

Observatorio de la negociación colectiva

1. PRESENTACION DEL ESTUDIO “EVOLUCIÓN DE LOS CONTENIDOS ECONÓMICOS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN ESPAÑA (2007-2015)”

El pasado 28 de junio se presentó en el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, el estudio realizado por el equipo dirigido por el profesor José María Goerlich Peset sobre la Evolución de los Contenidos económicos de la Negociación Colectiva en España (2007-2015), que había sido encargado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.

La presentación de la jornada técnica estuvo a cargo del Presidente de la Comisión, Javier Gómez-Hortigüela, quien recordó la función de Observatorio de la Negociación Colectiva que tiene atribuida la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, y en el que se encuentra enmarcado este Foro de Debate. En su intervención destacó la importancia que tienen las cuestiones económicas en las relaciones laborales, felicitando por ello a los Interlocutores Sociales por el Acuerdo alcanzado para el Empleo y la Negociación Colectiva, Acuerdo que servirá de guía a los negociadores de los Convenios Colectivos de los próximos años.

Además del profesor Goerlich que habló sobre los “Salarios y negociación colectiva durante la crisis”, intervino el catedrático Jesús Mercader Uguina quien presentó la parte correspondiente a la “Estructura de la negociación colectiva y salarios”. La presentación del estudio también corrió a cargo de los profesores Pablo Gimeno Díaz de Atauri, Mercedes López Balaguer, Ana Matorras Díaz-Caneja y Luis Enrique Nores Torres. Los autores realizaron un análisis sobre las transformaciones operadas en los llamados elementos centrales del Sistema de Negociación tanto en general como en la materia económica en particular.

El estudio se ha dividido en cuatro partes. En primer lugar, el **Salario y estructura de la negociación: aspectos generales**, repasando las modificaciones habidas en las Leyes de 2010, 2011 y fundamentalmente en la de 2012. Igualmente se ha repasado lo dispuesto en los Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva.

Una segunda parte sobre **Determinación del salario y estructura de la negociación**, donde se analiza el devenir retributivo de los últimos años, con especial referencia a la evolución de los convenios de empresa y supraempresariales y a los mecanismos salariales de los que resultan diferencias retributivas entre los trabajadores.

Una tercera parte sobre **Estructura retributiva y niveles de negociación en la que se analizan los complementos salariales vinculados a la existencia de una causa específica** y una cuarta parte dedicada a la **inaplicación salarial** del convenio colectivo, la normativa reguladora y sus cambios, su trasposición a los textos convencionales y, sobre todo, cómo se ha manifestado en

la práctica esta posibilidad de “descuelgue” de lo acordado en los convenios.

Así, en el periodo 2007-2015 y como consecuencia de la crisis, se aprecia un cambio de los contenidos. Los dos Acuerdos para el Empleo y la Negociación Colectiva implican una transformación de los criterios a utilizar en materia de evolución de los salarios, abandonando el criterio de la evolución de la inflación por otros criterios conectados a las exigencias del ciclo económico.

Se adaptan las retribuciones a la situación concreta de las empresas y por otro lado se da un mayor papel a las retribuciones variables y el incremento de las funciones de la productividad como determinación de la cuantía salarial.

Se indica en el estudio que con los datos existentes se puede llegar a la conclusión de que los incrementos salariales se han moderado de forma significativa en los últimos años, con especial intensidad a partir de 2012, siendo una cuestión de especial atención los posibles efectos de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa (art. 84.2 ET) lo que afecta especialmente a las cuantías salariales. Se realiza también un análisis de las diferencias relacionadas con la brecha salarial de género.

En cuanto a la **duración** de los convenios no se muestran cambios sustanciales en la duración inicial pactada ni en las prórrogas. Considerando los convenios posteriores a la reforma de 2012 se observa una disminución paulatina de los convenios que no regulan la ultraactividad. Así, si en 2012 el porcentaje se movía en torno al 50%, se ha bajado en 2015 hacia el 30%.

En cuanto a la **inaplicación salarial**, se detalla en el estudio que la cuantía salarial es la materia a la que la inaplicación se refiere más frecuentemente. Así, se mueve en torno al 70% en todos los sectores considerados, si bien este porcentaje alcanza a más del 95% cuando se combina con otros aspectos de carácter económico de tipo estructural o relacionados con las mejoras sociales

Por lo que respecta a la **estructura salarial**, se afirma que a pesar de que en el diálogo interconfederal se ha llegado al acuerdo de introducir una revisión de la estructura salarial, ésta no se ha modificado prácticamente, de manera que siguen teniendo un papel predominante las estructuras salariales tradicionales. Es decir, las compuestas por el salario base y los clásicos complementos personales o del puesto de trabajo totalmente desligados de la productividad.

Dentro de los complementos personales tienen un escasísimo papel los complementos relacionados con la formación, mientras que continúan teniéndolo los relacionados con la antigüedad. Ocurre lo mismo con los relacionados con el puesto de trabajo y en concreto los más tradicionales como puedan ser la peligrosidad, turnicidad, etc. en detrimento de otros como puedan ser los relacionados con la especial responsabilidad, los resultados empresariales, etc.

2. EL TRABAJO Y MÁS ALLÁ

Autor: Gonzalo Pino, Secretario de Política Sindical de UGT.

En recuerdo de Mercedes González Calvo

Trabajo es mucho más que empleo. El trabajo es una categoría histórica y social situada en el centro de nuestro modelo de sociedad. Es clave para la emancipación del individuo, para el orden y la cohesión social, instrumento para la realización de las personas y su socialización y, gracias a las luchas obreras del siglo XX, también es el instrumento para el reparto de la riqueza, para generar los derechos y protección del Estado de Bienestar, y para garantizar la capacidad de consumo. La democracia misma, como forma de organización política y convivencia social de individuos libres e iguales, está ligada intrínsecamente al sistema que permite a la ciudadanía esa libertad, que es el trabajo.

Por eso, el debate sobre el futuro del trabajo, liderado por la OIT con motivo de la celebración de su centenario el próximo 2019, resulta fundamental, apasionante, y de una trascendencia más profunda de la que inicialmente se le pudiera suponer.

Globalización y digitalización económica son dos factores fundamentales para repensar el futuro del trabajo. La digitalización plantea aún muchos interrogantes, pero de la globalización y el neoliberalismo económico que la han impulsado ya conocemos sus consecuencias: un sistema que ha fallado a los trabajadores y trabajadoras, que ha profundizado la polarización mundial, disparado la concentración de la riqueza, y desmantelado buena parte de las regulaciones y servicios que protegían al trabajo y a las personas que lo realizan. Como asegura la Confederación Sindical Internacional “Se ha declarado una guerra contra los sindicatos y la libertad sindical, y la democracia está corrompida por la concentración de riquezas. De hecho, son demasiadas las corporaciones y asociaciones comerciales que compran o presionan a los legisladores y funcionarios para influir en las políticas públicas en detrimento de la clase trabajadora”.

Pensar en el futuro del trabajo significa combatir las lacras de la situación actual, y diseñar una estrategia de futuro que sitúe en el centro a las personas. El desarrollo empresarial, el desarrollo tecnológico no son objetivos legítimos si no revierten en mejores condiciones de vida para los ciudadanos. ¿Cuándo hemos aceptado que la libertad de empresa es un bien superior a la vida y el bienestar de las personas? ¿Cuándo hemos aceptado que la soberanía política pase de los ciudadanos a las corporaciones? Este no es el mundo que queremos.

En este contexto planteó UGT la celebración de una Jornada sobre el Futuro del Trabajo, que celebramos los días 9 y 10 de mayo de este año, y en la que contamos con la colaboración de distintos especialistas para tratar temas como el impacto de la robotización y la digitalización sobre la igualdad de oportunidades, el futuro de los derechos sociales y los pilares esenciales del Estado de Bienestar.

En las conclusiones de la jornada destaca un aspecto fundamental, como es que pervive el conflicto de

intereses entre quienes aspiran a la máxima acumulación de beneficio -sin ningún tipo de límites, controles, ni fronteras- y quienes combatimos el asentamiento de una nueva forma de plutocracia¹ camuflada tras una apariencia democrática puramente cosmética. Para eso tendremos que exigir con contundencia abordar los retos de futuro con un enfoque tripartito (gobiernos, empresarios, trabajadores) corriendo la deriva actual que ha llevado a muchos países a entregar al sector económico privado el timón de este proceso.

No son riesgos, son intereses

Resulta indignante que se estén planteando como riesgos de futuro lo que son sencillamente intereses particulares. Al igual que en los años ochenta del siglo pasado el liberalismo hizo campaña acusando a los sindicatos y la legislación social de lastres para el desarrollo económico (el tiempo ha demostrado que era una gran mentira, y que el liberalismo ha hecho más ricos a los ricos y más pobres a casi todos los demás), ahora se reclama no comprometer la revolución digital con “cargas burocráticas excesivas, como la legislación de protección del empleo” (posición de la Organización Internacional de Empleadores sobre el futuro del trabajo).

Ya en la actualidad tenemos ejemplos de lo que está consiguiendo la norma laboral, en concreto la reforma del partido popular, con las empresas multiservicios. Tras apuestas como la prioridad aplicativa de los convenios de empresa, se está retrocediendo en el estándar de salud y prevención de riesgos de las personas trabajadoras, junto a un deterioro general de la calidad del empleo. Contra las malas prácticas de estas entidades comenzamos una campaña de sensibilización en UGT con el lema: “*Empresas multiservicios. En precario NO, gracias*”.

<http://www.ugt.es/ugt-otorgara-un-sello-de-calidad-o-de-denuncia-contra-la-explotacion-laboral>

Por todo ello, las conclusiones de nuestras jornadas nos llevan a la necesidad de acometer otro tipo de iniciativas, como adaptar la normativa vigente en materia laboral, de seguridad social y de libertad sindical; presionar a la Unión Europea para reinstalar la preeminencia de los intereses ciudadanos en la acción política; adoptar medidas fiscales que atajen la deslealtad fiscal de empresas y sectores financieros erradicando los paraísos fiscales; establecer un marco estable de protección a los trabajadores –con reparto del trabajo remunerado, minimizando los riesgos de salud y seguridad en el trabajo, adaptación de los sistemas formativos en todas las etapas, protección de la intimidad de los trabajadores y de sus datos personales, combatir la brecha de género, equilibrar el modelo productivo desde el punto de vista sectorial, y vincular el futuro del trabajo al cumplimiento de los Objetivos de Desarrollo Sostenible de la ONU.

¹ *Definición de la Real Academia de la Lengua (RAE)* 1. Situación en la que los ricos ejercen su preponderancia en el gobierno del Estado. 2. Conjunto de ciudadanos adinerados que ejercen su influencia en el gobierno del Estado.

3. IV ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2018-2020

CEOE, CEPYME, UGT Y CCOO han alcanzado un Acuerdo en el marco de las negociaciones del Acuerdo Estatal de Negociación Colectiva (AENC) para los años 2018, 2019 y 2010.

Los agentes sociales han alcanzado un acuerdo salarial que tendrá vigencia hasta 2020 y que establece una subida fija en torno al 2% más una parte variable del 1% ligada a conceptos como productividad, los resultados o el absentismo injustificado.

Además el texto establece que durante la vigencia del mismo, y de manera progresiva, se establecerá un salario mínimo de convenio de 14.000 euros anuales.

También se impulsa la renovación y actualización de los convenios articulando reglas sobre vigencia, ultraactividad y procedimiento negociador.

Por otro lado, una parte del acuerdo se centra en negociar con el Gobierno cuestiones como la normativa sobre descentralización productiva, la lucha contra la economía sumergida, la reducción del absentismo laboral, el contrato de relevo, la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres.

4. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE ENERO A 30 DE JUNIO DE 2018

Según la base de datos del Registro Electrónico de Convenios Colectivos (REGCON), desde el uno de mayo a 30 de junio de 2018 se han publicado dos Convenios Colectivos de ámbito sectorial de nivel estatal. Estos son los siguientes:

9903175011981 Convenio Colectivo para las Industrias Lácteas y sus derivados. Vigencia desde el 1/01/2017 hasta el 31/12/2020

Respecto del Convenio Colectivo de Industrias Lácteas y sus derivados, según se indica en su artículo 2. **Ámbito funcional**, éste Convenio comprende a todas las empresas y centros de trabajo que en la actualidad o en el futuro realicen alguna de las actividades industriales siguientes:

- a) Quesos, natas, mantequilla, caseína, lactosa y sueros.
- b) Leches condensadas, evaporadas y en polvo.
- c) Leches higienizadas envasadas, pasterizadas, esterilizadas, concentradas, yogur y otras fermentadas.
- d) Laboratorios interprofesionales lecheros.

Asimismo, estarán comprendidas dentro del ámbito del presente Convenio las instalaciones auxiliares de las empresas antes mencionadas destinadas a la confección de envases adecuados para los productos citados anteriormente.

Cabe destacar su ámbito personal definido en su artículo 3, en el que señala que se regirán por el presente

Convenio los trabajadores que presten sus servicios en las empresas que desarrollen las actividades anunciadas en el artículo anterior, tanto si realizan función técnica o administrativa como los que presten su esfuerzo físico o de atención en los procesos de elaboración, transformación, producción, comercialización, distribución, etc.

99015105012005 Convenio Colectivo de Instalaciones deportivas y gimnasios. Vigencia de 01/01/2018 hasta 31/12/2019

En su artículo 1 describe su **ámbito funcional**, señalando que es de aplicación y regula las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, que tengan por objeto o actividad económica la oferta y/o prestación de servicios relacionados con el ejercicio físico. Se incluyen entre estos servicios, la práctica física deportiva, de manera amateur, voluntaria o profesional; la práctica física recreativa o de ocio deportivo, ya sea con fines lúdicos, ya sean con fines didácticos o con ambos a la vez, así como la vigilancia acuática.

Estas actividades o servicios podrán prestarse :

1. En gimnasios o en instalaciones, establecimientos, locales, clubes de natación, deportivos, tenis, golf, etc. De titularidad pública o privada, equipados o habilitados para desarrollar la actividad empresarial antes indicada.
2. Mediante subcontrata o relación jurídica con otras empresas o entidades privadas en las que el objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la realización de las actividades indicadas en el primer párrafo de este artículo.
3. Mediante contratos administrativos o relación jurídica con administraciones públicas, bajo cualquier forma válida en derecho en las que el objeto sea la gestión de gimnasios o instalaciones deportivas y/o la realización de las actividades indicadas en el primer párrafo de este artículo.
4. Mediante la organización de competiciones, eventos o espectáculos de carácter físico-deportivo.

Quedan igualmente incluidas dentro del ámbito funcional de este convenio las empresas que desarrollen el objeto y la actividad económica indicada aunque ésta se realice fuera de establecimientos o instalaciones habilitadas para ello, es decir, al aire libre o en contacto con la naturaleza.

Habida cuenta de que tanto la realización de la actividad física deportiva como la realización de la actividad física recreativa conlleva la prestación de servicios amplios y diferentes a los usuarios y sociedad en general, quedan comprendidas bajo este convenio colectivo aquellas empresas que tengan como objeto principal el desarrollo de tal actividad, con independencia de otras actividades complementarias, conexas o similares a la que se considera principal.

5. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los últimos datos publicados de la Estadística de convenios colectivos corresponden a los convenios registrados hasta el 30 de junio de 2018. La información sobre los **convenios firmados en 2018** indica que son 475, cuyos efectos económicos pueden iniciarse en este mismo ejercicio 2018, antes, o, incluso, con posterioridad.

Según la información disponible sobre la **negociación colectiva con efectos económicos en 2018**, el número de convenios colectivos es 2.627, que afectan a 848.557 empresas y a 6.288.396 trabajadores. Estas cifras son inferiores a las de los ejercicios completos anteriores, puesto que aún quedan por firmar y registrar convenios con efectos económicos en 2018.

El **aumento salarial pactado inicial** es el 1,60%, superior al registrado en el conjunto de 2017. En ese ejercicio el crecimiento salarial pactado inicial, 1,49%, se elevó una centésima, hasta el 1,50%, por el efecto de las cláusulas de garantía salarial.

Respecto a la presencia de las cláusulas de salvaguarda salarial en los convenios colectivos con efectos económicos en 2018, cubren al 19,8% de los trabajadores, por debajo del dato disponible del conjunto de 2017 (21,1%).

Según el **ámbito funcional**, el incremento salarial inicial en los convenios de empresa es menor que en los convenios de ámbito superior: 1,29%, frente a 1,63%. Las cláusulas de garantía cubren al 24,2% y al 19,5% de los trabajadores de cada ámbito, respectivamente.

Por **sectores**, el aumento salarial más elevado se pacta en la construcción (1,98%), alejado de los acordados en los servicios (1,65%), la industria (1,45%) y la agricultura (1,10%).

En cuanto a la **jornada pactada**, se sitúa en 1.762 horas, unas 19 horas mayor que la acordada en 2017. Según el ámbito funcional, la jornada media pactada es de 1.723 horas en los convenios de empresa, cuatro horas más que en 2017, y de 1.765 horas en los convenios supraempresariales, 19 horas más que el año anterior.

Respecto a las **inaplicaciones** de convenios, en el primer semestre de 2018 se han registrado 583, que afectan a 10.631 trabajadores. Ambas cifras son inferiores a las del mismo período de 2017.

La gran mayoría de las **inaplicaciones** se realiza en empresas de servicios y en empresas pequeñas, con menos de 50 trabajadores. Y prácticamente la totalidad de ellas son descuelgues de convenios sectoriales (el 98,3%) y son aprobadas por acuerdo en el período de consultas (el 90,7%).

En el 60,4% de las **inaplicaciones** se altera sólo la

cuantía salarial, aunque también se modifican otras condiciones de trabajo o una combinación de ellas (ver cuadro adjunto).

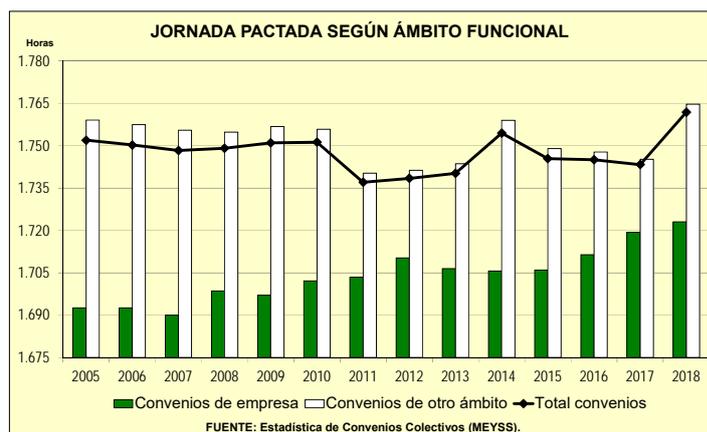
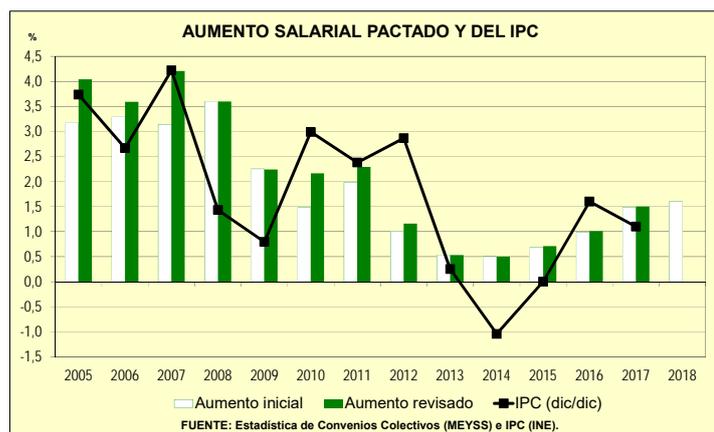
CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
Inaplicaciones depositadas en el primer semestre de 2018		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
TOTAL	583	10.631
Cuantía salarial	352	5.918
Cuantía salarial y Sistema remuneración	79	983
Sistema de remuneración	21	368
Cuantía salarial y jornada trabajo	17	391
Cuantía salarial, Sistema remuneración y Mejoras voluntarias Seguridad Social	16	124
Cuantía salarial, Sistema remuneración, Jornada trabajo y Horario y distribución tiempo trabajo	14	257
Cuantía salarial y mejoras voluntarias Seguridad Social	13	74
Resto de casos	71	2.516

FUENTE: Estadística de convenios colectivos.

Cabe recordar que 2016 es el último año con datos definitivos y que los años 2017 y 2018 tienen información provisional. En cuanto a qué parte de la negociación colectiva está contenida o pendiente de incluir en la Estadística de convenios, una aproximación se obtendría de la comparación de los convenios y los trabajadores de los años 2017 y 2018 con los datos definitivos de 2015 y 2016, como se aprecia en el cuadro adjunto.

CONVENIOS Y TRABAJADORES POR SECTORES					
	TOTAL	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
Convenios					
2015	5.642	86	2.007	157	3.392
2016	5.640	94	1.995	158	3.393
2017	4.609	90	1.684	145	2.690
2018	2.627	57	1.008	87	1.475
Trabajadores (miles)					
2015	10.227,3	677,3	2.444,1	714,7	6.391,2
2016	10.738,6	657,5	2.494,7	607,5	6.978,8
2017	9.591,3	498,6	2.295,3	837,6	5.959,8
2018	6.288,4	335,9	1.159,1	411,0	4.382,4

FUENTE: Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Los datos de 2017 y 2018 son provisionales. Convenios registrados hasta 30 de junio de 2018.



6. SENTENCIAS

Sentencia num. 38/2018, de 23 de abril del Tribunal Constitucional. Recurso de Amparo. La sentencia resuelve el recurso de amparo promovido por el recurrente contra la sentencia del Tribunal Supremo de 12 de diciembre de 2014 por la que se desestimaba el recurso de casación y se confirmaba la decisión judicial recurrida a la que se imputa la vulneración del derecho a la tutela judicial efectiva del artículo 24.1 C.E. en cuanto al derecho a la obtención de una Resolución motivada y fundada en Derecho, ya que por un lado entiende que la fundamentación jurídica no viene apoyada por la mayoría exigida en el artículo 255 de la LOPJ y, por otro lado, se considera que ha sido efectuada una interpretación **contra legem** del artículo 86.3 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores que no solo conduce a su inaplicación, sino que, además altera el sistema de fuentes de la relación laboral.

Respecto a que la sentencia incumpla las exigencias de motivación del artículo 24.1 de la C.E., entiende que no puede apreciarse falta de motivación ya que en el caso de autos se conformó debidamente la voluntad del órgano colegiado, obteniendo la decisión judicial el respaldo de la mayoría requerida legalmente por el artículo 255 LOPJ.

En cuanto al segundo de los motivos, entiende que la sentencia de la Sala Cuarta del Tribunal Supremo no ha soslayado la aplicación de la norma rectora del caso, ni ha interpretado de manera manifiestamente contraria a la exigencia de motivación del artículo 24.1 C.E., sino que lo hace adoptando una solución fundada y detallada en su motivación.

La cuestión controvertida deriva de la interpretación realizada por el Tribunal Supremo del artículo 86.3 del E.T. en la redacción dada por la Ley 3/2012 de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, donde se regula la llamada “ultraactividad” del convenio, entendida como la situación de supervivencia de la eficacia normativa del convenio denunciado más allá de su fecha de caducidad.

La Sentencia del T.S. realizó una interpretación del artículo 86.3 del ET en la que mantuvo, frente a la tesis que sostiene el recurrente, la procedencia de la aplicación de las condiciones laborales del convenio colectivo caducado, no ya por una continuidad de su vigencia en el tiempo, sino considerando que las mismas habrían pasado a formar parte de las condiciones de trabajo desde **el mismo momento de la creación de la relación laboral.**

Es decir, esta sentencia aplicó la doctrina de la contractualización de las condiciones de trabajo tras la pérdida de vigencia del Convenio Colectivo.

El Tribunal Constitucional inadmite el recurso de amparo sin entrar en el fondo del asunto, estimando la sentencia del Tribunal Supremo, que la considera motivada y fundada en Derecho, sin perjuicio de considerar que existen otras interpretaciones posibles como es la defendida por la actora o en los votos particulares formulados a la Sentencia impugnada, cuestión en la que no entra al entender que estaría actuando en ese caso como una tercera instancia revisora desvirtuando

la naturaleza propia del proceso constitucional de amparo.

Sentencia num. 358/2018 del Tribunal Supremo, de 3 de abril de 2018. En el presente procedimiento el Tribunal Supremo resuelve el recurso de casación para la unificación de doctrina interpuesto por el sindicato USO de impugnación del Convenio colectivo de la empresa Grupo Kalise Menorquina, SA.

La Sentencia hace un análisis de las circunstancias temporales, de composición de la mesa negociadora, y trámites llevados a cabo para las convocatorias y votaciones que concluyeron con la firma del Convenio de empresa, para resolver que no ha habido transgresión del principio de buena en la negociación del mismo.

Rechaza las alegaciones formuladas por USO para declarar lo siguiente:

-Ha habido **verdadera negociación** en la firma del Convenio de empresa, ya que a pesar de haberse reunido sólo en dos ocasiones, la comisión negociadora acordó por mayoría, y en virtud de su libertad de decisión, mantener los acuerdos adoptados sobre materias concretas logradas en un periodo de negociación anterior (en el que se celebraron 17 reuniones) y continuar la negociación con las materias en las que no había acuerdo. El art 89.3 ET no exige que exista unanimidad en la votación

-La votación puede realizarse de la forma que se acuerde en la Comisión Negociadora, si ésta es adoptada por mayoría de la comisión negociadora. La norma no exige que la votación se efectúe de forma presencial, es válida la votación a través de “hojas de votación individuales” enviadas posteriormente, al no constar fraude o irregularidad.

-El acuerdo por el que se aprueba el Convenio es válido si es adoptado con la presencia y con el voto favorable de la mayoría de los miembros de la comisión negociadora (siete de trece), teniendo en cuenta que la ausencia en la votación del resto de los miembros obedeció única y exclusivamente a su voluntad.

-No está normativamente establecido el plazo que debe mediar entre la convocatoria y la celebración de las reuniones, entendiéndose suficiente el plazo fijado de viernes a martes.

STS num. 88/2018 de 1 de Febrero. Sucesión de empresas. El TS desestima el recurso de casación interpuesto por la UTE Larrialdiak- Eulen RTSU Euskadi 2014, Larrialdiak Anbulantziak, SL y Eulen Servicios Sociosanitarios, SL, contra la Sentencia del TSJ del País Vasco, de fecha 20-09-2016, dictada en autos promovidos por CCOO de Euskadi y otras contra las recurrentes, sobre conflicto colectivo.

La cuestión debatida consiste en determinar el Convenio Colectivo aplicable a los trabajadores, técnicos en transporte sanitario-conductor y técnicos en transporte sanitario, que venían prestando servicios para la Cruz Roja y pasaron a prestarlos para la UTE demandada, por subrogación, al habersele adjudicado la contratación del servicio de transporte y asistencia por el Departamento de Salud del Gobierno Vasco.

7. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EUROPA

La Comisión Europea puso en marcha en 2015 un “nuevo comienzo” del diálogo social europeo. En una declaración conjunta de junio de 2016, la Comisión, el Consejo de la Unión Europea y los interlocutores sociales subrayaron el papel esencial de dicho diálogo como componente significativo de la formulación de políticas sociales y de empleo en la UE. La proclamación del pilar europeo de derechos sociales el día 17 de noviembre de 2017 ha añadido más peso institucional al papel del diálogo social y a la participación de los interlocutores sociales.

El Eurofound, consolidado como centro fundamental de recursos técnicos especializados para el seguimiento y el análisis de las tendencias en el ámbito de las relaciones laborales, ha publicado en marzo de este año 2018, un informe sobre la Participación de los interlocutores sociales nacionales en el Semestre Europeo de 2017: prácticas de diálogo social.

El informe analiza la opinión de los interlocutores sociales de doce Estados miembros seleccionados donde, por diferentes motivos, se llegó a la conclusión de que el diálogo social tenía margen de mejora.

Se señalan como factores que influyen en el funcionamiento del diálogo social las deficiencias relacionadas con la falta de confianza a escala tripartita y otras deficiencias relacionadas con los marcos institucionales de los convenios colectivos o la representatividad, y se insta a los gobiernos y a los interlocutores sociales a abordar estas lagunas para reforzar el diálogo social.

8. COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Castilla La Mancha

El Consejo de Relaciones Laborales de Castilla-La Mancha, organizó el día 27 de junio en Toledo una jornada bajo el título “**Negociación Colectiva Orientada a la Calidad en el Trabajo**”

En la jornada intervino el catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social D. Antonio Baylos Grau, quien habló de la fuerza normativa de la negociación colectiva. Señaló que hay una cierta desconfianza de los interlocutores sociales hacia la negociación colectiva dejando aspectos esenciales de las relaciones laborales a la Ley y aspectos como la organización del trabajo como exclusiva de la empresa. Intervino también el catedrático D. José María Goerlich, preguntándose qué es calidad en el trabajo y exponiendo en qué podría mejorar la calidad en el trabajo. Hubo dos mesas redondas en las que se analizaron las cláusulas de calidad en el trabajo y buenas prácticas y en la última intervinieron representantes de las Comunidades Autónomas de Andalucía y de Cataluña exponiendo buenas prácticas en los Consejos de Relaciones Laborales.

9. NOTICIAS

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Mapa de la Negociación Colectiva

Desde la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos se ha tenido conocimiento de que la información de la se nutre el Mapa (es decir, de los CNAES comunicados al Registro de Convenio Colectivos por medios telemáticos- el REGCON), en algunas ocasiones se está utilizando de modo incorrecto.

Por ello, se estima oportuno recordar lo siguiente:

1. La utilización de los Códigos CNAE en el Mapa de la NC vienen justificada por la necesidad de poder codificar el literal de los ámbitos funcionales de los convenios a los efectos de facilitar un tratamiento informático que permita realizar una búsqueda en los términos empleados en el Mapa de la NC.
2. En ningún caso, los códigos CNAE comunicados al REGCON y empleados en el Mapa de la Negociación Colectiva pueden sustituir a la definición contenida en las cláusulas convencionales reguladoras del ámbito funcional de los convenios. Su utilización por lo tanto se hará siempre como indicio de aproximación al convenio que pudiera ser de aplicación, pero siempre de forma subordinada a la cláusula convencional definitoria del ámbito funcional de cada convenio.

El SIMA

El salón de actos de la sede del Consejo Económico y Social acogió el pasado jueves 7 de junio, ante más de un centenar de asistentes, la jornada anual de la Fundación Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje—FSP (SIMA-FSP) y que en esta ocasión se desarrollaba bajo el título “**La solución autónoma de conflictos laborales y su relación con la Jurisdicción Social**”. La apertura y presentación corrió a cargo del Vicepresidente de la Fundación SIMA-FSP, Francisco González Moreno.

El formato elegido fue el de una mesa debate compuesta por Carmen Agut García, Letrada del Gabinete del Tribunal Supremo (área social) y Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad Jaume I de Castellón; Rosario García Álvarez, Magistrada de la Sala de lo Social del Tribunal Superior de Justicia de Madrid; y Ricardo Bodas Martín Presidente de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional. La mesa estuvo moderada por la directora del SIMA-FSP Beatriz Losada Crespo.

Finalizada la misma y hasta la clausura formal de la Jornada, se produjo un intenso e interesante debate entre los participantes de la Mesa y los asistentes al acto donde quedó manifiesta la necesidad de fomentar la difusión de los procedimientos de solución autónoma de conflictos, ante la constatación de una evidente falta de cultura de la mediación en este país.

Las opiniones expresadas en este Boletín son las de los Servicios técnicos de la CCNCC.

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



Código QR de enlace con el sitio WEB



PRINCIPALES INDICADORES LABORALES														
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (1)														
A/ POR AÑO EFECTOS ECONÓMICOS (2)	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 P	2018 P
Convenios (número)														
Total	5.776	5.887	6.016	5.987	5.689	5.067	4.585	4.376	4.589	5.185	5.642	5.640	4.609	2.627
Empresa	4.353	4.459	4.598	4.539	4.323	3.802	3.422	3.234	3.395	4.004	4.493	4.471	3.608	1.977
Ámbito superior a la empresa	1.423	1.428	1.418	1.448	1.366	1.265	1.163	1.142	1.194	1.181	1.149	1.169	1.001	650
Convenios firmados en años anteriores	3.195	3.418	3.561	3.406	3.677	3.285	2.869	2.295	2.157	3.388	3.916	3.529	2.873	2.222
Convenios firmados en el año	2.202	2.055	2.059	2.145	1.502	1.370	1.183	1.340	2.010	1.473	1.260	1.584	1.519	405
Convenios firmados en años posteriores	379	414	396	436	510	412	533	741	422	324	466	527	217	0
Empresas (miles)														
Total	1.314,0	1.457,0	1.413,7	1.605,2	1.520,5	1.481,1	1.170,9	1.162,0	1.312,9	1.436,9	1.201,9	1.288,7	1.173,7	848,6
Ámbito superior a la empresa	1.309,6	1.452,5	1.409,1	1.600,7	1.516,2	1.477,3	1.167,5	1.158,7	1.309,5	1.432,9	1.197,4	1.284,2	1.170,1	846,6
Trabajadores (miles)														
Total	10.755,7	11.119,3	11.606,5	11.968,1	11.557,8	10.794,3	10.662,8	10.099,0	10.265,4	10.304,7	10.227,3	10.738,6	9.591,3	6.288,4
Empresa	1.159,7	1.224,4	1.261,1	1.215,3	1.114,6	923,2	929,0	925,7	932,7	867,2	846,9	804,3	704,6	420,5
Ámbito superior a la empresa	9.596,0	9.894,9	10.345,4	10.752,9	10.443,2	9.871,1	9.733,8	9.173,3	9.332,7	9.437,5	9.380,3	9.934,3	8.886,7	5.867,9
Convenios firmados en años anteriores	6.131,6	7.004,6	6.143,6	7.258,3	8.098,6	7.406,0	6.661,9	4.229,4	4.802,5	7.436,7	6.166,1	6.949,5	5.255,2	5.377,4
Convenios firmados en el año	3.946,6	3.626,6	4.610,0	4.133,2	2.412,2	2.171,0	2.528,2	3.169,4	4.940,0	1.999,1	3.166,0	2.665,3	3.852,2	911,0
Convenios firmados en años posteriores	677,5	488,2	852,9	576,7	1.047,0	1.217,4	1.472,6	2.700,2	522,9	868,9	895,2	1.123,8	484	0
Agrario *	826,3	814,0	809,8	745,5	736,2	717,4	635,4	779,7	644,1	743,8	677,3	657,5	498,6	335,9
Industria *	2.727,3	2.770,8	2.900,7	2.804,6	2.827,6	2.695,9	2.502,0	2.255,4	2.334,8	2.343,9	2.444,1	2.494,7	2.295,3	1.159,1
Construcción *	1.208,1	1.238,9	1.367,0	1.365,2	1.347,0	1.377,2	1.383,6	741,1	867,7	815,6	714,7	607,5	837,6	411,0
Servicios *	5.994,0	6.295,6	6.528,9	7.052,9	6.647,0	6.003,9	6.141,8	6.322,8	6.418,8	6.401,4	6.391,2	6.978,8	5.959,8	4.382,4
Variación salarial pactada inicial (%)														
Total	3,2	3,3	3,1	3,6	2,3	1,5	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,6
Empresa	2,9	2,9	2,7	3,1	2,2	1,3	1,6	1,2	0,5	0,4	0,5	0,8	1,2	1,3
Ámbito superior a la empresa	3,2	3,3	3,2	3,7	2,3	1,5	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,6
- Grupo de empresas	2,8	2,8	2,7	2,7	2,1	1,1	1,3	1,2	0,5	0,5	0,5	0,8	1,3	1,1
- Sector local-comarcal	3,0	3,0	3,2	3,0	2,3	1,6	0,7	1,4	1,2	1,3	1,2	1,3	2,0	-
- Sector provincial	3,3	3,5	3,4	3,9	2,4	1,6	2,2	1,1	0,6	0,6	0,8	1,0	1,5	1,8
- Sector autonómicos	2,9	3,1	3,1	4,4	2,2	1,3	1,9	1,0	0,7	0,7	0,7	1,1	1,5	1,6
- Sector nacional	3,1	3,1	2,9	3,0	1,9	1,5	1,8	0,8	0,4	0,5	0,7	1,0	1,5	1,5
Convenios firmados en años anteriores	3,0	3,2	3,0	3,6	2,5	1,7	2,4	1,6	0,7	0,5	0,6	1,0	1,3	1,5
Convenios firmados en el año	3,4	3,4	3,2	3,7	2,0	1,1	1,6	0,7	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,0
Convenios firmados en años posteriores	3,7	3,5	3,8	3,2	1,0	1,2	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,5	-
Sin cláusula de garantía salarial	3,8	3,9	3,6	4,4	1,9	1,5	2,0	0,9	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7
Con cláusula de garantía salarial	2,9	3,0	2,9	3,2	2,5	1,4	2,0	1,4	0,6	0,7	0,8	1,1	1,5	1,4
Agrario *	3,8	4,0	4,0	4,0	2,1	1,4	2,0	1,1	0,6	0,7	0,7	0,8	1,1	1,1
Industria *	3,0	3,3	3,1	3,4	2,2	1,3	2,4	1,1	0,5	0,6	0,7	1,1	1,5	1,5
Construcción *	2,9	3,0	3,6	3,6	3,5	1,5	1,6	1,0	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,0
Servicios *	3,2	3,3	3,0	3,6	2,1	1,6	1,9	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7
Variación salarial revisada (%)														
Total	4,0	3,6	4,2	3,6	2,2	2,2	2,3	1,2	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	-
Empresa	3,6	3,2	3,6	3,1	2,2	2,0	2,0	1,5	0,6	0,4	0,5	0,8	1,2	-
Ámbito superior a la empresa	4,1	3,7	4,3	3,7	2,2	2,2	2,3	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	-
- Grupo de empresas	3,8	3,2	4,1	2,7	2,1	2,6	2,0	2,0	0,6	0,5	0,5	0,9	-	-
- Sector local-comarcal	4,2	3,4	4,5	3,0	2,3	2,0	0,8	1,4	1,2	1,3	1,2	1,3	-	-
- Sector provincial	4,2	3,8	4,5	3,9	2,4	2,2	2,6	1,2	0,6	0,6	0,8	1,0	-	-
- Sector autonómicos	3,6	3,3	3,5	4,4	2,2	2,0	2,2	1,2	0,7	0,5	0,8	1,2	-	-
- Sector nacional	4,1	3,5	4,1	3,0	1,9	2,3	2,0	0,9	0,4	0,5	0,7	1,0	-	-
Convenios firmados en años anteriores	3,9	3,6	3,9	3,6	2,5	2,4	2,8	1,9	0,7	0,5	0,7	1,0	1,3	-
Convenios firmados en el año	4,2	3,7	4,6	3,7	2,0	2,1	1,9	0,9	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	-
Convenios firmados en años posteriores	3,8	3,6	4,3	3,2	1,0	1,2	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,5	-
Con cláusula de garantía salarial	3,0	3,4	4,5	3,2	2,5	2,9	2,7	2,0	0,6	0,7	0,9	1,2	-	-
Agrario *	4,3	4,1	4,6	4,0	1,9	2,2	2,2	1,2	0,6	0,7	0,7	0,9	1,1	-
Industria *	4,1	3,7	4,3	3,4	2,2	2,3	2,8	1,3	0,6	0,6	0,7	1,1	1,5	-
Construcción *	4,5	3,6	5,6	3,6	3,5	1,6	2,3	1,5	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	-
Servicios *	3,9	3,5	3,8	3,6	2,1	2,2	2,1	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	-
Cl. garantía salarial (% trabajadores)														
Total	71,9	70,8	66,0	67,3	59,0	47,1	42,4	26,9	25,8	17,1	12,5	13,8	21,1	19,8
Empresa	52,7	52,5	54,4	54,6	45,2	43,3	32,5	24,6	9,6	11,2	14,0	17,9	21,7	24,2
Ámbito superior a la empresa	74,2	73,1	67,4	68,7	60,5	47,4	43,4	27,2	27,4	17,6	12,4	13,5	21,1	19,5
Jornada anual (horas)														
Total	1.751,9	1.750,2	1.748,3	1.749,0	1.751,0	1.751,2	1.737,0	1.738,4	1.740,2	1.754,4	1.745,4	1.745,0	1.743,3	1.761,8
Empresa	1.692,6	1.692,6	1.690,0	1.698,6	1.697,0	1.702,1	1.703,4	1.710,3	1.706,5	1.705,6	1.706,0	1.711,4	1.719,3	1.723,0
Ámbito superior a la empresa	1.759,0	1.757,4	1.755,4	1.754,8	1.756,7	1.755,8	1.740,2	1.741,3	1.743,6	1.758,9	1.748,9	1.747,7	1.745,2	1.764,6
Ratio empresas por convenio														
Total convenios	0,2	0,2	235,0	268,1	267,3	292,3	255,4	265,5	286,1	277,1	213,0	228,5	254,7	323,0
Convenios ámbito superior a la empresa	920,3	1.017,2	993,7	1.105,4	1.110,0	1.167,9	1.003,9	1.014,6	1.096,7	1.213,3	1.042,1	1.098,6	1.168,9	1.302,4
Ratio trabajadores por convenio														
Total convenios	1.862,2	1.862,1	1.888,8	1.929,3	1.999,0	2.031,6	2.130,3	2.307,8	2.237,0	1.987,4	1.812,7	1.904,0	2.081,0	2.393,8
Convenios de empresa	247,9	266,4	274,6	274,3	267,7	257,8	242,8	286,3	274,7	216,6	188,5	179,9	195,3	212,7
Convenios ámbito superior a la empresa	6.646,6	6.743,5	6.929,2	7.295,8	7.426,0	7.645,1	7.803,3	8.032,6	7.816,3	7.991,1	8.163,9	8.498,2	8.877,8	9.027,5
Ratio trabajadores por empresa														
Total convenios	7,9	8,2	7,6	8,2	7,5	7,6	7,3	8,7	7,8	7,2	8,5	8,3	8,2	7,4
Convenios de empresa	247,9	266,4	274,6	274,3	267,7	257,8	242,8	286,3	274,7	216,6	188,5	179,9	195,3	212,7
Convenios ámbito superior a la empresa	7,2	7,3	6,8	7,3	6,7	6,9	6,7	7,9	7,1	6,6	7,8	7,7	7,6	6,9
B/ CONVENIOS FIRMADOS														
Convenios	1.859	1.606	1.866	1.774	475	C/ INAPLICACIONES			2.512	2.073	1.437	1.326	1.076	583
De nuevas unidades de negociación	608	545	506	453	113				90,7	95,8	90,6	90,6	88,9	90,7
Trabajadores (miles)	2.169,2	3.549,0	2.832,3	3.891,3	944,4				2.179	1.831	1.254	1.150	949	542
De nuevas unidades de negociación	144,7	391,7	122,5	102,7	23,3				159.550	66.203	43.173	32.064	23.625	10.631

(1) Convenios registrados hasta el 30 de junio de 2018. Datos acumulados de cada período. (2) Datos en negrita: de 2016, actualizados a 30 de junio de 2017; de 2017, a 31 de diciembre de 2017. Información provisional de 2017 y 2018. P=Provisional. * Ver página 4 del Boletín.

FUENTE: Estadística de convenios colectivos de trabajo (<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>) y elaboración propia.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES														
Tasas de variación interanual en %, salvo indicación contraria														
	2013	2014	2015	2016	2017	2018(1)	II 16	III 16	IV 16	I 17	II 17	III 17	IV 17	I 18
Contabilidad Nacional (2)														
PIB	-1,7	1,4	3,4	3,3	3,1	3,0	3,4	3,2	3,0	3,0	3,1	3,1	3,1	3,0
Empleo (3)	-3,4	1,0	3,2	3,0	2,8	2,6	2,8	3,1	2,7	2,6	2,9	2,9	2,9	2,6
Asalariados	-4,0	1,2	3,6	3,3	3,1	3,2	3,1	3,2	2,9	2,8	3,2	3,2	3,3	3,2
No asalariados	0,3	0,1	0,3	1,4	0,9	-0,8	1,1	1,9	1,5	1,4	1,3	0,9	-0,1	-0,8
Productividad. Total (3)	1,8	0,3	0,3	0,3	0,2	0,3	0,6	0,1	0,2	0,4	0,2	0,2	0,2	0,3
Agricultura	15,3	-2,0	-3,6	3,0	0,0	2,6	4,3	3,7	1,9	0,4	-1,3	0,8	0,0	2,6
Industria	0,6	3,3	2,7	0,5	0,5	-0,1	1,5	0,1	-0,6	-0,2	0,0	0,6	1,4	-0,1
Construcción	2,5	0,5	-4,3	0,2	-0,2	-1,1	0,2	0,0	0,6	0,0	0,0	0,2	-1,1	-1,1
Servicios	2,0	-0,4	-0,5	0,0	0,1	0,2	0,1	0,0	0,2	0,4	0,1	-0,1	-0,1	0,2
Remuneración por asalariado (3)	1,4	0,1	1,6	-0,3	0,1	0,4	-0,1	-0,4	-0,5	0,3	-0,2	0,3	0,2	0,4
Coste Laboral Unitario (CLU)(3)(4)	-0,4	-0,2	1,4	-0,6	-0,1	0,1	-0,6	-0,6	-0,7	0,0	-0,3	0,0	0,0	0,1
Deflactor del PIB	0,4	-0,2	0,6	0,3	1,0	1,3	0,3	0,3	0,5	0,7	0,9	1,0	1,2	1,3
CLU real (3)(5)	-0,7	0,0	0,7	-0,9	-1,1	-1,2	-1,0	-0,9	-1,2	-0,8	-1,3	-0,9	-1,2	-1,2
Encuesta de Población Activa (EPA)														
Ocupados	-2,8	1,2	3,0	2,7	2,6	2,4	2,4	2,7	2,3	2,3	2,8	2,8	2,6	2,4
Asalariados	-3,5	1,5	3,4	3,1	3,2	2,9	2,9	3,0	2,6	2,7	3,3	3,3	3,5	2,9
No asalariados	0,3	-0,4	1,1	0,7	-0,1	-0,5	0,3	0,7	0,6	0,1	0,3	0,6	-1,5	-0,5
Activos	-1,1	-1,0	-0,1	-0,4	-0,4	-0,1	-0,6	-0,2	-0,6	-0,6	-0,6	-0,3	0,1	-0,1
Parados	4,1	-7,3	-9,9	-11,4	-12,6	-10,8	-11,2	-10,9	-11,3	-11,2	-14,4	-13,6	-11,1	-10,8
Tasa de ocupación (6)	44,4	45,0	46,4	47,6	48,7	48,7	47,5	48,1	48,0	47,8	48,7	49,3	49,1	48,7
Varones	49,4	50,3	52,0	53,3	54,6	54,5	53,2	53,9	53,6	53,5	54,6	55,4	54,9	54,5
Mujeres	39,6	40,0	41,1	42,2	43,1	43,1	42,1	42,5	42,6	42,3	43,1	43,5	43,5	43,1
Nacionales	44,0	44,7	45,9	47,0	48,0	48,0	46,9	47,4	47,3	47,1	48,0	48,5	48,3	48,0
Extranjeros	47,2	48,4	51,2	53,4	55,4	54,4	53,5	54,3	54,2	54,0	55,4	56,1	55,9	54,4
Tasa de temporalidad (7)	23,1	24,0	25,1	26,0	26,7	26,1	25,7	27,0	26,5	25,8	26,8	27,4	26,7	26,1
Ocupados tiempo parc./total (%)	15,8	15,9	15,7	15,2	15,0	14,9	15,3	14,6	15,3	15,6	15,3	14,3	14,8	14,9
Tasa de actividad (8)	60,0	59,6	59,5	59,2	58,8	58,5	59,4	59,3	59,0	58,8	58,8	58,9	58,8	58,5
Varones	66,4	65,8	65,7	65,1	64,7	64,3	65,2	65,3	64,8	64,6	64,7	65,0	64,6	64,3
Mujeres	53,9	53,7	53,7	53,6	53,2	52,9	53,9	53,6	53,4	53,2	53,3	53,1	53,3	52,9
Nacionales	58,3	58,0	58,0	57,8	57,3	57,0	57,9	57,9	57,6	57,3	57,4	57,5	57,2	57,0
Extranjeros	74,9	73,8	73,7	72,8	72,7	71,8	73,5	72,2	71,9	72,5	72,6	72,5	73,2	71,8
Tasa de paro (9)	26,1	24,4	22,1	19,6	17,2	16,7	20,0	18,9	18,6	18,8	17,2	16,4	16,5	16,7
Varones	25,6	23,6	20,8	18,1	15,7	15,2	18,4	17,4	17,2	17,2	15,6	14,8	15,0	15,2
Mujeres	26,7	25,4	23,5	21,4	19,0	18,5	21,8	20,7	20,3	20,5	19,0	18,2	18,3	18,5
Nacionales	24,4	23,0	20,9	18,7	16,3	15,7	19,0	18,1	17,8	17,8	16,4	15,5	15,6	15,7
Extranjeros	37,0	34,5	30,5	26,6	23,8	24,3	27,3	24,8	24,7	25,5	23,6	22,7	23,6	24,3
Parados larga durac./total (%) (10)	58,4	61,8	60,8	57,2	52,5	49,8	58,2	56,6	56,4	54,4	54,6	50,7	50,4	49,8
Encuesta Trimestral Coste Laboral														
Coste laboral total por trabajador	0,2	-0,3	0,6	-0,4	0,2	0,7	-0,1	-0,5	-0,8	0,0	-0,2	0,4	0,7	0,7
Coste salarial por trabajador	0,0	-0,1	1,1	-0,3	0,1	0,8	0,1	-0,3	-0,8	-0,2	-0,1	0,3	0,5	0,8
Coste salarial ordinario	-0,3	0,0	0,4	-0,2	0,2	0,7	-0,3	-0,1	-0,3	0,0	-0,1	0,5	0,3	0,7
Pagos extraordinarios y atrasad.	2,2	-0,7	5,8	-0,5	-0,2	1,6	1,8	-2,6	-2,6	-1,8	0,0	-1,5	1,0	1,6
Otros costes por trabajador	0,6	-1,0	-0,7	-0,8	0,5	0,2	-0,6	-0,9	-0,9	0,5	-0,5	0,7	1,5	0,2
Cotizaciones obligatorias	0,6	1,6	1,1	-0,3	0,8	0,7	-0,5	-0,3	-0,4	0,3	0,8	1,1	1,3	0,7
Coste por despido	-5,4	-26,0	-23,5	-12,5	-10,4	-14,9	-3,6	-21,9	-15,5	4,0	-39,9	-9,3	7,8	-14,9
Coste laboral por hora trabajada	0,5	0,1	0,6	-0,1	0,1	3,8	-3,9	0,0	0,6	-4,3	3,8	-0,4	1,2	3,8
Horas mensuales efectivas. Total	-0,4	-0,4	0,0	-0,3	0,1	-3,0	4,0	-0,5	-1,4	4,5	-3,9	0,7	-0,5	-3,0
Tiempo completo	0,3	0,1	-0,1	-0,1	0,2	-2,9	4,2	-0,4	-1,1	4,5	-4,0	0,8	-0,5	-2,9
Tiempo parcial	0,7	0,3	1,5	-0,5	0,3	-3,0	3,8	-0,5	-2,3	5,1	-3,2	0,1	-0,7	-3,0
	2013	2014	2015	2016	2017	2018(1)	Nov 17	Dic 17	Ene 18	Feb 18	Mar 18	Abr 18	May 18	Jun 18
Afiliados y movimiento laboral registrado														
Afiliados S.S. (media mensual)	-3,3	1,6	3,2	3,0	3,6	3,2	3,6	3,4	3,4	3,5	3,3	3,1	3,1	3,1
Asalariados	-3,8	1,4	3,5	3,5	4,2	3,8	4,3	4,1	4,1	4,0	3,8	3,5	3,6	3,6
No asalariados	-0,7	2,2	1,9	1,0	0,8	0,9	0,5	0,3	0,5	0,9	1,0	1,0	1,0	1,1
Paro registrado	2,6	-5,6	-7,5	-8,6	-9,3	-6,9	-8,3	-7,8	-7,5	-7,5	-7,6	-6,6	-6,0	-6,0
Contratos registrados	7,4	13,1	11,1	7,6	7,6	2,7	4,3	-2,8	7,1	6,5	-5,0	10,5	1,5	-1,6
Indefinidos (% del total)	7,7	8,1	8,1	8,6	9,0	10,4	9,4	7,9	9,9	11,3	11,7	10,7	9,7	9,4
IPC														
IPC s/ diciembre anterior (11)	0,3	-1,0	0,0	1,6	1,1	-	1,1	1,1	-1,1	-0,9	-0,8	0,0	0,9	-
IPC s/ año anterior	1,4	-0,2	-0,5	-0,2	2,0	1,2	1,7	1,1	0,6	1,1	1,2	1,1	2,1	-
Subyacente s/ año anterior (12)	1,4	0,0	0,6	0,8	1,1	1,0	0,8	0,8	0,8	1,1	1,2	0,8	1,1	-
IPC energía s/año anterior	0,0	-0,8	-9,0	-8,6	8,0	2,2	5,9	2,6	-1,7	1,4	1,3	2,3	7,8	-

(1) Media del período disponible. (2) Datos corregidos de estacionalidad y calendario. (3) Calculado con empleo equivalente a tiempo completo. (4) Remuneración por asalariado/Productividad por ocupado. (5) CLU/Deflactor del PIB. (6) Porcentaje de población ocupada mayor de 16 años. (7) Porcentaje de asalariados con contrato temporal. (8) Porcentaje de activos en la población mayor de 16 años. (9) Porcentaje de parados sobre la población activa. (10) Porcentaje de parados durante al menos un año en el total de parados. (11) Los datos anuales son las variaciones de diciembre sobre diciembre del año anterior y los mensuales son las variaciones del mes de referencia sobre diciembre del año anterior. (12) IPC sin energía ni alimentos no elaborados.

FUENTE: INE y MEYSS.

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



Código QR de enlace con el sitio WEB



Si desea realizar cualquier comentario puede utilizar el Fax 91 547 73 10 o el Correo-e cnccc@meyss.es
Permitida la reproducción citando la fuente http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/cnccc/index.htm

NIPO: 270-15-010-1

12/07/2018