acuerdos están afectados una totalidad de **346** trabajadores, el **0,06%** de los trabajadores con convenio colectivo. La anualidad del 2021 es inferior al año 2020, 40 inaplicaciones. Andalucía representa el **44,26%** de las inaplicaciones a nivel nacional, representando al **15,52%** de los trabajadores afectados.



El 48% de las inaplicaciones se han producido en la provincia de Málaga.

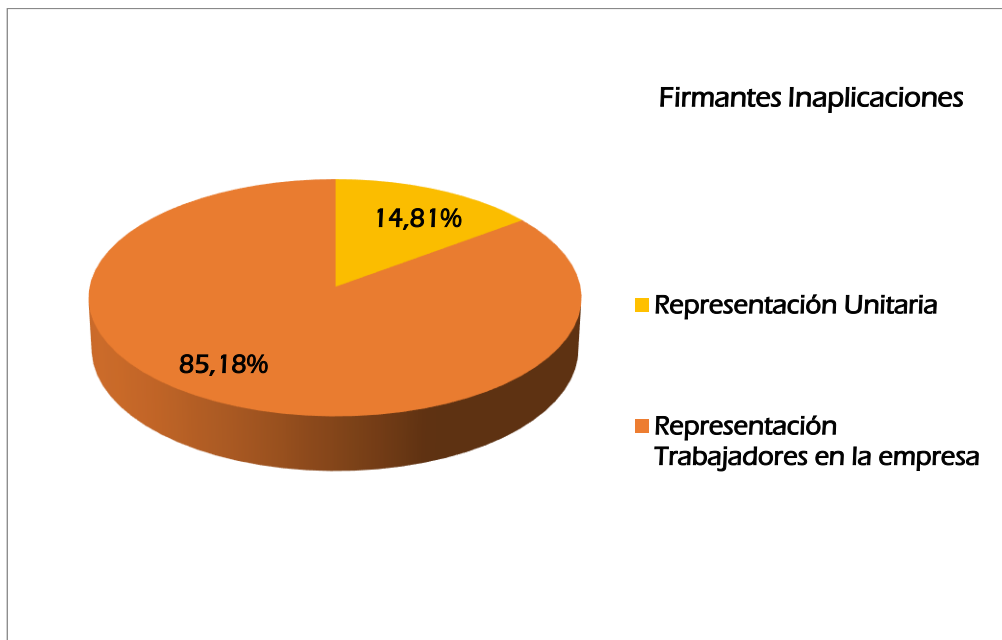
En cuanto a los sectores de actividades afectados por la inaplicación de condiciones laborales, **Hostelería suma el 37% de las inaplicaciones**



En cuanto al número de trabajadores afectados por la inaplicación de convenio **Hostelería suma el 49,17% de los trabajadores.**

La mayoría de las inaplicaciones afectan mayoritariamente al salario, ya sea de manera aislada o conjuntamente con otras materias

En cuanto a los firmantes en los descuelgues de convenios, en lo que va de año, cabe señalar que a través de representación unitaria y sindical se han producido **4 inaplicaciones** de convenios, mientras **23 acuerdos** han sido adoptados por una comisión de representantes de los trabajadores de la empresa, elegidos ad hoc



Las inaplicaciones de convenios colectivos que se han producido en Andalucía en lo que va de año 2021, afectan principalmente a empresas de menos de 6 trabajadores (10 empresas), y a empresas de entre 6 y 10 trabajadores (9), seguidos de empresas de entre 11 y 49 trabajadores (6), de entre 50 y 100 trabajadores (1), y de entre 101 y 250 (1).

En las empresas de menos de 6 trabajadores, en las de entre 6 y 10 trabajadores, y las de entre 11 y 49 trabajadores, las inaplicaciones de convenios colectivos han sido acordadas con representantes de los trabajadores elegidos ad hoc mayoritariamente. Mientras que en las empresas de entre 50 y 100 trabajadores, y en las de entre 101 y 250 el 100% de las inaplicaciones de convenios colectivos se han adoptado con representación sindical o delegados de personal.

OTROS DATOS.

Además de los convenios vigentes con carácter expreso, podemos completar el mapa de la negociación colectiva andaluza con los siguientes datos: **638 convenios en prórroga tácita**, que afecta a 357.008 trabajadores, **225 convenios denunciados con ultraactividad indefinida** que afecta a 313.682 trabajadores, y **62 convenios denunciados con ultraactividad limitada**, que afecta a 190.347 trabajadores. A ellos hemos de unir un total de **51 convenios** pendientes del control de legalidad.



CONVENIOS COLECTIVOS VIGENTES EN LOS PRINCIPALES SECTORES PRODUCTIVOS ANDALUCES

Provincia	AGROPECUARIO				CONSTRUCCION			
	T	E	ISP	V	T	E	ISP	V
Almería					9.000	1.700	2,5	2017/2021
Cádiz	35.000	5.500	1,5	2019/2022				Denunciado
Córdoba					15.600	2.585	2,5	2019/2021
Granada					14.000	2.100		Prórroga tácita
Huelva				Denunciado	10.000	1.000	2,5	2020/2021
Jaén	80.000	40.000	1	2018/2022	14.000	1.800		Prórroga tácita
Málaga	31.000	5.000		Prórroga tácita	33.915	17.000	0	2017/2021
Sevilla	123.000	20.000	1,25	2017/2021	3.000	1.100	2,5	2019/2021

Provincia	SIDEROMETALURGICA				HOSTELERIA			
	T	E	ISP	V	T	E	ISP	V
Almería	3.500	900		Prórroga tácita				Denunciado
Cádiz				Denunciado				Denunciado
Córdoba				Denunciado				Denunciado
Granada				Denunciado				Denunciado
Huelva								Denunciado
Jaén					6.470	3.884	0	2020/2022
Málaga	8.000	3.000	1,5	2019/2024	90.000	40.000	2	2018/2022
Sevilla	58.677	6.949		Prórroga tácita				

Provincia	TRANSPORTE DE MERCANCIAS				TRANSPORTE DE VIAJEROS			
	T	E	ISP	V	T	E	ISP	V
Almería								
Cádiz					1.267	20	0,25	2018/2022
Córdoba	5.000	1.200		Prórroga tácita				
Granada				Denunciado				
Huelva	1.500	150		Prórroga tácita				
Jaén				Denunciado				Denunciado
Málaga				Denunciado				
Sevilla				Denunciado				Denunciado

T: Trabajadores. E: Empresas. ISP: Incremento Salarial Ponderado. V: Vigencia.

II. SERCLA.

Datos SERCLA. Enero 2021.

Fuente: Consejo Andaluz de Relaciones Laborales.

CONFLICTOS COLECTIVOS

Provincia	Total Tramitados	Con Avenencia	Sin Avenencia
Almería	8	0	4 (100%)
Cádiz	8	7 (100%)	0
Córdoba	6	1 (33,3%)	2 (66,67%)
Granada	1	0	1 (100%)
Huelva	14	5 (50%)	5 (50%)
Jaén	4	1 (33,33)	2 (66,67%)
Málaga	5	1 (100%)	0
Sevilla	8	1 (50%)	1 (50%)
Interprv	1	1 (100%)	0
Total	55	17 53,13%	15 46,88%

Se han tramitado un total de 55 expedientes colectivos, de ellos, un total de 32 han sido resueltos en las Comisiones de Conciliación-Mediación con el resultado de 17 acuerdos, el 53,13%, y 15 desavenencias, el 46,88%.

RESULTADOS POR MODALIDADES PROCEDIMENTALES

Modalidades Procedimentales.	Con avenencia	Sin Avenencia
Previo a Vía Judicial	12 (44,44%)	15 (55,56%)
Previo a Huelga	4 (100%)	0
General	1 (100%)	0
Total	17 53,13%	15 46,88%

Los expedientes previos a huelga resueltos con avenencia dieron lugar a evitar la pérdida de 212.520 horas. Desde 1.999 se ha evitado la pérdida de 42.555.624 millones de horas gracias a la labor del SERCLA.

De los expedientes que finalizaron sin tramitación efectiva, el resultado de "intentado sin efecto" se produjo en 3 expedientes, el 5,45% del total de expedientes.

CONFLICTOS INDIVIDUALES

Provincia	Total Tramitados	Con Avenencia	Sin Avenencia
Almería	13	0	13 (100%)
Cádiz	17	11 (64,7%)	8 (35,29%)
Córdoba	4	1 (25%)	3 (75%)
Granada	8	4 (80%)	1 (20%)
Huelva	6	1 (33,33%)	2 (66,67%)
Jaén	4	1 (25%)	3 (75%)
Málaga	40	2 (12,5%)	14 (87,5%)
Sevilla	25	3 (33,33%)	6 (66,67%)
Total	117	18 28,13%	46 71,88%

Se han tramitado un total de 117 expedientes individuales, de los que 64 se han tramitado de forma efectiva con el resultado de 18 avenencias, 28,13%, y 46 sin avenencias, 71,88%.

La mayoría de los conflictos tienen como motivo el régimen disciplinario, 76 expedientes. Sin estos expedientes, el resultado en los conflictos individuales sería de 53,85% de avenencias.

III. MERCADO LABORAL.

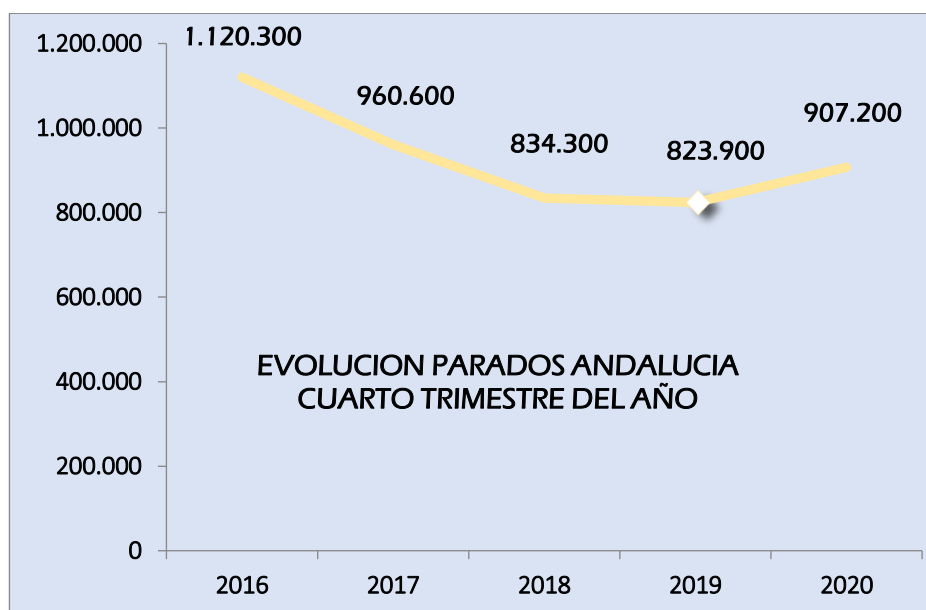
DATOS EPA CUARTO TRIMESTRE 2020.

En Andalucía los datos de la EPA del cuarto trimestre de 2020 sitúan el número de parados en **907.200 personas**, con una tasa de paro del **22,74%**. Estos datos suponen **25.000 parados menos** que el trimestre pasado, (-2,69%), **83.400 parados más** que el año pasado, (+10,12%).

	PARADOS	TASA PARO	OCUPADOS	TASA EMPLEO
ANDALUCIA	907.200	22,74%	3.083.000	43,80%
ESPAÑA	3.719.800	16,13%	19.344.300	48,81%

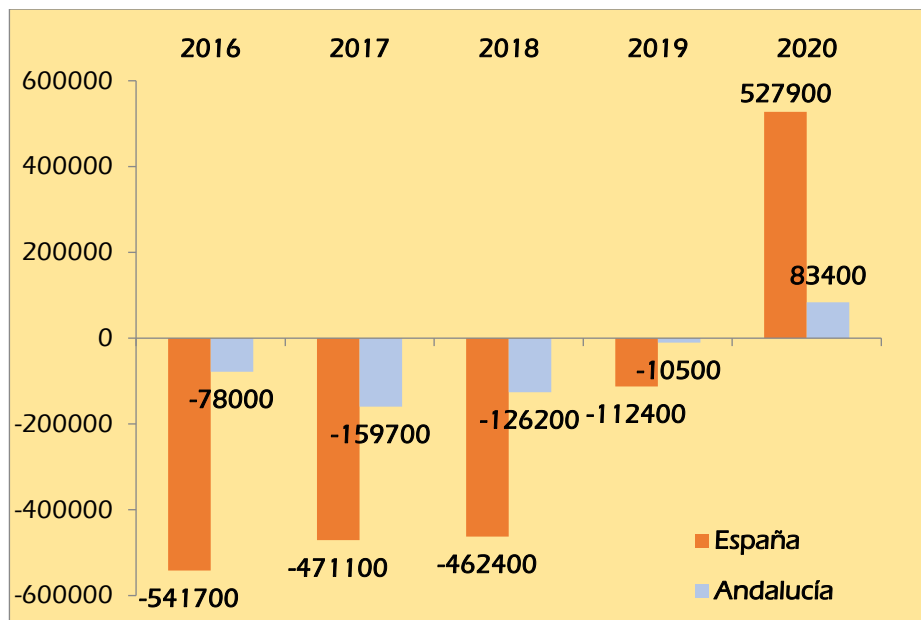
	OCUPADOS	PARADOS	TASA DE PARO
ALMERIA	275.400	73.900	21,15%
CADIZ	430.600	142.900	24,91%
CORDOBA	288.500	89.900	23,75%
GRANADA	322.500	106.600	24,84%
HUELVA	174.700	65.100	27,16%
JAEN	219.700	64.700	22,75%
MALAGA	652.600	156.300	19,32%
SEVILLA	718.900	208.000	22,44%
ANDALUCIA	3.083.000	907.200	22,74%
ESPAÑA	19.344.300	3.719.800	16,13%

EVOLUCION PARADOS ANDALUCIA. CUARTO TRIMESTRE DEL AÑO

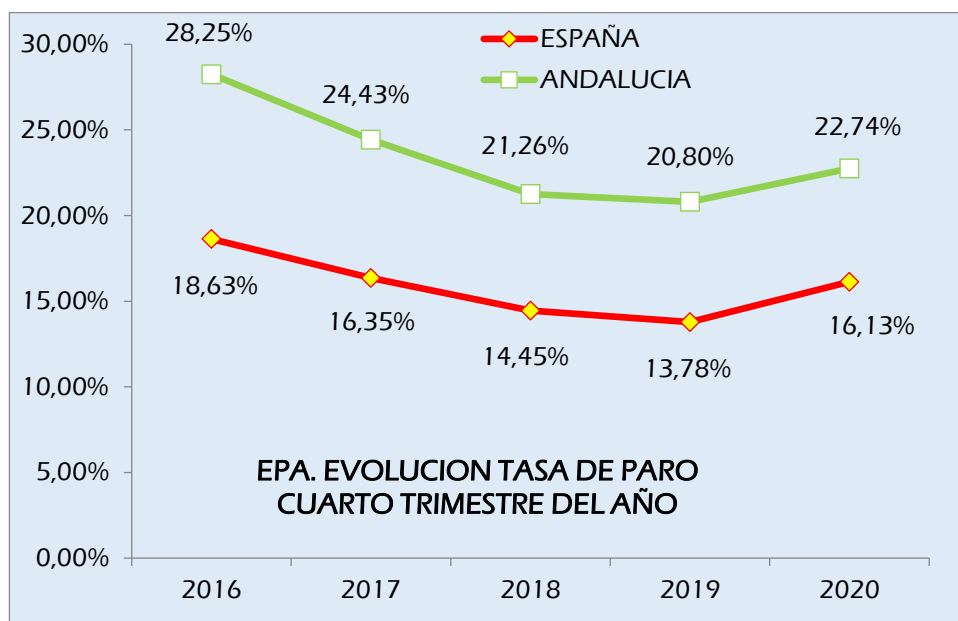




EVOLUCION INTERANUAL DESCENSO PARO CUARTO TRIMESTRE



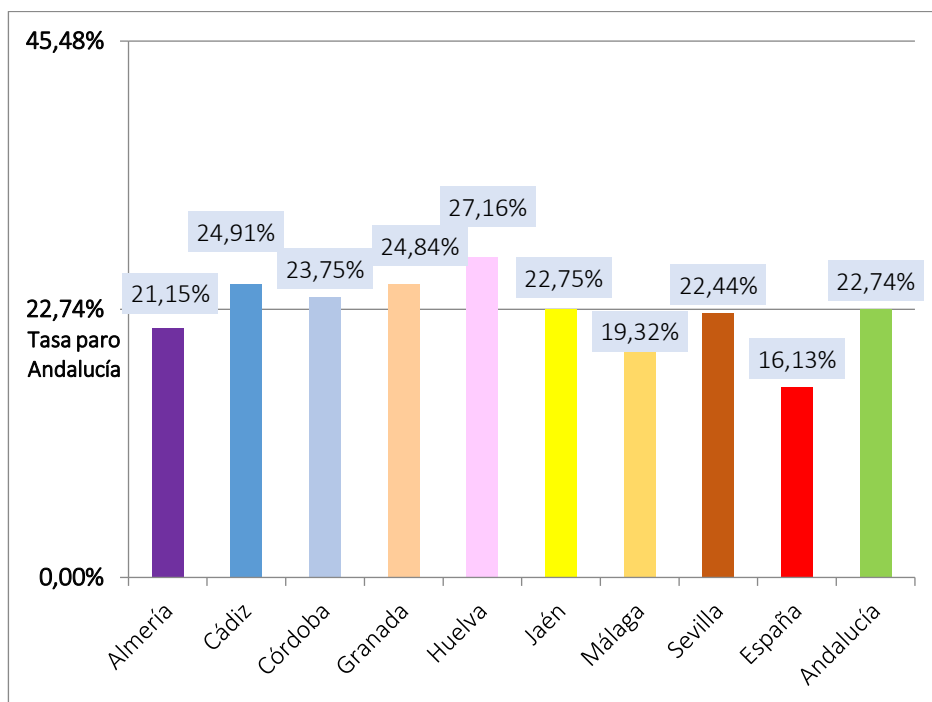
EVOLUCION TASA DE PARO CUARTO TRIMESTRE



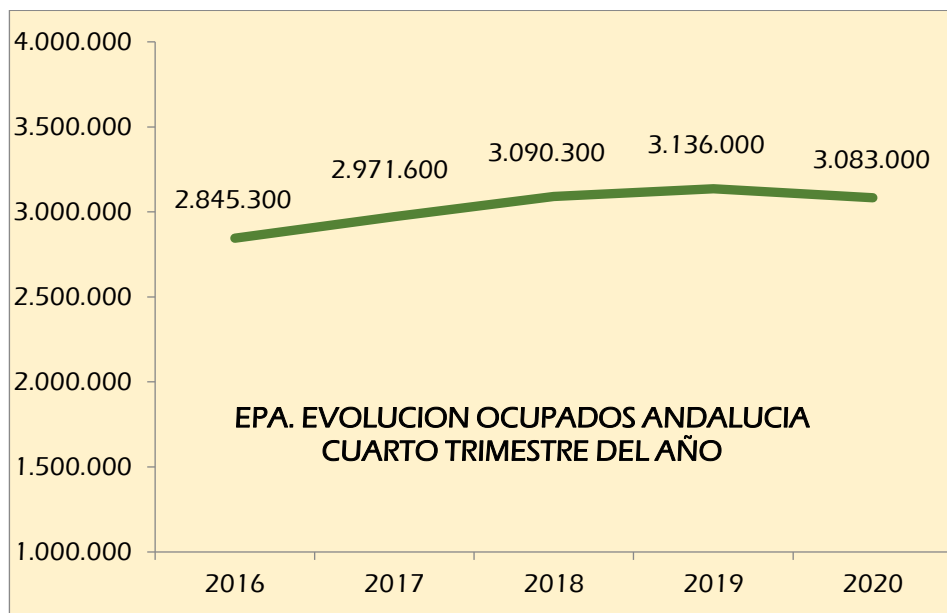
En Andalucía la tasa de paro ha descendido 5,51 puntos en los últimos cinco años, pero suma un incremento de 1,94 puntos en el último año. Andalucía mantiene una tasa de paro superior en 6,61 puntos respecto a la media nacional.



COMPARATIVA TASA DE PARO EN LAS PROVINCIAS ANDALUZAS.

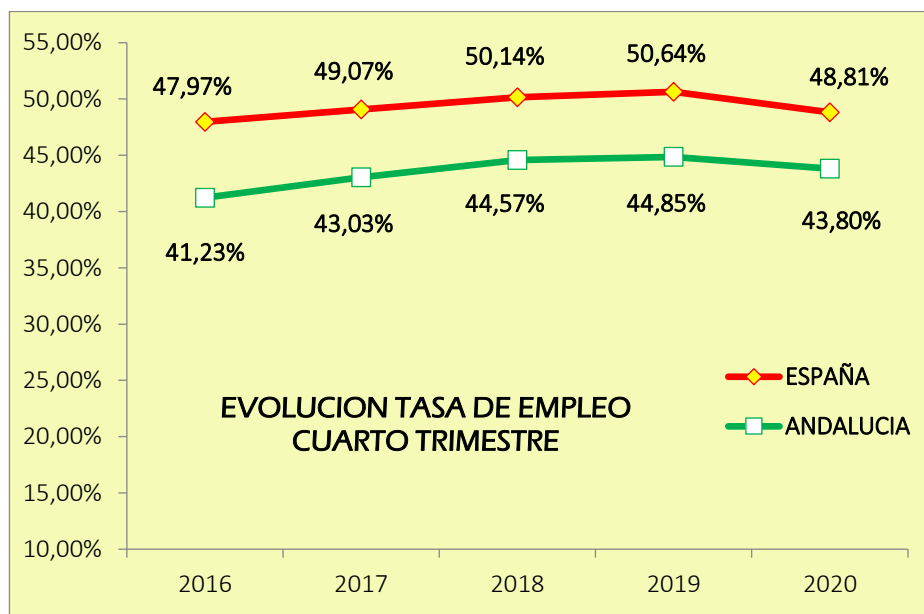
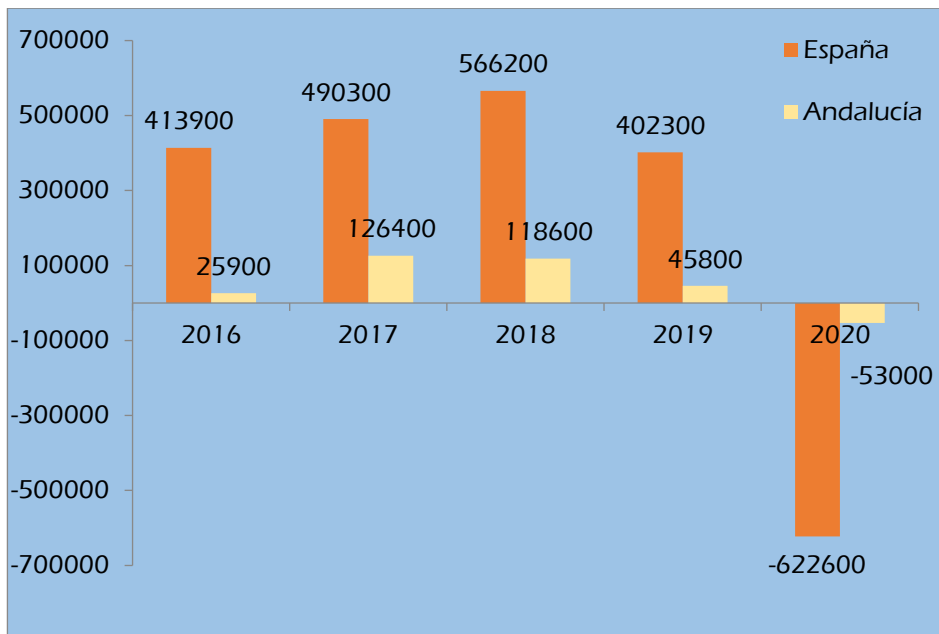


EVOLUCION OCUPADOS ANDALUCIA. CUARTO TRIMESTRE DEL AÑO



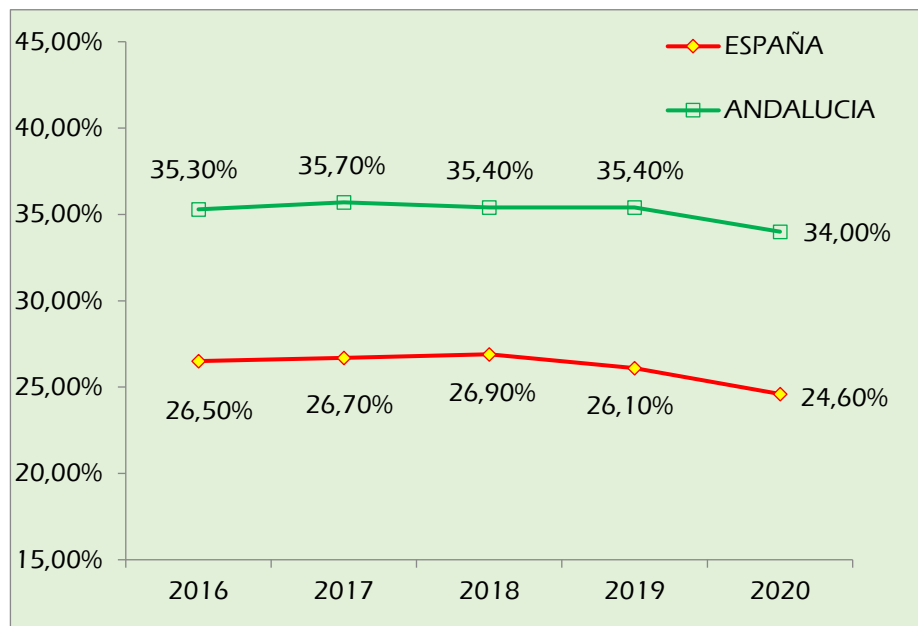


INCREMENTO INTERANUAL DE OCUPADOS CUARTO TRIMESTRE



Temporalidad (Datos EPA cuarto trimestre 2020)

Por último, la tasa de temporalidad se sitúa en el 34% en Andalucía y en el 24,6% en España.

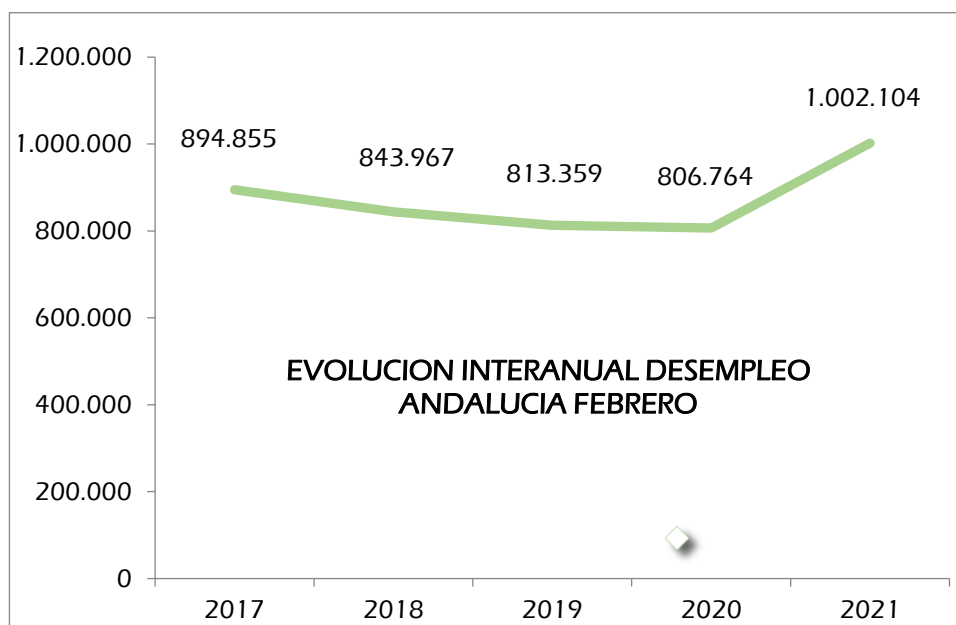


DATOS SEPE. Febrero 2021

Andalucía registra un total de **1.002.104** parados en el mes de febrero. Es la Comunidad Autónoma que registra el mayor aumento de paro en España en el último mes con **14.418** parados más, un **1,46%**. Respecto al año pasado, nuestra Comunidad Autónoma cuenta con **195.340** parados más, un **24,21%**.

En España ha aumentado el número de parados en **44.436** en el último mes, sumando un total de **4.008.789**. Respecto al pasado año hay un incremento de **762.742** parados, un **23,5%**.

	PARO SEPE FEBRERO	VARIACION ABSOLUTA MENSUAL	VARIACION RELATIVA MENSUAL	VARIACION ABSOLUTA ANUAL	VARIACION RELATIVA ANUAL
ANDALUCIA	1.002.104	+14.418	+1,46%	+195.340	+24,21%
ESPAÑA	4.008.789	+44.436	+1,12%	+762.742	+23,50%



En 2018 disminuyó un 5,68% respecto a 2017.

2019 disminuyó un 3,62% respecto a 2018.

2020 disminuyó un 0,81% respecto a 2019.

2021 aumentó un 24,21% respecto a 2020.

Valoración CEA.

La Confederación de Empresarios de Andalucía (CEA) insiste, como lo viene haciendo en los últimos meses, en la vital importancia de las ayudas directas a los sectores más afectados por la crisis de la COVID-19. Tales incentivos deben compensar los cierres de los negocios y los límites a la libertad de empresa que conllevan las restricciones de horarios, aforos y movilidad que, por la salud todos y el control de la pandemia, se están viviendo desde hace casi un año. Superado el umbral del millón de personas sin trabajo en nuestra región, CEA reclama a las administraciones una adecuación de las restricciones a los distintos escenarios de incidencia de la pandemia para una reactivación progresiva de la Economía; una necesidad urgente para el empleo en la región.

La patronal andaluza subraya que la recuperación económica no será posible hasta que no haya un control efectivo de la pandemia que genere un clima de confianza. Este pasa por acelerar las medidas sanitarias, con una agilización del calendario de vacunaciones y un aumento de la realización de test. En este sentido, CEA aboga por intensificar la colaboración público-privada y por implicar a la empresa en el proceso, sumando sus activos a la lucha contra COVID-19.



PROVINCIA	PARO SEPE FEBRERO	VARIACION ABSOLUTA MENSUAL	VARIACION RELATIVA MENSUAL	VARIACION ABSOLUTA ANUAL	VARIACION RELATIVA ANUAL
Almería	70.575	+601	+0,86	+14.464	+25,78
Cádiz	189.247	+2.060	+1,10	+38.480	+25,52
Córdoba	83.265	+1.754	+2,15	+11.482	+16,00
Granada	105.958	+1.600	+1,53	+22.808	+27,43
Huelva	59.725	-1.767	-2,87	+13.811	+30,08
Jaén	56194	+4.544	+8,80	+4.110	+7,89
Málaga	204293	+3.431	+1,71	+50.807	+33,10
Sevilla	232847	+2.195	+0,95	+39.378	+20,35
ANDALUCIA	1.002.104	+14.418	+1,46	+195.340	+24,21
ESPAÑA	4.008.789	+44.436	+1,12	+762.742	+23,50

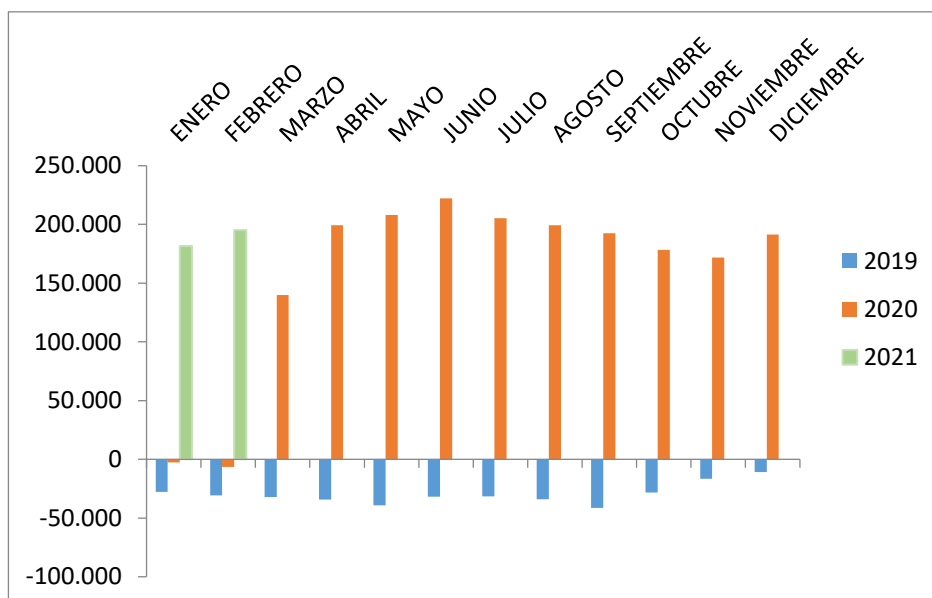
SECTOR	PARADOS	VARIACION ABSOLUTA MENSUAL	VARIACION ABSOLUTA INTERANUAL
Agricultura	82.668	+5.420	+17.879
Industria	56.733	+578	+8.875
Construcción	87.472	-1.020	+15.168
Servicios	661.866	+6.619	+122.210

VARIACION MENSUAL PARO POR SECTORES				
PROVINCIA	Agricultura	Industria	Construcción	Servicios
Almería	127	0	-3	230
Cádiz	170	2	-69	1.428
Córdoba	1.317	2	-132	304
Granada	900	60	-222	518
Huelva	-1.608	10	+71	-371
Jaén	3.756	206	-65	506
Málaga	458	221	-219	2.262
Sevilla	300	77	-381	1.292
ANDALUCIA	5.420	578	-1.020	6.169
ESPAÑA	6.174	629	-5.116	36.877



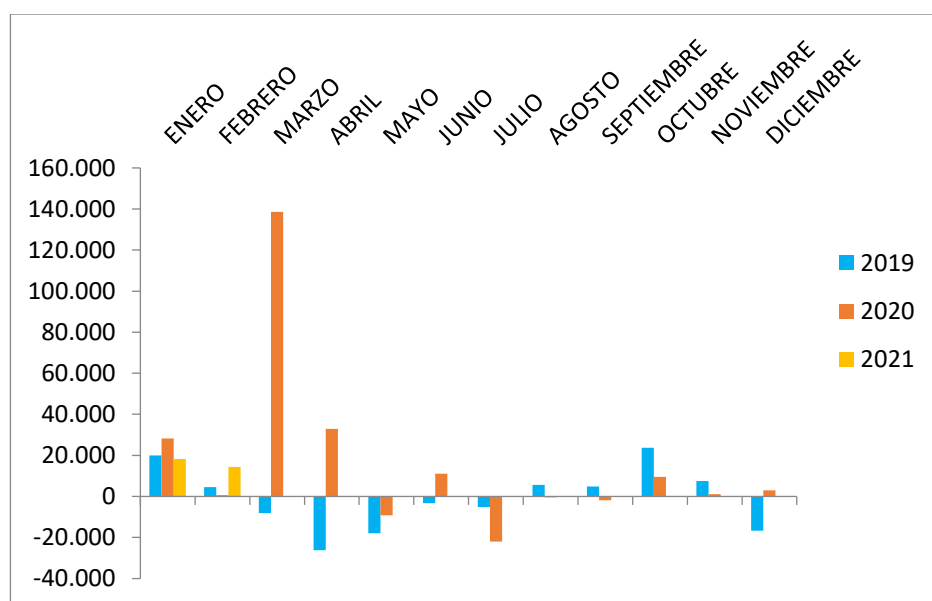
EVOLUCION INTERANUAL DE LA DISMINUCION DEL DESEMPLEO

(Evolución del desempleo comparando un mismo mes de cada año)
VARIACION ABSOLUTA ANUAL



EVOLUCION MENSUAL DEL DESEMPLEO

(Evolución del desempleo comparando un mes con el mes anterior del mismo año)
VARIACION ABSOLUTA MENSUAL





EVOLUCION DESEMPLEO PROVINCIAL

	2017	2018	2019	2020	2021	Valor Absoluto 2017/2021	Valor Relativo 2017/2021
Almería	63.047	58.920	57.706	56.111	70.575	7.528	11,94%
Cádiz	170.372	158.813	154.276	150.767	189.247	18.875	11,08%
Córdoba	80.049	74.150	70.806	71.783	83.265	3.216	4,02%
Granada	90.094	86.722	83.670	83.150	105.958	15.864	17,61%
Huelva	51.473	49.436	46.459	45.914	59.725	8.252	16,03%
Jaén	52.703	51.235	48.819	52.084	56.194	3.491	6,62%
Málaga	167.907	159.812	155.516	153.486	204.293	36.386	21,67%
Sevilla	219.210	204.879	196.107	193.469	232.847	13.637	6,22%
Andalucía	894.855	843.967	813.359	806.764	1.002.104	107.249	11,99%
España	3.750.876	3.470.248	3.289.040	3.246.047	4.008.789	257.913	6,88%

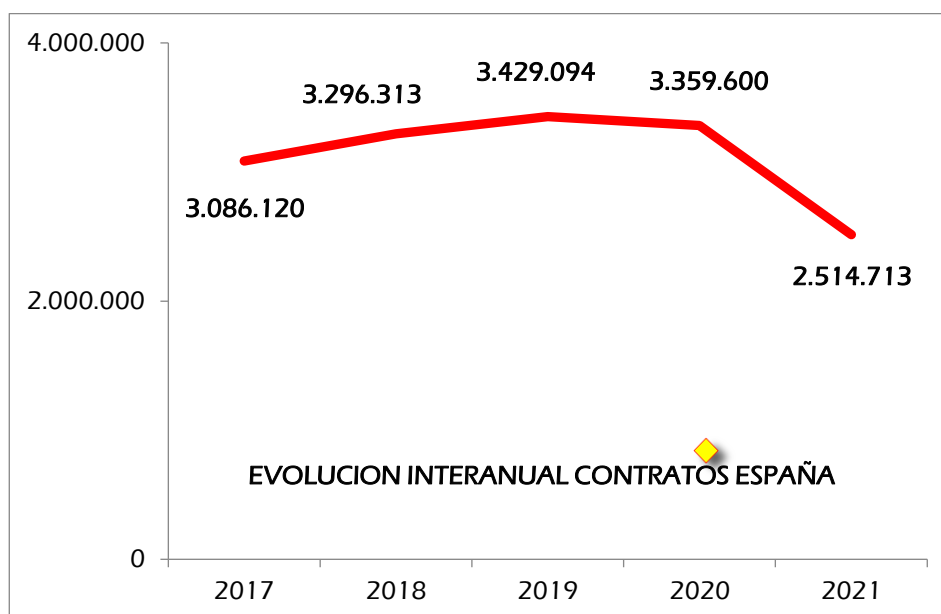
CONTRATOS

(Datos a 28 de febrero de 2021. Fuente SEPE)

ESPAÑA

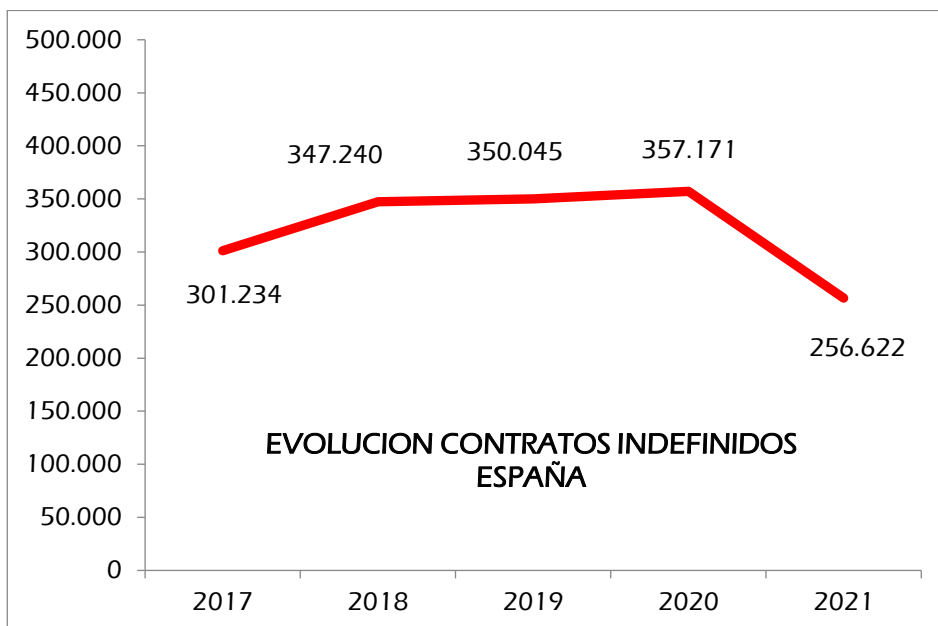
Se han firmado un total de **2.514.713** contratos, un **25,14%** menos de contratos que los firmados en el mismo periodo de tiempo del pasado año.

Año	Contratos	Porcentaje 2020/2021
2020	3.359.600	
2021	2.514.713	-25,14%



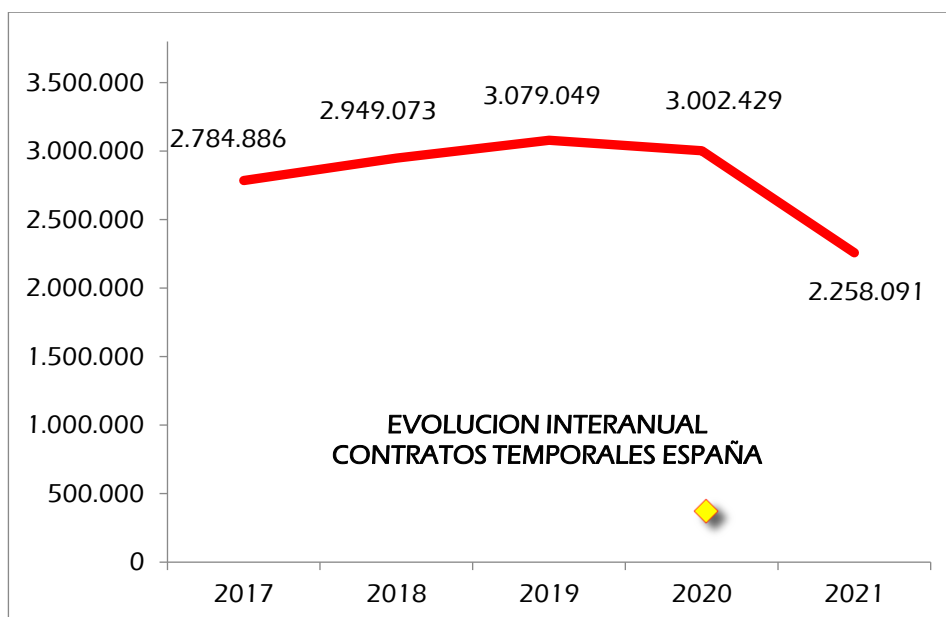
Del total, se han firmado **256.622** contratos indefinidos, (el **10,2%** del total de contratos firmados). Además, esto supone que se ha firmado un **28,15%** de contratos indefinidos menos que el pasado año.

Año	Contratos Indefinidos	Porcentaje 2020/2021
2020	357.171	
2021	256.622	-28,15%



Por último, se han suscrito un total de **2.258.091** contratos temporales en España, (el **89,8%** del total de contratos firmados). Esto supone que se ha firmado un **24,76%** de contratos temporales menos que el pasado año.

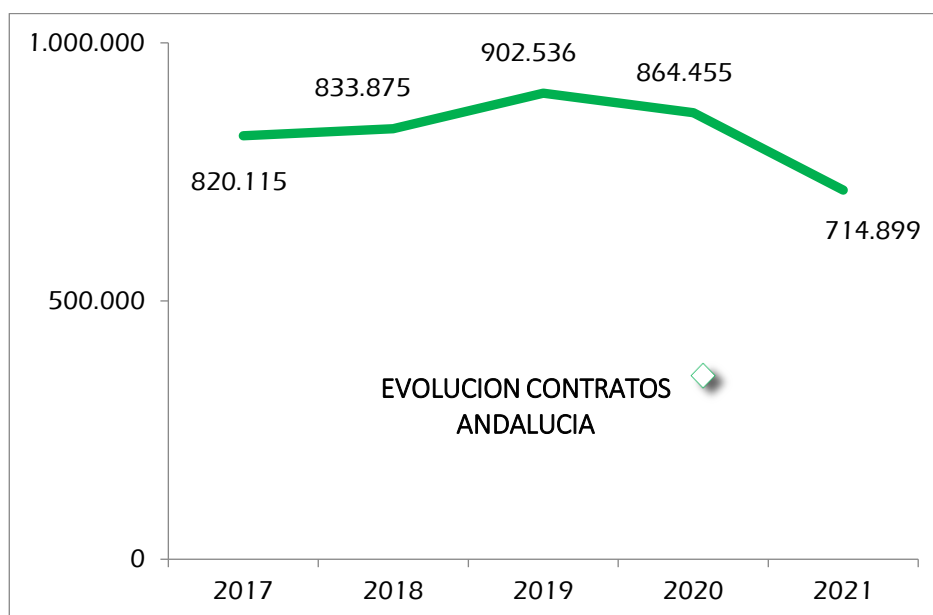
Año	Contratos Temporales	Porcentaje 2020/2021
2020	3.002.429	
2021	2.258.091	-24,76%



ANDALUCIA

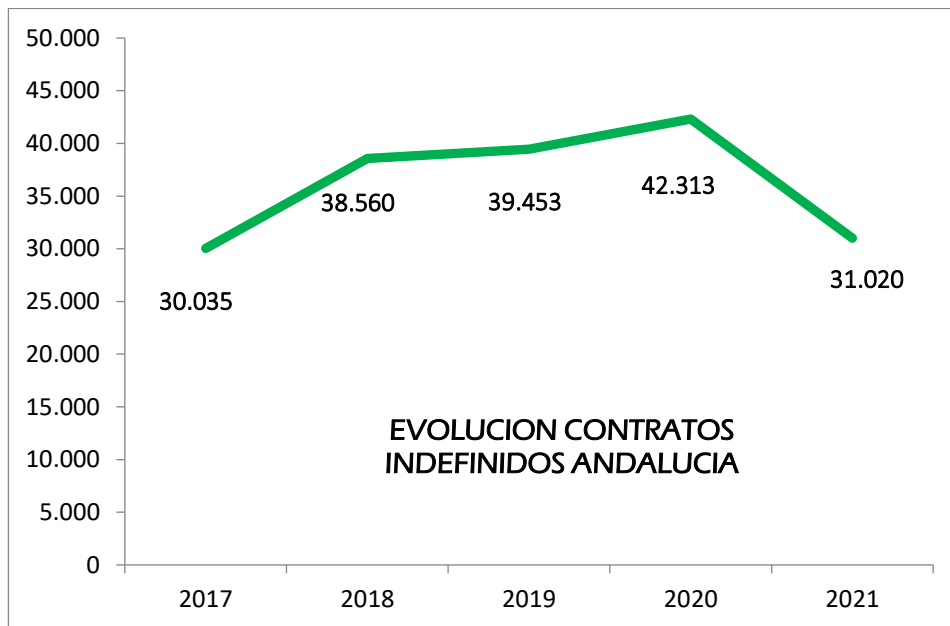
En Andalucía, se han suscrito un total de **714.899** contratos, un **17,3%** menos que el pasado año.

Año	Contratos	Porcentaje 2020/2021
2020	864.455	
2021	714.899	-17,3%



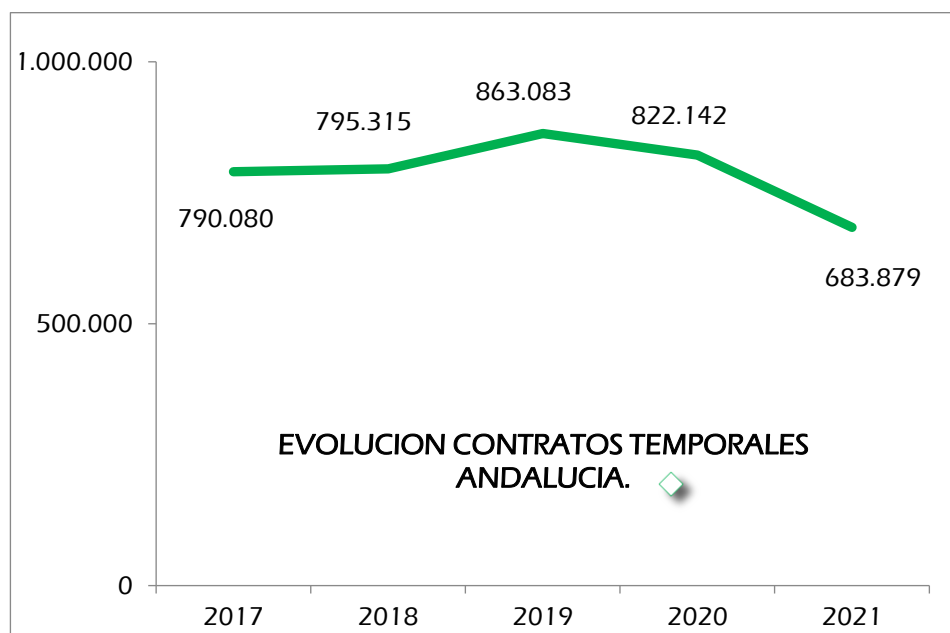
Del total de contratos andaluces **31.020** contratos son indefinidos, (el **4,34%** del total de contratos firmados), lo que supone un **26,68%** menos que el pasado año.

Año	Contratos Indefinidos	Porcentaje 2020/2021
2020	42.313	
2021	31.020	-26,68%



Durante 2021 se han firmado un total de **683.879** contratos temporales en Andalucía, (el **95,66%** del total de contratos firmados). Se ha firmado un **16,81%** de contratos temporales menos que el pasado año.

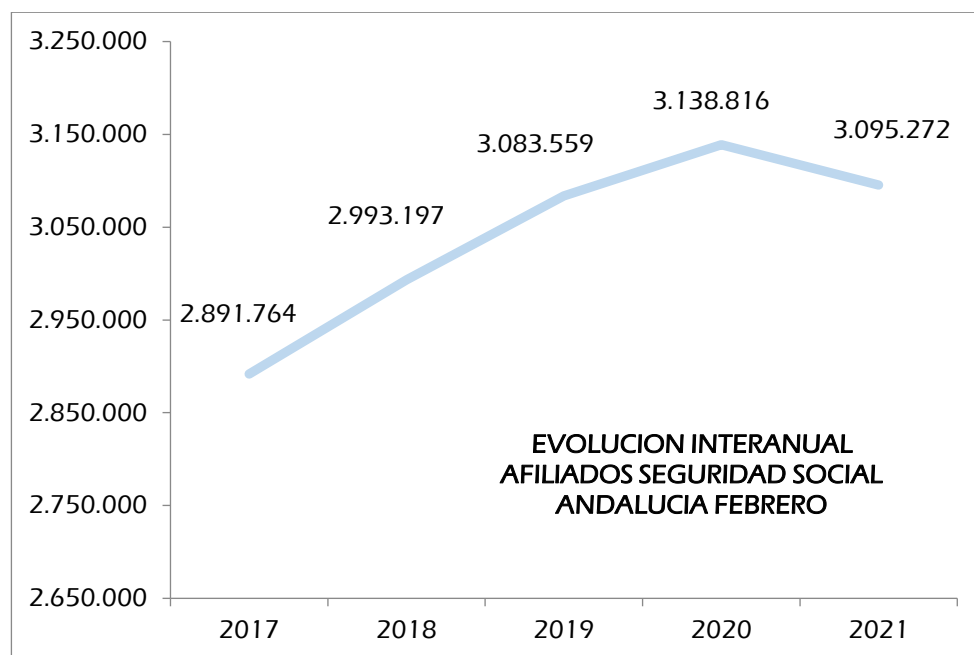
Año	Contratos Temporales	Porcentaje 2020/2021
2020	822.142	
2021	683.879	-16,81%





AFILIACION SEGURIDAD SOCIAL

	AFILIADOS MEDIA FEBRERO	VARIACIÓN MENSUAL	VARIACIÓN INTERANUAL
ALMERÍA	304.481	523	1.206
CÁDIZ	360.635	-1.076	-13.085
CÓRDOBA	298.126	-2.270	-99
GRANADA	330.790	-1.699	-7.674
HUELVA	220.745	16.061	-4.775
JAÉN	254.624	-13.013	19.438
MÁLAGA	591.037	-2.642	-28.003
SEVILLA	734.833	280	-10.551
ANDALUCIA	3.095.272	-3.835 -0,12%	-43.544 -0,53%
ESPAÑA	18.850.112	20.632 +0,10%	-400.117 -2,07%



En 2018 aumentó un 3,5% respecto a 2017.
 2019 aumentó un 3,01 % respecto a 2018.
 2020 aumentó un 1,79% respecto a 2019.
 2021 disminuyó un 0,53% respecto a 2020

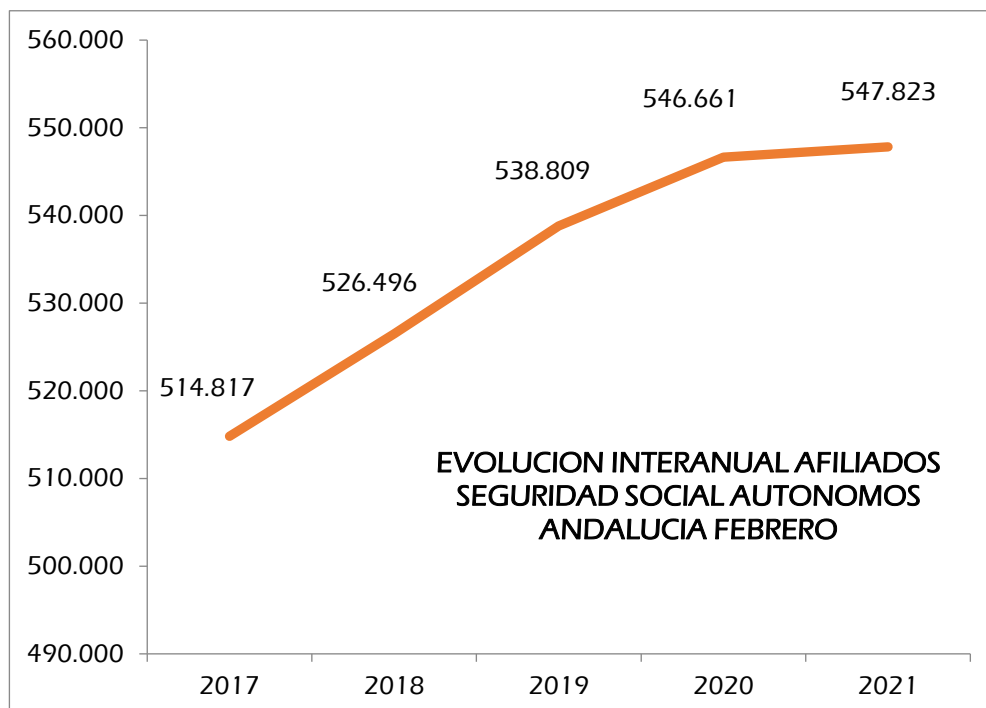


EVOLUCION AFILIACION SEGURIDAD SOCIAL TOTAL FEBRERO

AFILIACION SEGURIDAD SOCIAL	2017	2018	2019	2020	2021	Valor Absoluto	Valor Relativo
Almería	277.693	286.594	294.060	302.365	303.958	26.265	9,46%
Cádiz	335.428	351.190	361.462	370.916	361.711	26.283	7,84%
Córdoba	289.081	296.178	303.354	301.020	300.396	11.315	3,91%
Granada	316.416	323.635	333.325	340.077	332.489	16.073	5,08%
Huelva	186.990	195.185	200.555	207.172	204.684	17.694	9,46%
Jaén	262.252	261.491	269.868	256.322	267.637	5.385	2,05%
Málaga	544.949	573.377	596.742	614.797	593.679	48.730	8,94%
Sevilla	680.557	705.059	728.172	742.555	734.553	53.996	7,93%
Andalucía	2.893.367	2.992.709	3.087.538	3.135.224	3.099.107	205.740	7,11%
España	17.674.175	18.282.031	18.819.300	19.164.494	18.829.480	1.155.305	6,54%

AFILIACION SEGURIDAD SOCIAL AUTONOMOS

	AFILIADOS MEDIA FEBRERO	VARIACIÓN MENSUAL	VARIACIÓN INTERANUAL
ALMERÍA	60.659	94	1.169
CÁDIZ	62.358	112	1.243
CÓRDOBA	53.197	83	554
GRANADA	65.751	171	867
HUELVA	28.114	41	298
JAÉN	41.637	30	242
MÁLAGA	122.314	360	2.417
SEVILLA	113.793	272	2.224
ANDALUCIA	547.823	1.162	9.014
ESPAÑA	3.262.255	5.515	4.359



ESTADISTICAS ERTE.

Fuente. Ministerio de Inclusión, Seguridad Social y Migraciones

*Los datos se refieren a los facilitados por el Ministerio el último día del mes analizado.

En Andalucía, en el último día del mes de febrero nos encontramos con **121.398** trabajadores incluidos en un Expediente de Regulación Temporal de Empleo (ERTE), un 22% más que el último día del mes de enero.

TOTAL ERTE	ENERO	FEBRERO	VARIACION
Almería	5.424	8.204	2.780
Cádiz	12.564	16.722	4.158
Córdoba	6.192	7.413	1.221
Granada	11.130	13.620	2.490
Huelva	3.246	4.282	1.036
Jaén	3.413	3.980	567
Málaga	34.043	41.005	6.962
Sevilla	22.809	26.172	3.363
Andalucía	98.821	121.398	22.577
España	738.969	899.383	160.414

Si atendemos solo a las nuevas modalidades del Real Decreto-ley 30/2020, de 29 de septiembre, nos encontramos con **87.301** trabajadores divididos en ERTES de impedimento, limitación de actividad..., **22.953** trabajadores más que en enero.

Si nos referimos a los casos de ERTE por fuerza mayor el número de personas trabajadoras incluidas es de **25.082**, **958** menos que en enero.

Por último, las personas incluidas en ERTES que no son de fuerza mayor suman un total de **9.015**, **582** personas más que en enero.

IV SINIESTRALIDAD LABORAL

EVOLUCION DE LA SINIESTRALIDAD LABORAL. DICIEMBRE 2020

Fuente: Dirección General de Trabajo y Bienestar Laboral.

En las siguientes tablas analizamos los datos de siniestralidad laboral que se han producido en 2020, y su comparativa interanual. La primera de las tres tablas se refiere a la totalidad de accidentes producidos, que a su vez se divide en dos tablas, la segunda y la tercera, que se refieren a los accidentes en el transcurso de la jornada de trabajo y a los accidentes in itinere, respectivamente.

TOTAL SINIESTRALIDAD (DATOS A 31 DE DICIEMBRE DE 2020)

	TOTAL Y VARIACION ANUAL	LEVES Y VARIACION ANUAL	GRAVES Y VARIACION ANUAL	MORTALES Y VARIACION ANUAL
ALMERÍA	8.448 (-14,84%)	8.362 (-14,83%)	73 (-20,65%)	13 (+30%)
CÁDIZ	10.796 (-24,56%)	10.702 (-24,6%)	83 (-20,95%)	11 (-8,33%)
CÓRDOBA	7.989 (-24,5%)	7.886 (-24,58%)	96 (-15,04%)	7 (-41,67%)
GRANADA	7.242 (-18,66%)	7.135 (-18,5%)	98 (-24,62%)	9 (-50%)
HUELVA	6.260 (-21,62%)	6.171 (-21,87%)	71 (13,41%)	18 (+157,14%)
JAÉN	4.984 (-26,3%)	4.841 (-26,53%)	136 (-15%)	7 (-50%)
MÁLAGA	17.133 (-29,57%)	16.849 (-29,83%)	269 (-9,73%)	15 (-21,05%)
SEVILLA	21.060 (-22,27%)	20.802 (-22,4%)	227 (-12,02%)	31 (-6,9%)
ANDALUCIA	83.912 (-23,64%)	82.748 (-23,75%)	1.053 (-14,94%)	111 (-8,26%)

Las cifras alcanzadas al final de año suponen un 23,64% menos de accidentes, 25.973 accidentes menos. Los efectos del COVID-19 se han notado en esta estadística debido a la menor actividad registrada en muchos sectores.

SINIESTRALIDAD EN JORNADA DE TRABAJO

	TOTAL Y VARIACION ANUAL	LEVES Y VARIACION ANUAL	GRAVES Y VARIACION ANUAL	MORTALES Y VARIACION ANUAL
ALMERÍA	7.432 (-14,84%)	7.358 (-14,87%)	63 (-17,11%)	11 (+37,5%)
CÁDIZ	9.750 (-22,85%)	9.670 (-22,95%)	70 (-11,39%)	10 (+11,11%)
CÓRDOBA	7.242 (-24,30%)	7.162 (-24,33%)	74 (-19,54%)	6 (-40%)
GRANADA	6.415 (-15,3%)	6.334 (-15,06%)	74 (-27,45%)	7 (-53,33%)
HUELVA	5.635 (-21,07%)	5.557 (-21,36%)	62 (-8,82%)	16 (+220%)
JAÉN	4.606 (-26,48%)	4.476 (-26,7%)	123 (-15,75%)	7 (-46,15%)
MÁLAGA	14.680 (-28,12%)	14.479 (-28,31%)	188 (-10,48%)	13 (-7,14%)
SEVILLA	18.279 (-19,08%)	18.072 (-19,29%)	178 (-2,2%)	29 (+70,59%)
ANDALUCIA	74.039 (-22%)	73.108 (-22,12%)	832 (-12,88%)	99 (+8,79%)

Los datos de siniestralidad, teniendo en cuenta solo los producidos en la jornada de trabajo, sin contar lo in itinere, son muy similares a los datos generales que hemos visto en la anterior tabla.

**SINIESTRALIDAD IN ITINERE**

	TOTAL Y VARIACION ANUAL	LEVES Y VARIACION ANUAL	GRAVES Y VARIACION ANUAL	MORTALES Y VARIACION ANUAL
ALMERÍA	1.016 (-14,84%)	1.004 (-14,55%)	10 (-37,50%)	2 (0)
CÁDIZ	1.046 (-37,44%)	1.032 (-37,19%)	13 (-50%)	1 (-66,67%)
CÓRDOBA	747 (-26,33%)	724 (-26,94%)	22 (+4,76%)	1 (-50%)
GRANADA	827 (-37,77%)	801 (-38,29%)	24 (-14,29%)	2 (-33,33%)
HUELVA	625 (-26,3%)	614 (-26,2%)	9 (-38,46%)	2 (0)
JAÉN	378 (-24,1%)	365 (-24,43%)	13 (-7,14%)	0
MÁLAGA	2.453 (-37,2%)	2.370 (-37,84%)	81 (-7,95%)	2 (-60%)
SEVILLA	2.781 (-38,24%)	2.730 (-38,17%)	49 (-35,53%)	2 (-83,33%)
ANDALUCIA	9.873 (-34,02%)	9.640 (-34,2%)	221 (-21,91%)	12 (-60%)

Los accidentes in itinere presentan un descenso del 34% respecto a 2019. Respecto a los accidentes mortales se ha producido 12 frente a los 30 del año pasado.



V NORMATIVA Y JURISPRUDENCIA

NORMATIVA

- **Decreto del Presidente 8/2021, de 4 de marzo, por el que se prorrogan las medidas establecidas en el Decreto 2/2021, de 8 de enero, por el que se establecen medidas en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Andalucía en aplicación del Real Decreto 926/2020, de 25 de octubre, por el que se declara el estado de alarma para contener la propagación de infecciones causadas por el SARS-COV-2, y se modifica parcialmente el mismo. BOJA Extraordinario 4/3/21.**

Se prorrogan en toda su extensión desde las 00:00 horas del día 5 de marzo de 2021 hasta las 00:00 horas del día 19 de marzo de 2021, las medidas adoptadas en el Decreto del Presidente 2/2021, de 8 de enero, con la siguiente modificación: La permanencia de grupos de personas en espacios de uso público, tanto cerrados como al aire libre, queda condicionada a que no se supere el número máximo de seis personas, salvo que se trate de convivientes, a excepción de velatorios y entierros

- **Orden de 4 de marzo de 2021, por la que se modifica la Orden de 29 de octubre de 2020, por la que se establecen los niveles de alerta sanitaria y se adoptan medidas temporales y excepcionales por razón de salud pública en Andalucía, para la contención de la COVID-19. BOJA Extraordinario 4/3/21.**

Con el objeto de facilitar la actividad económica sin poner en riesgo la salud, en aquellos distritos sanitarios en los que la mejoría de los datos epidemiológicos permitan flexibilizar la intensidad de las medidas, esto es, cuando se determine el nivel de alerta 2 por los Comités Territoriales, el horario de todas las actividades no esenciales podrá ampliarse hasta las 21:30 horas o, en todo caso, hasta media hora antes de la limitación de la libertad de circulación de las personas, en horario nocturno, establecida en el Decreto del Presidente.

JURISPRUDENCIA

- **Sentencia nº66/2020 de 11 de diciembre de 2020, de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña.**

Es procedente un despido colectivo si la covid-19 no es la causa directa de la pérdida de actividad de la empresa

La Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Cataluña ha dictado una sentencia, no firme, en la que califica de ajustado a derecho un despido colectivo por apreciar que la causa directa de la pérdida de actividad de la empresa no ha

sido la Covid-19, sino el hecho de que le ha sido cancelada una contrata por parte de su principal cliente.

La Sentencia ha sido dictada en un conflicto en que unos trabajadores reclamaban la nulidad de un despido colectivo instado por una empresa, alegando en sustancia que, al tener que encuadrarse la pérdida de actividad dentro de la pandemia por Covid-19, debía aplicarse el art. 2 del Real Decreto-Ley 9/2020, que establece la prohibición de despedir.

El supuesto fáctico consistía en que la empresa demandada, especializada en la prestación de servicios de Contact Center y telemarketing, tenía desde hacía años como su principal cliente a la plataforma de pisos turísticos Airbnb, la cual, en mayo de 2020, instó la resolución del contrato que las vinculaba. Eso motivó la necesidad de la empresa de proceder al despido de parte de su personal. El Tribunal mueve desde la consideración de que la prohibición de despedir será aplicable a los supuestos de emergencia descritos en el art. 22 del Real Decreto-Ley 8/2020, es decir, situaciones que tengan su causa directa en pérdidas de actividad como consecuencia de la Covid-19. Por tanto, esa medida no deberá aplicarse a los otros casos en que dicha enfermedad constituya una causa meramente indirecta de las extinciones de contratos.

Aplicando este principio al caso enjuiciado, la Sala de lo Social aprecia que la verdadera causa directa de la pérdida de actividad de la empresa demandada reside en el hecho de que su principal cliente resolvió de forma unilateral el contrato mercantil de prestación de servicios.

- **Sentencia nº1.086/2020 de 9 de diciembre de 2020, del Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo.**

Sentencia sobre cómo computar los periodos de referencia en la extinción de contratos para saber si se debe acudir a un despido colectivo.

El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado una sentencia en la que se remite a la doctrina del Tribunal de Justicia de la Unión Europea en materia de cómputo los periodos de referencia para saber si, al extinguir contratos de trabajadores, debe acudirse o no a un procedimiento de despido colectivo.

Ha sido dictada en un conflicto que se ventiló inicialmente ante la Audiencia Nacional, en el que unos trabajadores alegaban que se había producido fraude de ley en unos despidos individuales promovidos por su empresa dado que, aunque se habían efectuado con una distancia entre sí de más de 90 días, obedecían a un diseño “programado” en el arco de un periodo anual y se fundaban realmente en las mismas causas.

Partimos del art. 51.1 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que los empleadores deberán acudir al procedimiento de despido colectivo cuando las



extinciones de contratos superen, en un periodo de tiempo 90 días, un porcentaje determinado de la plantilla de la empresa o del centro de trabajo: 10 trabajadores en empresas que ocupen menos de 100 trabajadores; el 10% en las empresas que ocupen entre 100 y 300 trabajadores; y 30 extinciones en las empresas que ocupen más de 300 trabajadores.

La manera de computar esos 90 días es una cuestión no del todo resuelta en nuestra jurisprudencia, existiendo no obstante un reciente pronunciamiento del Tribunal de Justicia de la Unión Europea (Sentencia del 11/11/2020 asunto C-300/19) que establece que se tendrá en cuenta todo periodo de 90 días consecutivos -tanto anteriores como posteriores al despido individual impugnado- en el que haya tenido lugar ese despido individual y durante el cual se haya producido el mayor número de despidos por uno o varios motivos (la doctrina “del compás”).

En el caso enjuiciado, contrariamente al criterio sentado en su anterior sentencia nº21/2017 de 11 de enero de 2017 (que establecía que la cuenta se debía realizar computando los despidos individuales ocurridos con anterioridad al despido objeto de análisis, salvo que se apreciase fraude de ley) el Tribunal Supremo hace suya la doctrina del Tribunal Europeo, y establece por tanto que lo procedente es efectuar, dentro de un único periodo de referencia de 90 días, un simple cómputo de despidos anteriores o posteriores al que se analiza.

En definitiva, El Tribunal Supremo confirma (aunque con una fundamentación distinta) la sentencia de la Audiencia Nacional que desestimó la demanda presentada por el sindicato de los trabajadores, y concluye que, como ni en los 90 días posteriores al despido impugnado ni en los 90 días consecutivos anteriores se había efectuado ninguna extinción contractual que alcanzara los límites máximos fijados por el Estatuto de los Trabajadores, no había quedado acreditado que la empresa hubiese tenido que iniciar un procedimiento de negociación colectiva.

- **Sentencia n 128/2021 de 3 de febrero de 2021, de la Sala de lo Contencioso-Administrativo del Tribunal Supremo.**

El plazo de prescripción de las cuotas de la seguridad social se computa desde que termina el periodo de pago voluntario.

La Sala de lo Contencioso-Administrativo de Tribunal Supremo ha dictado una sentencia por la que establece que el día inicial para el cómputo del plazo de prescripción para el pago de las cuotas de la Seguridad Social es la fecha en que termina el plazo de ingreso voluntario de las mismas.

Ha sido dictada en un conflicto entre la Dirección Provincial en Málaga de la Tesorería General de la Seguridad Social y una empresa que había sido declarada responsable por las deudas en materia de cotizaciones a la Seguridad Social contraídas por varias sociedades de su mismo grupo empresarial. La empresa,



entendiendo que la deuda podía haber prescrito, combatió la resolución de la Tesorería acudiendo a la vía de los Tribunales, hasta que, en fase de apelación, el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía estimó parcialmente su recurso declarando prescrita la deuda con respecto a algunas de las cuotas (del mes de enero de 2009).

Pero al margen de las circunstancias concretas de ese litigio, en el que el Tribunal Superior contabilizaba el plazo de prescripción en función de que se consideraba interrumpido por una inspección realizada en febrero de 2013, el caso es que el criterio aplicado era que el plazo legal de cuatro años de prescripción para exigir el pago de las cuotas de la Seguridad Social se computaba desde el momento en que se había producido el devengo de la deuda.

Disconforme con tal criterio, el Letrado de la Seguridad Social interpuso recurso de casación invocando la aplicación de los arts. 42.1 y 56.1 del Reglamento General de Recaudación de la Seguridad Social, siendo admitido dicho recurso por el Tribunal Supremo por presentar la cuestión un interés casacional objetivo.

Se trataba, pues, de determinar el dies a quo del plazo de prescripción de las cuotas de la Seguridad Social. En su sentencia, el Alto Tribunal acoge los argumentos del letrado de la Administración, declarando que para computar la aludida prescripción se deberá iniciar desde la fecha en que termine el plazo de ingreso voluntario de las cuotas, dado que, hasta ese momento, la acción de reclamación no puede ejercitarse al ser todavía posible que el deudor proceda al pago de forma espontánea. Lo anterior significa, concluye la Sala, que, dada la actual regulación reglamentaria sobre el período de pago, durante el mes siguiente a aquél en que se produjo el devengo de la cuota no comienza a correr el plazo de prescripción.

- **Sentencia nº98/2020 de 12 de noviembre, Sala de lo Social de la Audiencia Nacional.**

El plazo de caducidad de veinte días para impugnar un ERTE no se suspende por el estado de alarma.

La Sala de lo Social de la Audiencia Nacional ha dictado una sentencia por la que declara caducada la acción de impugnación de una decisión empresarial de llevar a cabo un ERTE por circunstancias de producción, dado que, al no ser aplicable, en caso de conflictos colectivos, la suspensión de los plazos en virtud del estado de alarma por la emergencia Covid-19, se considera rebasado el de veinte días desde la comunicación de la empresa a los trabajadores de dicha decisión.

Se trata de un conflicto colectivo en el que los trabajadores pretendían la declaración de nulidad de un Expediente de Regulación Temporal de Empleo por causas productivas promovido por su empresa. La alegación de nulidad se basaba en distintas causas, pero principalmente en que la empresa no negoció



de buena fe y en que se habían producido algunas irregularidades en la tramitación del expediente.

La empresa, en su oposición a la demanda, formuló con carácter previo una excepción procesal de caducidad de la acción, entendiendo que la demanda había sido presentada una vez transcurridos más de los veinte días previstos en el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, a contar desde la notificación de la decisión sobre el ERTE a los empleados. En su sentencia, la Sala da la razón a la empresa sin entrar en el fondo del asunto, estimando por tanto la excepción de caducidad, dado que aprecia que en efecto cuando se presentó la demanda habían transcurrido veintidós días hábiles desde la notificación de la decisión de la empresa.

Para fundamentar su fallo, la Audiencia, establece los criterios siguientes: 1.- Que, aunque no lo recoja así expresamente el artículo 59 del Estatuto de los Trabajadores, el plazo de caducidad de 20 días previsto en sus apartados 3 y 4 para el ejercicio de otro tipo de acciones (despidos, movilidad geográfica, modificación de condiciones de trabajo ...) debe entenderse aplicable también a las decisiones empresariales de suspensión de contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas y de producción. 2.- Que los ERTE por las citadas causas derivados del Covid-19 se deben tramitar a través de la modalidad procesal de conflicto colectivo. 3.- Que en el caso enjuiciado debe aplicarse el artículo 64 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social, que excluye la obligatoriedad del intento de conciliación previa, entre otros, en los casos de suspensión del contrato y reducción de jornada por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción o derivadas de fuerza mayor. 4.- Que no resulta aplicable la suspensión de los plazos procesales por la vigencia del estado de alarma, dado que en la Disposición Adicional 2ª del propio Real Decreto 463/2020, que reguló dicha situación, se estableció que los procedimientos por conflictos colectivos no experimentarían suspensión.

- **Sentencia nº897/2020 de 13 de octubre, Sala de lo Social del Tribunal Supremo.**

La caída de un trabajador en el parking de la empresa durante el tiempo de descanso se considera accidente laboral.

El Tribunal Supremo ha dictado una sentencia en unificación de doctrina por la que declara que, en aplicación de la teoría de la "ocasionalidad relevante", debe calificarse como accidente laboral el sufrido por un trabajador cuando, durante el tiempo de descanso, se cayó en el parking de la empresa cuando iba a retirar su vehículo, produciéndose una lesión.

En un supuesto de hecho en que un trabajador, durante su tiempo de descanso del mediodía y encontrándose en el aparcamiento de la empresa para retirar su coche, se resbaló reportando unas lesiones que le obligaron a darse de baja. Su Mutua laboral sin embargo negó que se tratara de un accidente laboral, por

haberse producido durante el tiempo de descanso, por lo que el trabajador demandó ante el Juzgado de lo Social al Instituto Nacional de la Seguridad Social, la Tesorería General de la Seguridad Social, la Mutua y la propia empresa. Tanto el Juzgado como, sucesivamente, el Tribunal Superior de Justicia del País Vasco, dieron la razón al trabajador, condenando a la Mutua a que le abonara la prestación económica de incapacidad temporal por accidente laboral, por lo que el conflicto se elevó al Tribunal Supremo, ante el cual la Mutua interpuso un recurso en unificación de doctrina, basándose en una anterior sentencia del mismo Tribunal (2015) que calificó de accidente no laboral el sufrido por una trabajadora en la vía pública durante una pausa de descanso para café.

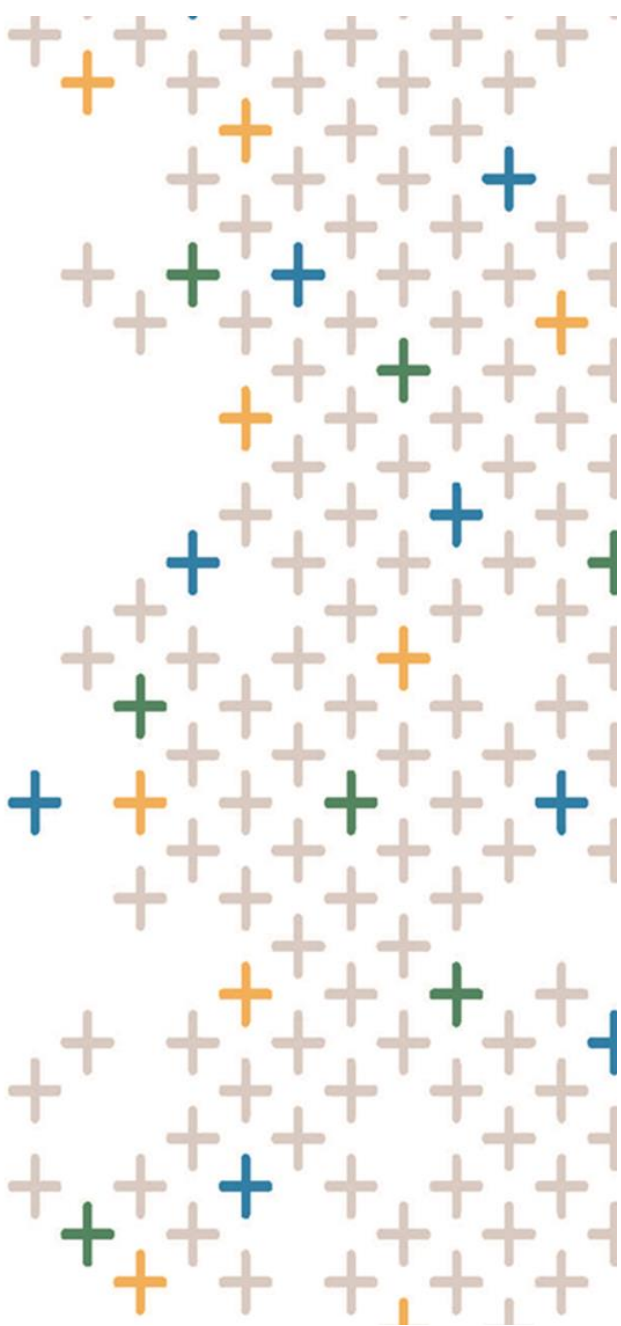
La fundamentación de esa sentencia consistía en que los hechos ocurrieron fuera del lugar del trabajo, no constituyeron un accidente "in itinere" ni podía aplicarse la presunción de laboralidad, y que en todo caso la consideración del periodo de descanso en la jornada como tiempo de trabajo por el Convenio colectivo lo es a efectos laborales, pero no de la Seguridad Social.

El Tribunal Supremo, por el contrario, deja sentado que, según la teoría de la "ocasionalidad relevante" recogida en diversas sentencias propias anteriores, para calificar de laboral un accidente debe existir una relación de causalidad entre el trabajo y la lesión, pero dicha relación puede ser también amplia e indirecta ("con ocasión de"), quedando excluida del carácter laboral tan sólo la ocasionalidad pura. Esta "ocasionalidad relevante" se caracteriza por una circunstancia negativa y otra positiva: la negativa es que los factores que producen el accidente no son inherentes o específicos del trabajo; y la positiva es que o bien el trabajo o bien las actividades normales de la vida de trabajo hayan sido condición sin la que no se hubiese producido la exposición a los factores que provocaron la lesión.

Aplicando la anterior doctrina al caso enjuiciado, y considerando que el accidente del trabajador se produjo cuando éste se dirigía a su vehículo situado en el aparcamiento de la empresa durante su tiempo de descanso de 40 minutos, y se resbaló cayendo al suelo, para el Alto Tribunal esos hechos evidencian la existencia de un enlace directo y necesario entre la situación en la que se encontraba el trabajador cuando se produjo la caída y el tiempo y el lugar de trabajo. En consecuencia, el Tribunal desestima el recurso de la Mutua, confirmando la sentencia dictada por el Tribunal Superior de Justicia acogiendo la demanda del trabajador

BOLETÍN SOCIOLABORAL

Marzo de 2021



Colaboran:



CONFEDERACIÓN DE EMPRESARIOS DE ANDALUCÍA

C/Arquímedes, 2 – PCT Cartuja

41092 Sevilla