

Observatorio de la negociación colectiva

1. LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LAS EMPRESAS MULTISERVICIOS

Desde el Observatorio de la negociación colectiva de esta CCNCC se quiere seguir haciendo hincapié en la problemática a la que se enfrenta la negociación colectiva en el ámbito de las empresas multiservicios, lo que se desprende, entre otros factores, de la gran cantidad de consultas que se reciben en la Comisión sobre qué convenio colectivo aplicar a este tipo de empresas en función de las distintas actividades / servicios que prestan.

El criterio seguido por la CCNCC en relación con este tipo de empresas es el de aplicar, ante la ausencia de convenio propio, los convenios colectivos de sector que resulten de aplicación a cada actividad concreta prestada por la empresa en cada servicio o contrata, siempre y cuando no exista una actividad claramente principal o de la cual las demás sean subordinadas, aplicando de esta manera con carácter predominante el principio de especialidad sobre el de actividad principal (consultas 88/2015, 74/2016 y 35/2017, entre otras).

De todos es sabido el creciente auge de las empresas multiservicios en el entramado empresarial de nuestro país. La problemática surgida al respecto los últimos años no viene determinada por la mera aparición de este tipo de empresas, de gran complejidad en su funcionamiento interno y en sus relaciones laborales, sino por el importante aumento de los convenios propios de empresas multiservicios que se viene produciendo.

En boletines anteriores ya se ha hecho referencia a que buena parte de los convenios propios de empresas multiservicios han sido declarados nulos por la jurisdicción social, entre otros motivos, por hechos relacionados con la falta de legitimación de los propios sujetos negociadores y la vulneración del principio de correspondencia legitimadora.

La solución al respecto, parece, por lo tanto, compleja. En este sentido se ha llegado a plantear como solución, desde la perspectiva de las propias empresas multiservicios, el firmar convenios considerando como sector independiente el de las empresas multiservicios, si bien parece claro que no podemos hablar de un sector propio de estas empresas, sino más bien que las empresas multiservicios prestan su actividad en diferentes y

variados sectores de actividad, que además están regulados por sus propios convenios colectivos. Esta posible solución planteada, podría dar de entrada graves problemas de concurrencia entre los convenios de sector ya existentes y aquellos que pudieran firmarse tratando de aglutinar todas las actividades desarrolladas por las empresas multiservicios (más allá de la complejidad que además tendría la elaboración de un convenio de estas características que englobara tan variadas actividades).

En el marco de esta problemática, el pasado día 31 de enero, el Observatorio de la Negociación colectiva de CCOO celebró en la sede del Consejo Económico y Social una jornada que giró en torno al papel de la negociación colectiva en las empresas multiservicios, y la polémica surgida al respecto en los últimos años, que sirvió además para la presentación del libro publicado por la Fundación 1º de mayo de CCOO bajo el título “La Negociación colectiva en las empresas multiservicios: un balance crítico” (http://www.1mayo.ccoo.es/nova/NNws_ShWNewDup?codigo=4984&cod_primaria=1169&cod_secundaria=1169#.Wnr0B-mGPcs).

En esta jornada se pusieron de relieve los problemas a los que se enfrenta la negociación colectiva en el marco de las empresas multiservicios, señalándose, entre otros, los siguientes:

- la designación de representantes de los trabajadores con muy poca antelación a la negociación del convenio de empresa, dejando a estos en una posición poco favorecedora a la hora de negociar el convenio.
- la inclusión en el ámbito funcional de los convenios de empresas multiservicios de un gran número de actividades, incluso de algunas que en el momento de la firma del convenio la empresa ni siquiera está desarrollando.
- la extensión del ámbito territorial de los convenios de empresa a todos los centros de trabajo y contrataciones ejecutadas, incluso respecto de aquellos centros de trabajo que puedan existir en un futuro, mediante la introducción de “cláusulas a futuro”.
- la extensión del ámbito personal del convenio también a todo el personal de la empresa a presente y a futuro, en cualquier centro de trabajo de la empresa y respecto de cualquier contrata que se esté ejecutando o que se pueda ejecutar.

- la introducción de cláusulas que establecen literalmente la aplicación del convenio al personal de nuevo ingreso, ya no solo de centros existentes sino de nuevos centros de trabajo o contrata, lo cual vuelve a vulnerar el principio de legitimación negocial.

A este respecto, se plantearon posibles vías de solución. Por un lado, consignar en los convenios de empresa cláusulas de ámbito funcional que establecieran que el convenio de empresa tan solo sería de aplicación a aquellas actividades o contrata en las que no existiera convenio sectorial de referencia, de manera que el convenio de empresa se aplicaría solo subsidiariamente para aquellas actividades prestadas por las empresas multiservicios que carecieran de cobertura convencional sectorial.

En segundo lugar, se dejó sobre la mesa la posibilidad de que en la negociación de los convenios sectoriales se incluyera la actividad de las empresas multiservicios en sus cláusulas de ámbito funcional, permitiendo así una regulación de todas las empresas que actúen en el sector de que se trate. Esta solución, que podría admitirse, plantea serias dudas respecto de la legitimación de los sujetos negociadores de los convenios sectoriales, sobre todo por la parte empresarial, para incluir en el ámbito de aplicación de los convenios sectoriales, las empresas multiservicios.

También se planteó la ya señalada posibilidad de tener en cuenta que las empresas multiservicios pudieran crear convenios generales de su actividad, sin embargo, como ya se ha indicado, esta vía no puede tener desarrollo ya que parece claro que las empresas multiservicios no constituyen propiamente un sector de actividad, ya que en ningún momento estas empresas han generado una nueva actividad, sino que más bien son fruto de una forma diferente de prestar actividades ya existentes mediante la externalización de las mismas.

En la jornada se plantearon las distintas alternativas que pueden tomarse en consideración a la hora de solucionar la problemática de las empresas multiservicios y los convenios de aplicación, a fin de tratar de salvaguardar unas condiciones mínimas en los derechos de los trabajadores de estas empresas, que al fin y al cabo, es el núcleo del problema real que subyace en esta discusión.

Durante la jornada se habló de que la externalización de servicios por parte de las empresas buscando una reducción de sus costes es totalmente legítima y, por supuesto, legal, dentro de un mercado basado en la libre competencia, si bien esta externalización de servicios no puede ir acompañada de una reducción en los derechos de los trabajadores. Asimismo, se hizo mención a ejemplos como los relativos a las actividades de las camareras de pisos, que pasaron de mantener una relación laboral directa con un hotel a tenerla con una empresa externa, para seguir realizando las mismas tareas y jornada, pero con una reducción salarial de hasta el 35%, al cambiar del convenio de sector al convenio propio de la empresa multiservicios. Es precisamente este tipo de utilización de las posibilidades que ofrece la normativa laboral

y convencional lo que la negociación colectiva debe afrontar y resolver.

Como conclusión, se debe señalar que si bien en distintos foros y por los distintos agentes de la negociación colectiva se vienen poniendo sobre la mesa posibles soluciones, cada una de ellas parece encontrar obstáculos que al menos hasta la fecha la negociación colectiva no es capaz de superar, por lo que es necesario ir resolviendo cada caso en concreto, teniendo en cuenta la existencia o no de convenio propio de empresa, y en ausencia de este la aplicación de los principios de especialidad o de actividad principal en función del caso concreto.

2. CONSULTA CCNCC 74/2016 SOBRE CONVENIO APLICABLE A EMPRESA MULTISERVICIOS

La última consulta estudiada por la CCNCC en relación con una empresa multiservicios fue el expediente nº 74/2016, resuelto en octubre de 2017, relativo a una UTE de dos empresas de carácter multiservicios que tenía encargada la prestación de los servicios no sanitarios de un hospital público. Entre los servicios subcontratados se incluían multitud de actividades, como las de transporte externo-interno, gestión auxiliar, servicio de limpieza, servicio de almacenes, mantenimiento, personal administrativo, gestión de archivos, servicio de esterilización, jardinería, lavandería, gestión de residuos, restauración, y servicio de seguridad.

La empresa venía aplicando a cada grupo de trabajadores el convenio correspondiente de sector en función de la actividad desarrollada. Así, al personal de limpieza se le aplicaba el convenio de limpieza de edificios y locales de la provincia; al personal de seguridad el convenio estatal de empresas de seguridad; al personal administrativo el correspondiente convenio provincial de oficinas y despachos; al personal de jardinería el convenio estatal de jardinería; etc. La consulta versaba sobre el convenio aplicable a un colectivo de trabajadores específico denominado personal TIGA, encargado de tareas tan diversas como las de movilización de pacientes, traslado de pacientes, traslado de fallecidos, mensajería interna, traslado de embalajes, preparación de uniformes, fotocopiado y cuidado de animalario, entre otras.

La empresa venía aplicando a este colectivo el convenio de limpieza de edificios y locales de la provincia, por ser el convenio que venía aplicando la anterior adjudicataria del servicio. La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, en reunión de su Comisión permanente, decidió por mayoría (con la oposición de la representación de las organizaciones sindicales), y en la línea en que viene actuando con este tipo de empresas multiservicios, aplicar el criterio de especificidad, determinando la no existencia de convenio colectivo alguno que incluya específicamente dentro de su ámbito funcional la actividad concreta del personal TIGA descrita por la empresa consultante, sin perjuicio de la existencia de posibles derechos adquiridos (se puede acceder al texto íntegro de la consulta en la web de la CCNCC <https://expinterweb.empleo.gob.es/wdtm/>).

3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los últimos datos publicados de la Estadística de convenios colectivos corresponden a los convenios registrados hasta el 31 de enero de 2018. La información sobre los **convenios firmados en 2017** indica que son 1.435, cuyos efectos económicos pueden iniciarse antes de ese ejercicio, en el año 2017 o con posterioridad.

Según la información disponible sobre la **negociación colectiva con efectos económicos en 2017**, el número de convenios colectivos se sitúa en 3.518, que afectan a 999.755 empresas y a 7.747.514 trabajadores. Estas cifras son provisionales e inferiores a las de ejercicios anteriores, puesto que aún quedan por firmar y registrar convenios con efectos económicos en 2017.

El **aumento salarial pactado inicial** de 2017 fue del 1,43%. Las cláusulas de garantía salarial en los convenios colectivos con efectos económicos en ese ejercicio cubrieron a aproximadamente una quinta parte del total de los trabajadores con convenio y su activación elevó el incremento salarial inicial una centésima, hasta el 1,44%.

Según el **ámbito funcional**, el aumento salarial inicial en los convenios de empresa es menor que en los de ámbito superior, 1,19%, frente a 1,45%. Las cláusulas de garantía elevaron el incremento salarial de los convenios de empresa hasta el 1,22%, pero no modificaron el crecimiento de los convenios supraempresariales.

Por **sectores**, el crecimiento salarial inicial más elevado se pactó en la construcción (1,9%), seguido por el de la industria (1,5%) y los servicios (1,4%), en tanto que el más moderado se acordó en la agricultura (1,1%). Estos incrementos iniciales no se modificaron por el efecto de las cláusulas de garantía.

En cuanto a la **jornada pactada**, se situó en 1.740 horas, unas cuatro horas menos que en 2016. Según el ámbito funcional, la jornada media pactada fue de 1.717 horas en los convenios de empresa y de 1.742 horas en los convenios supraempresariales.

Respecto a las **inaplicaciones** de convenios, en el período enero-diciembre de 2017 fueron 1.076, que afectaron a 23.625 trabajadores. Ambas cifras son sensiblemente inferiores a las de 2016.

La mayoría de las inaplicaciones se realizaron en empresas de servicios y en empresas pequeñas, con menos de 50 trabajadores. Y prácticamente la totalidad son descuelgues de convenios sectoriales (el 97%) y son acordadas en el período de consultas (el 89%).

Acerca del contenido de las inaplicaciones, en el 59,9 % de los casos 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 del período enero-diciembre de 2017 | | |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------|--------------|
| | INAPLICACIONES | TRABAJADORES |
| TOTAL | 1.076 | 23.625 |
| Cuantía salarial | 644 | 14.900 |
| Cuantía salarial y Sistema remuneración | 130 | 1.570 |
| Sistema de remuneración | 45 | 1.178 |
| Cuantía salarial, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora Seguridad Social | 36 | 449 |
| Cuantía salarial y jornada de trabajo | 27 | 701 |
| Cuantía salarial, Jornada de trabajo y Sistema de remuneración | 24 | 331 |
| Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada y Horario y distribución del tiempo de trabajo | 20 | 337 |
| Resto de casos | 150 | 4.159 |

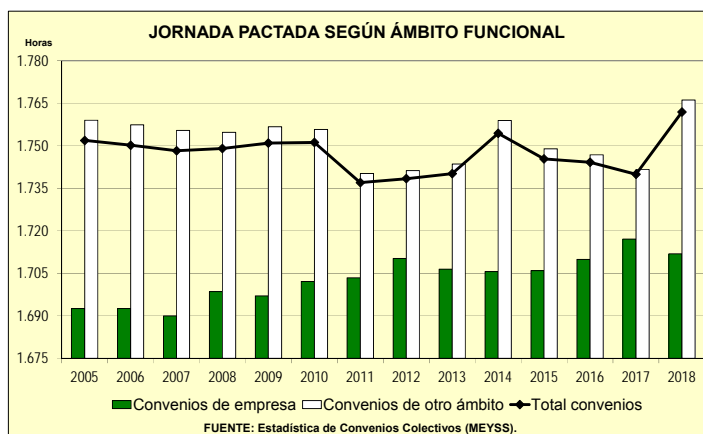
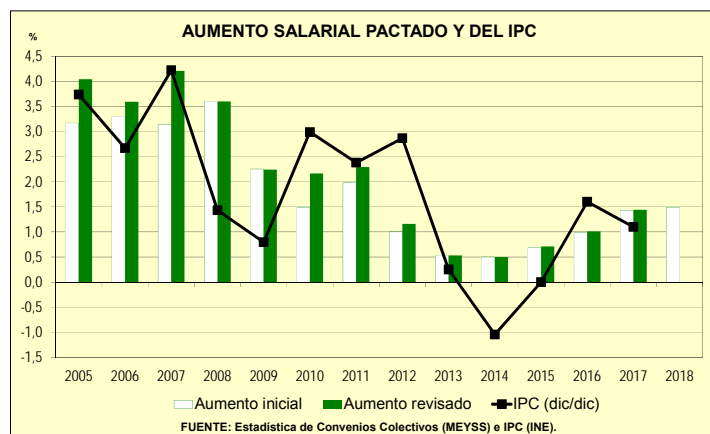
FUENTE: Estadística de convenios colectivos.

Respecto a 2018, la Estadística de convenios indica que los **convenios firmados hasta el 31 de enero** son siete, que afectan a 7.317 trabajadores. Por lo que se refiere a los convenios con efectos económicos en 2018, se sitúan en 1.672 y afectan a 3.667.007 trabajadores.

Cabe recordar que 2015 es el último año con datos definitivos y que los años siguientes tienen información provisional. En cuanto a qué parte de la negociación colectiva está contenida o pendiente de incluirse en la Estadística de convenios colectivos, una aproximación se obtendría de la comparación de los convenios y los trabajadores de los años 2016, 2017 y 2018 con los datos definitivos de 2015, 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 | 4.922 | 87 | 1.762 | 138 | 2.935 |
| 2017 | 3.518 | 79 | 1.331 | 96 | 2.012 |
| 2018 | 1.672 | 49 | 675 | 47 | 901 |
| Trabajadores (miles) | | | | | |
| 2015 | 10.227,3 | 677,3 | 2.444,1 | 714,7 | 6.391,2 |
| 2016 | 10.264,8 | 645,1 | 2.430,0 | 589,6 | 6.600,1 |
| 2017 | 7.747,5 | 471,2 | 2.090,5 | 502,0 | 4.683,9 |
| 2018 | 3.667,0 | 306,2 | 780,3 | 6,4 | 2.574,2 |

FUENTE: Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Datos provisionales de 2016, 2017 y 2018. Convenios registrados hasta el 31 de enero de 2018.



4. CLÁUSULAS SOBRE DENUNCIA Y ULTRA ACTIVIDAD EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Desde 2013 la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) viene elaborando un estudio sobre el contenido de las cláusulas de denuncia y ultraactividad de los convenios colectivos. El estudio actual analiza 7.402 convenios colectivos registrados en la Autoridad laboral entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de diciembre de 2017. De los convenios analizados, 6.148 son de empresa, el 83% del total, que afectan o afectaron durante su vigencia a 2.040.880 trabajadores. El resto, 1.254, son convenios de ámbito distinto al de empresa, que afectan o afectaron durante su vigencia a 13.261.589 de trabajadores.

Cláusulas de denuncia automática

El 67,6% del total de los convenios analizados no utilizan la fórmula de la denuncia automática, frente al 32,4% que sí establecen esta cláusula.

| Cláusulas de denuncia automática Porcentaje de convenios | | | | | |
|-------------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Año | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | Total |
| No hay denuncia automática | 64,7 | 70,0 | 68,6 | 67,8 | 67,6 |
| Sí hay denuncia automática | 35,3 | 30,0 | 31,4 | 32,2 | 32,4 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |

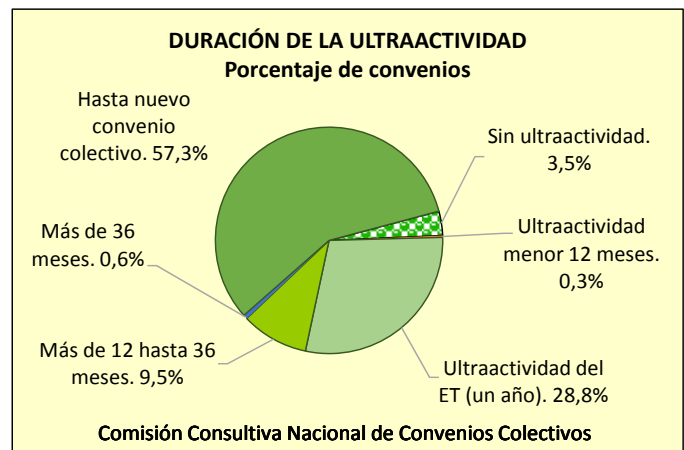
El análisis dinámico muestra que los convenios en los que no hay denuncia automática alcanzaron un máximo en 2015, del 70% del total. A partir de ese año se inicia una tónica de descenso que sitúa los últimos datos disponibles de 2017 en un 67,8%.

Cláusulas de ultraactividad

El 42,7% del total de convenios analizados han acordado una ultraactividad temporalmente limitada. La mayoría de ellos, el 28,8% del total, ha optado por la vía del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que establece una ultraactividad de un año una vez denunciado el convenio.

Los convenios cuya ultraactividad se sitúa en el intervalo de más de 12 meses hasta 36 meses representan el 9,5% del total, en tanto que el resto de las opciones tienen una presencia muy limitada: el 3,5% del total de los convenios establecen la no ultraactividad del convenio, un 0,3% una ultraactividad inferior a 12 meses y el 0,6% superior a 36 meses.

| Cláusulas de ultraactividad Porcentaje de convenios | | | | | |
|--------------------------------------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| Año | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | Total |
| Sin ultraactividad | 3,9 | 3,1 | 3,7 | 3,1 | 3,5 |
| Ultraactividad <12 meses | 0,5 | 0,3 | 0,2 | 0,2 | 0,3 |
| Ultraactividad ET (1 año) | 35,5 | 28,3 | 26,6 | 24,0 | 28,8 |
| Ultraactividad 12 a 36 meses | 10,3 | 8,9 | 9,4 | 9,4 | 9,5 |
| Ultraactividad >36 meses | 0,6 | 0,2 | 0,7 | 0,7 | 0,6 |
| Hasta nuevo convenio | 49,2 | 59,2 | 59,5 | 62,6 | 57,3 |
| Total | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 | 100,0 |



Frente a los convenios en los que la ultraactividad está limitada temporalmente, el 57,3% del total de convenios ha optado por una ultraactividad no definida, que se prolonga hasta la firma de un nuevo convenio colectivo.

Se observan dos tendencias destacables en esta materia en los años analizados. En primer lugar, se produce una pérdida de presencia en el total de los convenios de aquéllos que acuerdan una ultraactividad de un año. Así, estos convenios alcanzan un máximo en 2014, 35,5%, para descender paulatinamente en los años posteriores, de forma que en 2017 esta opción se encuentra en el 24% de los convenios.

En segundo lugar, se eleva el porcentaje de convenios que establecen la prolongación de la ultraactividad hasta la firma de un nuevo convenio: tras el mínimo del 49,2% alcanzado en 2014, este porcentaje asciende progresivamente hasta situarse en el 62,6% en 2017.

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

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



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

NIPO: 270-15-010-1

08/03/2018

Código QR
que enlaza
con el sitio
WEB



| PRINCIPALES INDICADORES LABORALES | | | | | | | | | | | | | | |
|----------------------------------------------------------------|-------|------|-------|-------|-------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|
| Tasas de variación interanual en %, salvo indicación contraria | | | | | | | | | | | | | | |
| | 2012 | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017(1) | I 16 | II 16 | III 16 | IV 16 | I 17 | II 17 | III 17 | IV 17 |
| Contabilidad Nacional (2) | | | | | | | | | | | | | | |
| PIB | -2,9 | -1,7 | 1,4 | 3,4 | 3,3 | 3,1 | 3,5 | 3,4 | 3,2 | 3,0 | 3,0 | 3,1 | 3,1 | 3,1 |
| Empleo (3) | -4,8 | -3,4 | 1,0 | 3,2 | 3,0 | 2,8 | 3,4 | 2,8 | 3,1 | 2,7 | 2,6 | 2,9 | 2,9 | 2,9 |
| Asalariados | -5,5 | -4,0 | 1,2 | 3,6 | 3,3 | 3,1 | 3,8 | 3,1 | 3,2 | 2,9 | 2,8 | 3,2 | 3,2 | 3,3 |
| No asalariados | -0,4 | 0,3 | 0,1 | 0,3 | 1,4 | 0,9 | 0,9 | 1,1 | 1,9 | 1,5 | 1,4 | 1,3 | 0,9 | -0,1 |
| Productividad. Total (3) | 2,0 | 1,8 | 0,3 | 0,3 | 0,3 | 0,2 | 0,1 | 0,6 | 0,1 | 0,2 | 0,4 | 0,2 | 0,2 | 0,2 |
| Agricultura | -6,6 | 15,3 | -2,0 | -3,6 | 3,0 | 0,0 | 2,0 | 4,3 | 3,7 | 1,9 | 0,4 | -1,3 | 0,8 | 0,0 |
| Industria | 2,2 | 0,6 | 3,3 | 2,7 | 0,5 | 0,5 | 0,9 | 1,5 | 0,1 | -0,6 | -0,2 | 0,0 | 0,6 | 1,4 |
| Construcción | 11,2 | 2,5 | 0,5 | -4,3 | 0,2 | -0,2 | 0,1 | 0,2 | 0,0 | 0,6 | 0,0 | 0,0 | 0,2 | -1,1 |
| Servicios | 1,7 | 2,0 | -0,4 | -0,5 | 0,0 | 0,1 | -0,4 | 0,1 | 0,0 | 0,2 | 0,4 | 0,1 | -0,1 | -0,1 |
| Remuneración por asalariado (3) | -0,6 | 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 |
| Coste Laboral Unitario (CLU)(3)(4) | -2,6 | -0,4 | -0,2 | 1,4 | -0,6 | -0,1 | -0,5 | -0,6 | -0,6 | -0,7 | 0,0 | -0,3 | 0,0 | 0,0 |
| Defactor del PIB | 0,1 | 0,4 | -0,2 | 0,6 | 0,3 | 1,0 | 0,0 | 0,3 | 0,3 | 0,5 | 0,7 | 0,9 | 1,0 | 1,2 |
| CLU real (3)(5) | -2,6 | -0,7 | 0,0 | 0,7 | -0,9 | -1,0 | -0,5 | -1,0 | -0,9 | -1,2 | -0,8 | -1,3 | -0,9 | -1,2 |
| Encuesta de Población Activa (EPA) | | | | | | | | | | | | | | |
| Ocupados | -4,3 | -2,8 | 1,2 | 3,0 | 2,7 | 2,6 | 3,3 | 2,4 | 2,7 | 2,3 | 2,3 | 2,8 | 2,8 | 2,6 |
| Asalariados | -5,3 | -3,5 | 1,5 | 3,4 | 3,1 | 3,2 | 3,8 | 2,9 | 3,0 | 2,6 | 2,7 | 3,3 | 3,3 | 3,5 |
| No asalariados | 1,1 | 0,3 | -0,4 | 1,1 | 0,7 | -0,1 | 1,1 | 0,3 | 0,7 | 0,6 | 0,1 | 0,3 | 0,6 | -1,5 |
| Activos | 0,0 | -1,1 | -1,0 | -0,1 | -0,4 | -0,4 | -0,3 | -0,6 | -0,2 | -0,6 | -0,6 | -0,6 | -0,3 | 0,1 |
| Parados | 15,9 | 4,1 | -7,3 | -9,9 | -11,4 | -12,6 | -12,0 | -11,2 | -10,9 | -11,3 | -11,2 | -14,4 | -13,6 | -11,1 |
| Tasa de ocupación (6) | 45,4 | 44,4 | 45,0 | 46,4 | 47,6 | 48,7 | 46,8 | 47,5 | 48,1 | 48,0 | 47,8 | 48,7 | 49,3 | 49,1 |
| Varones | 50,6 | 49,4 | 50,3 | 52,0 | 53,3 | 54,6 | 52,6 | 53,2 | 53,9 | 53,6 | 53,5 | 54,6 | 55,4 | 54,9 |
| Mujeres | 40,5 | 39,6 | 40,0 | 41,1 | 42,2 | 43,1 | 41,4 | 42,1 | 42,5 | 42,6 | 42,3 | 43,1 | 43,5 | 43,5 |
| Nacionales | 45,0 | 44,0 | 44,7 | 45,9 | 47,0 | 48,0 | 46,3 | 46,9 | 47,4 | 47,3 | 47,1 | 48,0 | 48,5 | 48,3 |
| Extranjeros | 48,5 | 47,2 | 48,4 | 51,2 | 53,4 | 55,4 | 51,7 | 53,5 | 54,3 | 54,2 | 54,0 | 55,4 | 56,1 | 55,9 |
| Tasa de temporalidad (7) | 23,4 | 23,1 | 24,0 | 25,1 | 26,0 | 26,7 | 25,0 | 25,7 | 27,0 | 26,5 | 25,8 | 26,8 | 27,4 | 26,7 |
| Ocupados tiempo parc./total (%) | 14,5 | 15,8 | 15,9 | 15,7 | 15,2 | 15,0 | 15,7 | 15,3 | 14,6 | 15,3 | 15,6 | 15,3 | 14,3 | 14,8 |
| Tasa de actividad (8) | 60,4 | 60,0 | 59,6 | 59,5 | 59,2 | 58,8 | 59,3 | 59,4 | 59,3 | 59,0 | 58,8 | 58,8 | 58,9 | 58,8 |
| Varones | 67,1 | 66,4 | 65,8 | 65,7 | 65,1 | 64,7 | 65,2 | 65,2 | 65,3 | 64,8 | 64,6 | 64,7 | 65,0 | 64,6 |
| Mujeres | 54,0 | 53,9 | 53,7 | 53,7 | 53,6 | 53,2 | 53,6 | 53,9 | 53,6 | 53,4 | 53,2 | 53,3 | 53,1 | 53,3 |
| Nacionales | 58,5 | 58,3 | 58,0 | 58,0 | 57,8 | 57,3 | 57,8 | 57,9 | 57,9 | 57,6 | 57,3 | 57,4 | 57,5 | 57,2 |
| Extranjeros | 75,8 | 74,9 | 73,8 | 73,7 | 72,8 | 72,7 | 73,6 | 73,5 | 72,2 | 71,9 | 72,5 | 72,6 | 72,5 | 73,2 |
| Tasa de paro (9) | 24,8 | 26,1 | 24,4 | 22,1 | 19,6 | 17,2 | 21,0 | 20,0 | 18,9 | 18,6 | 18,8 | 17,2 | 16,4 | 16,5 |
| Varones | 24,6 | 25,6 | 23,6 | 20,8 | 18,1 | 15,7 | 19,5 | 18,4 | 17,4 | 17,2 | 17,2 | 15,6 | 14,8 | 15,0 |
| Mujeres | 25,0 | 26,7 | 25,4 | 23,5 | 21,4 | 19,0 | 22,8 | 21,8 | 20,7 | 20,3 | 20,5 | 19,0 | 18,2 | 18,3 |
| Nacionales | 23,0 | 24,4 | 23,0 | 20,9 | 18,7 | 16,3 | 19,8 | 19,0 | 18,1 | 17,8 | 17,8 | 16,4 | 15,5 | 15,6 |
| Extranjeros | 35,9 | 37,0 | 34,5 | 30,5 | 26,6 | 23,8 | 29,7 | 27,3 | 24,8 | 24,7 | 25,5 | 23,6 | 22,7 | 23,6 |
| Parados larga durac./total (%) (10) | 52,4 | 58,4 | 61,8 | 60,8 | 57,2 | 52,5 | 57,7 | 58,2 | 56,6 | 56,4 | 54,4 | 54,6 | 50,7 | 50,4 |
| Encuesta Trimestral Coste Laboral | | | | | | | | | | | | | | |
| Coste laboral total por trabajador | -0,6 | 0,2 | -0,3 | 0,6 | -0,4 | 0,1 | -0,2 | -0,1 | -0,5 | -0,8 | 0,0 | -0,2 | 0,4 | - |
| Coste salarial por trabajador | -0,6 | 0,0 | -0,1 | 1,1 | -0,3 | 0,0 | 0,0 | 0,1 | -0,3 | -0,8 | -0,2 | -0,1 | 0,3 | - |
| Coste salarial ordinario | 0,5 | -0,3 | 0,0 | 0,4 | -0,2 | 0,1 | -0,2 | -0,3 | -0,1 | -0,3 | 0,0 | -0,1 | 0,5 | - |
| Pagos extraordinarios y atrasad. | -7,4 | 2,2 | -0,7 | 5,8 | -0,5 | -0,9 | 2,1 | 1,8 | -2,6 | -2,6 | -1,8 | 0,0 | -1,5 | - |
| Otros costes por trabajador | -0,8 | 0,6 | -1,0 | -0,7 | -0,8 | 0,2 | -1,0 | -0,6 | -0,9 | -0,9 | 0,5 | -0,5 | 0,7 | - |
| Cotizaciones obligatorias | -0,2 | 0,6 | 1,6 | 1,1 | -0,3 | 0,7 | -0,2 | -0,5 | -0,3 | -0,4 | 0,3 | 0,8 | 1,1 | - |
| Coste por despido | -12,0 | -5,4 | -26,0 | -23,5 | -12,5 | -16,1 | -10,3 | -3,6 | -21,9 | -15,5 | 4,0 | -39,9 | -9,3 | - |
| Coste laboral por hora trabajada | -0,1 | 0,5 | 0,1 | 0,6 | -0,1 | -0,3 | 3,1 | -3,9 | 0,0 | 0,6 | -4,3 | 3,8 | -0,4 | - |
| Horas mensuales efectivas. Total | -0,6 | -0,4 | -0,4 | 0,0 | -0,3 | 0,4 | -3,2 | 4,0 | -0,5 | -1,4 | 4,5 | -3,9 | 0,7 | - |
| Tiempo completo | 0,1 | 0,3 | 0,1 | -0,1 | -0,1 | 0,4 | -2,9 | 4,2 | -0,4 | -1,1 | 4,5 | -4,0 | 0,8 | - |
| Tiempo parcial | 0,0 | 0,7 | 0,3 | 1,5 | -0,5 | 0,6 | -3,1 | 3,8 | -0,5 | -2,3 | 5,1 | -3,2 | 0,1 | - |
| | 2013 | 2014 | 2015 | 2016 | 2017 | 2018(1) | Jul 17 | Ago 17 | Sep 17 | Oct 17 | Nov 17 | Dic 17 | Ene 18 | Feb 18 |
| Afiliados y movimiento laboral registrado | | | | | | | | | | | | | | |
| Afiliados S.S. (media mensual) | -3,3 | 1,6 | 3,2 | 3,0 | 3,6 | 3,5 | 3,6 | 3,4 | 3,5 | 3,5 | 3,6 | 3,4 | 3,4 | 3,5 |
| Asalariados | -3,8 | 1,4 | 3,5 | 3,5 | 4,2 | 4,1 | 4,2 | 4,1 | 4,1 | 4,1 | 4,3 | 4,1 | 4,1 | 4,0 |
| No asalariados | -0,7 | 2,2 | 1,9 | 1,0 | 0,8 | 0,7 | 0,8 | 0,7 | 0,8 | 0,7 | 0,5 | 0,3 | 0,5 | 0,9 |
| Paro registrado | 2,6 | -5,6 | -7,5 | -8,6 | -9,3 | -7,5 | -9,4 | -8,5 | -8,3 | -7,9 | -8,3 | -7,8 | -7,5 | -7,5 |
| Contratos registrados | 7,4 | 13,1 | 11,1 | 7,6 | 7,6 | 6,8 | 6,2 | 5,8 | 4,5 | 8,8 | 4,3 | -2,8 | 7,1 | 6,5 |
| Indefinidos (% del total) | 7,7 | 8,1 | 8,1 | 8,6 | 9,0 | 10,5 | 7,9 | 7,5 | 9,7 | 10,0 | 9,4 | 7,9 | 9,9 | 11,3 |
| IPC | | | | | | | | | | | | | | |
| IPC s/ diciembre anterior (11) | 0,3 | -1,0 | 0,0 | 1,6 | 1,1 | - | -0,7 | -0,5 | -0,3 | 0,6 | 1,1 | 1,1 | -1,1 | - |
| IPC s/ año anterior | 1,4 | -0,2 | -0,5 | -0,2 | 2,0 | 0,6 | 1,5 | 1,6 | 1,8 | 1,6 | 1,7 | 1,1 | 0,6 | - |
| Subyacente s/ año anterior (12) | 1,4 | 0,0 | 0,6 | 0,8 | 1,1 | 0,8 | 1,4 | 1,2 | 1,2 | 0,9 | 0,8 | 0,8 | 0,8 | - |
| IPC energía s/año anterior | 0,0 | -0,8 | -9,0 | -8,6 | 8,0 | -1,7 | 4,1 | 6,3 | 5,8 | 3,9 | 5,9 | 2,6 | -1,7 | - |

(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/Defactor 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/sec_trabajo/cnccc/index.htm

NIPO: 270-15-010-1

08/03/2018