

Observatorio de la negociación colectiva

1. XXXI JORNADA DE ESTUDIO SOBRE NEGOCIACION COLECTIVA DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE COVENIOS COLECTIVOS.

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA: BALANCE Y RETOS DE FUTURO TRAS 40 AÑOS DE CONSTITUCIÓN

El pasado 26 de noviembre tuvo lugar en el salón de actos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social la XXXI Jornada de estudio sobre Negociación Colectiva.

En esta ocasión el tema elegido y aprobado por unanimidad por los vocales de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, fue “La negociación colectiva: balance y retos de futuro tras 40 años de Constitución”.

La jornada fue inaugurada por la Secretaria de Estado de Empleo **D^a Yolanda Valdeolivas García** quien, además de felicitar al nuevo presidente de la CCNCC, Jesús Cruz Villalón, tuvo unas palabras de agradecimiento hacia Javier Gómez-Hortigüela quien después de más de tres años de estar al frente de la Comisión, deja el cargo.

La Secretaria de Estado hizo alusión a la trayectoria de la Comisión Consultiva desde su nacimiento en 1980, de forma paralela a la del Estatuto de los Trabajadores que le dio origen y a las distintas reformas laborales producidas desde entonces, lo que prácticamente equivale a hablar de una larga andadura en el marco de la Constitución de 1978, en cuyo modelo de relaciones laborales la negociación colectiva, se erige como pieza clave para la consecución de las mejoras de las condiciones de trabajo y de progreso económico y social para todos. Así, desde su inicio, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos con funciones de carácter puramente consultivo, ha ido asumiendo otras tareas como la del Observatorio de la negociación colectiva, ocupándose de este modo de labores de estudio y difusión de la Negociación Colectiva.

También aludió a la tarea encomendada y no exenta de críticas de carácter decisorio en procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos. Afortunadamente, señaló, la cifra de estos procedimientos ha ido descendiendo hasta el punto de que en este momento es casi excepcional.

Se felicitó por el tema elegido para la Jornada como es la conmemoración del cuadragésimo aniversario del texto constitucional que consagra un catálogo de derechos fundamentales, civiles y sociales, dando carta de naturaleza, entre otros, al derecho a la negociación colectiva, expresamente recogido en el artículo 37 de la Constitución. Señaló la Secretaria de Estado que estamos en un momento de cambio hacia una nueva etapa de crecimiento económico, que ha de suponer mejoras en las expectativas de empleo estable y en la consecución de mayores cotas de igualdad social. Estamos dejando atrás los peores efectos de la crisis y eso debe de ir acompañado de cambios en el marco normativo laboral. Por ello, informó de la creación de un grupo de trabajo de Dialogo social por el empleo en el Ministerio, junto con los

interlocutores sociales, cuyos resultados anunció que esperamos se conviertan en una realidad.

En el nuevo marco de reforma de las relaciones laborales y de un nuevo ET, la Negociación Colectiva y el papel de propia CCNCC han de ser pilares básicos para asegurar un mercado de trabajo más justo y más equitativo. La primera parte de la jornada corrió a cargo de tres catedráticos de Derecho de Trabajo, dos de ellos expresidentes del Tribunal Constitucional.

El primero en intervenir fue **D. Francisco Pérez de los Cobos** cuya ponencia tuvo como título “El artículo 37 de la Constitución Española como marco plural del ejercicio del derecho de negociación colectiva”.

En primer lugar hizo una llamada de atención a la necesidad de poner en valor lo que ha supuesto la Constitución para la convivencia en paz y en libertad en nuestro país. Destacó el consenso que hubo tanto en su gestación como en su desarrollo en aras al interés colectivo. En este sentido la Constitución se configura como un marco de coincidencias suficientemente amplio como para que dentro de él quepan opciones políticas de muy diversos signos. Así estos 40 años han demostrado que se puede vivir dentro de esta Constitución y con alternancias políticas.

Este carácter integrador de la Constitución, se puede predicar del bloque sociolaboral, es decir, aquí el constituyente utilizó las mismas técnicas de las que se sirvió a la hora de redactar el texto constitucional. De esta manera se remite al legislador la regulación de estos derechos fundamentales como puede ser el derecho a la huelga del artículo 28.2, o el derecho a la negociación colectiva del artículo 37, o también el artículo 35 en el que se reconoce el derecho al trabajo a todos los españoles meramente enunciándolo y se prevé que la ley regulará un Estatuto de los Trabajadores.

La Constitución reconoce en paralelo, junto a los derechos sociales, los derechos de carácter económico que están llamados a actuar junto con los laborales, es decir, ha de efectuarse una interpretación integrada entre los llamados derechos sociales y los económicos.

Pese a esta lectura plural e inclusiva a la que alude Pérez de los Cobos, también señaló cómo parte de la doctrina laboralista o un sector mayoritario fue reacio a esta lectura, en parte por la voluntad de afirmación máxima de los derechos colectivos de los trabajadores, en parte por la influencia de la doctrina italiana y por la falta de una cultura constitucional. El Tribunal Constitucional ha hecho una lectura integradora e inclusiva de la Constitución. (Sentencia de 8.4.81). Se refirió a diversas sentencias del Tribunal Constitucional y entre ellas a la sentencia 8/ 2015 en la se afirma que la Constitución no diseña un modelo cerrado de relaciones laborales y de negociación colectiva correspondiendo al legislador estatal configurar el modelo más idóneo en cada momento.

En concreto, en relación al artículo 37, considera que se le ha dado una interpretación unívoca y cerrada como si se tratase de un precepto legal, dando a cada uno de sus interrogantes, una respuesta cerrada. La lectura del T.C. no ha sido así, sino que ha respondido a problemas concretos pero evitando pronunciamientos dogmáticos innecesarios, lo que le ha granjeado críticas a veces severas, al hacer una lectura abierta de los preceptos.

Durante su intervención, el profesor Pérez De Los Cobos, también habló sobre el papel de la Ley en la regulación del derecho y de la fuerza vinculante de los convenios colectivos. En la relación ley-convenio, señala que derivado del texto constitucional se ha reconocido a la ley un trascendental papel en el sistema de Negociación Colectiva, como lo demuestran entre otros los artículos 35.2 o 37.1. Concluye que el reconocimiento del derecho a la Negociación Colectiva no significa que el convenio colectivo se convierta en fuente única de las relaciones de trabajo sino que en el sistema de fuentes la norma pactada ha de respetar el derecho necesario establecido por la Ley (jerarquía normativa).

Igualmente aludió a la fuerza vinculante de los Convenios, específicamente en relación con los convenios extraestatutarios, señalando el pronunciamiento del Tribunal Constitucional sobre el alcance limitado de la eficacia de estos convenios, debido a que se rigen por las reglas de derecho común de la contratación, en virtud de las cuales solo tienen efectos entre las partes que los otorgan.

Esta lógica ha conducido a avalar la constitucionalidad del artículo 41 del E.T. por el cual se pueden modificar las condiciones de trabajo previstas en un convenio extraestatutario.

En cuanto a la titularidad del derecho constitucional a la Negociación Colectiva por los representantes de los trabajadores y empresarios, indica que la apertura a la que se refiere, se manifiesta por dos vías. Por un lado haciendo una lectura literal de lo que dice el artículo 37 en cuanto a esta titularidad, pero reconociendo al legislador ordinario un espacio en su regulación, ya que si bien la representación sindical está constitucionalizada, no ocurre lo mismo con las otras vías imaginables, y por otro lado, excluyendo de la negociación colectiva laboral del artículo 37 a los funcionarios públicos reconduciéndolo al artículo 103.3 de la Constitución.

Finalmente señaló que la Constitución no contiene un modelo cerrado del derecho a la Negociación Colectiva sino que el legislador dispone de un amplio margen de discrecionalidad en la configuración del derecho.

A continuación intervino **D^a M^a Emilia Casas Baamonde**, catedrática del derecho de Trabajo y de la Seguridad Social y expresidenta del Tribunal Constitucional.

En su ponencia "celebró" el aniversario de la Constitución ya que, según expresó, ha permitido una normalidad y alternancia política, síntoma de la normalidad democrática de este país, lo que no significa que no podamos hablar de una reforma de la Constitución.

Así, además de reconocer en su artículo 7 a los sindicatos

de trabajadores y a las organizaciones empresariales, tiene una regulación, a su juicio muy acertada, del conjunto de los derechos fundamentales de todos los ciudadanos, españoles y extranjeros.

En estos 40 años que cumple la Constitución, el Tribunal Constitucional cumple 38 años el Estatuto de los Trabajadores 40, norma esta que ha sido muy transformada, si bien el último texto de 2015 lo que hace es refundir varias normas anteriores muchas de las cuales han sido normas de coyuntura fruto de una crisis económica, que ha permitido la *constitucionalización* de la crisis económica o *constitucionalización* del principio de limitación presupuestaria, con la reforma del artículo 135, en el año 2011.

El análisis de las Sentencias 119/2014, 8/2015 y 140/2015 arroja la conclusión de que sin esa situación de crisis es posible que el juicio hubiera sido de inconstitucionalidad de este principio, pese a esas grandes aperturas de las que hablaba el profesor Pérez de los Cobos en su ponencia anterior.

En referencia al artículo 37.1 CE, entiende que es un artículo muy adecuado y que no necesita reforma pero que ha tenido una interpretación compleja por parte del Tribunal Constitucional y de la jurisprudencia ordinaria, como ocurre, por ejemplo, con la ultraactividad. La jurisprudencia evolutiva ha ido haciendo una interpretación distinta del art. 37.1 de la Constitución. Destaca de esa interpretación la realizada por el primer Tribunal, entendiéndolo que hizo una operación que a su vez consiste en dos operaciones:

Una que es llevar el contenido del artículo 7 al 28.1, lo que ha permitido que el TC amparase la actividad de las organizaciones empresariales y de los sindicatos, cuestión esta no cuestionada nunca, y otra operación que es entender que la Constitución española, considerada de tercera generación, ha procedido a integrar los derechos de acción sindical dentro de la libertad sindical.

En cuanto a la función determinante de la Ley en el artículo 37.1 y sobre cómo ha evolucionado la jurisprudencia, señala que la última jurisprudencia entiende que la Ley no tiene que ser siempre garantizadora sino que puede ser desgarantizadora o restrictiva de ese derecho de libertad y de esas garantías constitucionales, jurisprudencia que sin embargo no ha sido unánime.

En cuanto a la titularidad del derecho a la Negociación Colectiva, la ponente hace una reflexión sobre las sentencias 119/2014 y 8/2015 en las que se discute a propósito de la prioridad aplicativa del convenio de empresa y si vulnera o no el derecho a la libertad sindical del sindicato, pronunciándose ambas sobre quienes son titulares de la Negociación Colectiva. En ellas se cita la sentencia 118/1983 en donde había una concepción limitativa de la asamblea por lo que se hizo en defensa del sindicato (delegados de personal y comité de empresa es sindicato y una asamblea de trabajadores también sería sindicato) En esta sentencia se habla de un sistema sindical dual, sindicato y comité de empresa. En definitiva la Constitución lo que hace es constitucionalizar al sindicato no haciendo lo mismo con las representaciones unitarias.

La sentencia 8/2015 encuentra un nuevo fundamento para la Negociación Colectiva llevada a cabo por delegados de personal y comités de empresa y lo basa no en el artículo 7 sino en el 9.2 y en el 129.2 de la Constitución, de manera que habla del derecho a la negociación colectiva no sólo del sindicato, es decir el argumento se ha dado la vuelta y parece que está sosteniendo que el legislador no sería libre de configurar un modelo sindical de Negociación colectiva.

Por otro lado la sentencia 11/81 habla de que la libertad de la Negociación Colectiva se impone al legislador, pero a partir de la sentencia de 2001, esta se separa señalando que la facultad de regular le viene al legislador no de la Ley sino de la Constitución. Las sentencias 119/2014, 8/2015 y 140/1015 no se separan de esta interpretación, sí de la interpretación de la fuerza vinculante de los convenios. A partir de estas sentencias se califica por primera vez el derecho a la Negociación Colectiva como derecho esencialmente de configuración legal, lo que quiere decir que no todo es de configuración legal, interpretación, que a su modo de ver no es afortunada. Otorga al legislador un amplio margen pudiendo establecer limitaciones a la N.C para ampliar o restringir el margen de intervención de la autonomía colectiva.

En cuanto a la compatibilidad entre la Constitución social y la económica, señala que es necesaria pero destacando que en el 37.1 ya se da la conjunción de los dos órdenes. El Tribunal en estas sentencias señala que el legislador puede ampliar o restringir, por un lado la fijación de reglas de ordenación, estructura, o configuración del derecho a la N.C., y por otro lado puede restringir las condiciones materiales de trabajo.

La ponente no obstante ve difícil que el legislador pueda ampliar o restringir, ya que lo que debe de hacer es *garantizar*. El Tribunal ha afirmado la jerarquía de la Ley frente al Convenio pero hay que preguntarse respecto de qué materias. Ante esta pregunta se entiende que regulando que sea posible el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios, aunque puede intervenir respecto de las condiciones materiales de trabajo, como por ejemplo la jornada.

Otro punto desarrollado fue el relativo al contenido adicional del derecho a la libertad sindical de Negociación Colectiva de los sindicatos representativos y de las organizaciones empresariales representativas, Se analiza los contenidos y relación de los arts. 28. y 37.1, CE si bien condicionado por el recurso de amparo. La jurisprudencia no es muy clara sobre los contenidos que están en uno en otro. Así la relación entre la Ley y la Negociación Colectiva a través del principio de jerarquía normativa se encuentra en el 37.1CE., como la fuerza vinculante del convenio colectivo siendo este un derecho fundamental cuyo contenido es de carácter esencial.

Finalmente hizo referencia al documento elaborado por un grupo de expertos en el que se plantea y se da alguna orientación que el legislador podría tener en cuenta sobre los elementos más problemáticos como son prioridad aplicativa, descuelgue, o ultraactividad.

La tercera ponencia, titulada “El derecho de la negociación colectiva desde la perspectiva de la igualdad de género: balance y retos de futuro”, corrió a cargo de **M^a Luisa Molero Marañón**, catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social.

En la presentación de la ponente el presidente de la Comisión Nacional, **Jesús Cruz Villalón**, señaló que la Ley en general es muy liberal en los contenidos de la Negociación Colectiva, por cuanto que le marca un amplio espectro de materias en las que la Negociación Colectiva puede intervenir, pero son muy pocas las materias en las que el legislador ha decidido que la negociación colectiva debe de intervenir. Entre estas escasas materias en las que ha decidido que intervenga es la relativa a los Planes de Igualdad.

En su ponencia M^o Luisa Molero comienza indicando que pese a que conmemoramos los 40 años de la Constitución, su análisis se centra en la última década, cuando aparece la Ley de Igualdad, a lo que añade que si bien la Negociación colectiva es un instrumento idóneo para tratar la igualdad de género no puede por sí misma solventar el problema de igualdad de la mujer en trabajo.

Todo lo relativo a la igualdad incide o puede incidir en las relaciones que incluye el Convenio Colectivo, pero son tres aspectos donde se centra más específicamente: El régimen de retribución, ordenación del tiempo de trabajo y los derechos de conciliación.

Es importante destacar la labor que está haciendo la OIT, en la agenda 2030, o la labor que hace la Unión Europea, como es el Pilar social o la propuesta de Directiva de conciliación.

Señala la ponente que también en nuestro país se está tomando una mayor conciencia de la importancia de la igualdad en el mercado del trabajo, este tema no se puede aislar del resto y señala tres premisas:

1. No se puede deslindar la igualdad de la situación del mercado de trabajo afectado en los últimos tiempos por la reforma laboral.
2. La revisión que ha sufrido el derecho a la Negociación Colectiva se ha visto afectada, debilitando la importancia del convenio sectorial en beneficio del convenio de empresa, fijando como ámbito preferente de negociación a la empresa (art. 84 ET). Además las mujeres se han visto afectadas en sus condiciones de trabajo por la crisis económica en mayor medida que los hombres, ya que a pesar de estar en un momento de recuperación, vienen soportando una mayor precariedad en sus condiciones laborales, con una brecha salarial de más del 20% y a pesar de tener mayor formación en general, las mujeres tienen menor representación en los puestos de responsabilidad

Considera la ponente que la igualdad no está suficientemente garantizada en la sociedad española, por lo que después de cuatro décadas de Constitución, ni los poderes públicos ni los interlocutores sociales pueden permanecer pasivos o indiferentes a esta materia

El artículo 9.2 CE obliga a los poderes públicos a adoptar medidas de acción positiva. La función de la Negociación Colectiva debe de ser crucial. Sin embargo critica la ponente que este objetivo no ha sido siempre la preocupación principal de los interlocutores sociales frente a temas como el mantenimiento del empleo o el deterioro de las condiciones de trabajo.

Por ello, en este momento de celebración de los 40 años de la Constitución sería bueno repasar el modelo vigente en la materia siendo necesaria una actuación combinada de actores públicos y privados.

La Ley Orgánica de Igualdad impone en su artículo 85 un deber de **negociar** medidas de igualdad en todo convenio, con independencia de su ámbito, siendo este un deber de carácter transversal. Los instrumentos en que se concreta este deber son alternativos, así se puede llevar a cabo de forma general en los convenios o bien a través de un Plan de igualdad en las empresas de más de 250 trabajadores.

El diferente tratamiento de ambas medidas, más exigente en el relativo al Plan de Igualdad, que incluye la posibilidad de sanción por la LISOS, frente a una falta de sanción en la ausencia de medidas de carácter general, ha provocado que haya una diferencia en el avance entre las acciones en la gran empresa y las medidas que se adoptan en la pequeña y mediana empresa, por otra parte la mayoría de nuestro tejido empresarial.

En el análisis de los Planes de igualdad, la realidad es que muchos decepcionan y no responden, a su parecer, a lo que quería la Ley de Igualdad. No hay correspondencia entre el diagnóstico y las acciones a realizar, y en muchas ocasiones falta el propio diagnóstico. Por otro lado, si bien se adoptan medidas y hay protocolos sobre acoso, no las hay sobre temas como retribución, tiempo de trabajo o promoción en el trabajo.

Por ello, propone la adopción de una serie de medidas:

- 1 Aprobar un desarrollo reglamentario con un contenido mínimo de los planes de igualdad.

2. La exigencia de una serie de documentación que se ha de poner encima de la mesa como ocurre con los planes de reestructuración

3. Rebajar el número de trabajadores de la empresa como obligación para negociar un plan de igualdad

4. Las Administraciones Públicas se deben implicar más facilitando a las empresas la realización voluntaria de los planes de igualdad, con medidas tales como incentivos.

También alude a la labor de la Inspección de Trabajo, proponiendo la creación de una Unidad especializada.

En cuanto a la brecha salarial y centrándose en la negociación colectiva, señala la dificultad de determinar la discriminación en las retribuciones ya que las estructuras salariales son muy opacas. En este sentido habría que revisar estas estructuras y garantizar la transparencia salarial en los propios convenios colectivos.

En cuanto a los derechos de conciliación y corresponsabilidad, se refiere a la situación de la mujer quien dedica más del doble del tiempo que el hombre a tareas del hogar y de familia, lo que condiciona su carrera laboral.

Por otro lado, la conciliación se ha diseñado sobre derechos de ausencia lo que puede llevar a producir el efecto contrario, ya que perpetúa los roles de género provocando la falta de promoción en el trabajo, e incluso derivado de todo ello su desapego y salida del mercado de trabajo.

Por ello es necesaria la adopción de otro tipo de medidas de conciliación. En este sentido destaca las medidas de adaptación de la jornada, que si bien lo considera una medida trascendental, sin embargo queda diluida al derivarla a la negociación colectiva, siendo esta una asignatura pendiente de nuestros convenios colectivos.

La segunda parte de la jornada consistió en una mesa redonda con la participación de los interlocutores sociales, sobre el **IV AENC**. Fue moderada por el **Director General de Trabajo, D Ángel Allué Buiza**.

El primero en intervenir fue **D. Gonzalo Pino Bustos**, Secretario de Política Sindical de la Comisión Ejecutiva Confederal de **UGT**, quien resaltó la importancia del Acuerdo, ya que supone el tener un paraguas que permite obtener una adecuada regulación de las relaciones laborales especialmente para los sectores con menor representación sindical, y recalcó que la autonomía colectiva sigue siendo el mejor espacio para la resolución de los conflictos laborales, siendo uno de los instrumentos esenciales en el dialogo social.

La centralidad del Acuerdo la sitúa en la recuperación de los salarios y los derechos laborales. Hay que tener en cuenta la caída de los salarios que se produjo en los años 2012-2013, y si bien a partir de 2014 parece que hay una cierta recuperación de los salarios en convenio, sin embargo se fue reduciendo el número de trabajadores cubiertos por la Negociación Colectiva (0,4% en 2015, 0,9% en 2016).

Por ello, la primera parte del Acuerdo tiene como finalidad la recuperación del poder adquisitivo de los salarios de manera que se llegue en 2020 a un salario convenio de 14.000 €/año.

Así mismo entiende que la Administración debería también tener en cuenta en sus actuaciones la necesidad de incluir cláusulas sociales en sus contrataciones, así como salarios adecuados.

Otro de los puntos que destaca como parte esencial del Acuerdo es el relativo a la vigencia de los convenios colectivos, es decir en materia de ultraactividad, de manera que se han de plasmar en los convenios colectivos fórmulas para garantizar el mantenimiento de la vigencia del convenio, siendo este uno de los aspectos más nocivos de la reforma laboral.

A continuación intervino **D^a M^a Cruz Vicente Peralta**, Secretaria Confederal de Acción Sindical de CCOO.

La valoración que hace CCOO del IV AENC es positiva, tanto por sus contenidos como por el hecho de que supone recuperar el dialogo social bipartito.

En su explicación, hizo referencia al marco en el que se produjo el Acuerdo. El contexto económico en el que se produjeron el segundo y el tercer ANC fue distinto siendo el año 2017 un año de una clara recuperación económica, sin que esta mejora se haya trasladado a los trabajadores y trabajadoras., siendo los efectos de la reforma laboral negativos en los salarios, especialmente en los más bajos. Es consciente del fracaso de la negociación en el año 2107 por lo que recuperar el Acuerdo tiene una gran importancia.

Respecto del contenido del Acuerdo, éste rompe la dinámica de los anteriores teniendo aquí como elemento esencial la materia salarial.

La filosofía del Acuerdo se basa en la recuperación de los salarios y la mejora de los empleos.

Resalta la importancia de la cláusula de salvaguarda, siendo este un elemento clave del Acuerdo.

Otra novedad importante es el establecimiento del salario mínimo de convenio ya que es la primera vez que se incluye, además de la importancia que va a tener en la reducción de la brecha salarial.

Tiene igualmente importancia lo acordado respecto a la flexibilidad interna negociada en aras al mantenimiento del empleo frente a las medidas de reestructuración empresarial de manera que se evite llegar al despido.

Finalmente hizo referencia a la necesidad de trasladar estos acuerdos al ámbito tripartito de manera que se traduzcan en la adopción de medidas. Para ello se está trabajando en las mesas de diálogo social esperando que puedan llegar a buen término y se traduzcan en el desarrollo de esos acuerdos.

Finalmente intervino **D. Jordi García Viña**, Director del Departamento de Relaciones Laborales de **CEOE**.

En su intervención señaló que después de 40 años de Constitución, cuando intentemos modificarla tendríamos que tener en cuenta que tenemos una norma de relaciones laborales dl año 80 y que el sistema de negociación colectiva proviene del año 58. Es seguro que hay cuestiones en las que técnicamente fallan y que hay imperfecciones pero la realidad es que estas normas han funcionado.

En cuanto al IV AENC, explica el ponente que ha sido muy difícil llegar a un acuerdo, ya que se han dado situaciones muy complicadas, pero sin embargo mucho más que los problemas técnicos que pueda tener y espera que pueda servir para poder llegar en un futuro a tener un V Acuerdo.

En cuanto a las reformas de futuro que entiende debe de abordar la Negociación Colectiva, una de ellas se refiere a la modernización de los contenidos de los convenios, con inclusión de temas como la digitalización.

Igualmente se deben abordar los nuevos problemas jurídicos que lleva el derecho de competencia, y en definitiva debe de abordar la materia relativa a la empleabilidad para los trabajadores y la competitividad de los empresarios.

En cuanto a la relación Ley- Convenio Colectivo se debería pensar esa cuestión ya que según él hay que darle valor al acuerdo ya que funciona mejor que la ley.

2. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE SEPTIEMBRE A 30 DE NOVIEMBRE DE 2018

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

99014405012008 Convenio Colectivo sectorial estatal para el sector de industrias de aguas de bebida envasadas. Vigencia desde el 1/01/2018 hasta el 31/12/2020. (BOE de 16.11.2018)

Respecto de este Convenio Colectivo, según se indica en su artículo 3. Ámbito funcional, el Convenio regulará las relaciones laborales de todas las empresas cuya actividad consista en la explotación y envasado de aguas de bebida envasada, incluidos los centros de trabajo, depósitos y almacenes exclusivos de dicha actividad.

99001305011981 Convenio colectivo para la fabricación de conservas vegetales. Vigencia 01/01/2017 hasta 31/12/2019. (BOE de 16.11.2018)

Según dispone en su artículo 2. Ámbito funcional, los preceptos de este Convenio Básico regulan las relaciones laborales de todas las empresas o centros de trabajo cuya actividad principal, y con respecto al principio de unidad de empresa, sea la fabricación de conservas vegetales, platos precocinados, zumos y congelados vegetales, cualquiera que sea la denominación y personalidad jurídica, privada o pública, de las empresas afectadas, y del personal que en ellas presten sus servicios.

Se considera que integran dicha industria las fábricas, talleres y explotaciones industriales que se dedican a la preparación, o transformación de verduras, frutas, legumbres y hortalizas mediante sistema de confitura, desecación, lavado y acondicionamiento, tratamiento con gases de cualquier tipo que permita la conservación, aunque sea por breve periodo de tiempo y con necesidad de frío, u otro cualquiera de conservación, procediendo al envasado de los productos, utilizando la hojalata, cristal, madera, cartón, bolsas de plástico, bandejas u otro medio (entendiéndose comprendidos los productos de 4^a y 5^a gama), así como los talleres de fabricación de envases cuando constituyan dependencias anejas a la actividad principal.

99016175011900 III Convenio colectivo estatal de reforma juvenil y protección de menores. Vigencia 1.1.2017 a 31.12.2021 (BOE de 23.11.2018).

Según lo dispuesto en su artículo 2. Ámbito funcional, *el presente convenio colectivo será de aplicación en todas aquellas empresas, entidades, centros, programas y servicios que se enuncian, o se derivan de la aplicación de la siguiente normativa*

a) *Ley Orgánica 1/1996, de 15 de enero (RCL 1996, 145) de protección jurídica del menor*

b) *Ley 5/ 2000, de 12 de enero (RCL 2000,90) reguladora de la responsabilidad penal de los menores, o aquellas que en su momento las sustituyesen, ampliases o modificasen, prescindiendo de la naturaleza, tipo o carácter de la empresa o entidad propietaria, ya sea su actividad la oferta de servicios, la elaboración y puesta en práctica de programas, o la gestión de cualquier tipo de centro.*

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 30 de noviembre de 2018. La información sobre los **convenios firmados en 2018** indica que son 1.165, 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 3.480, que afectan a 1.119.093 empresas y a 8.491.785 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 1,70%, superior al registrado en el conjunto de 2017. En ese ejercicio 2017, el crecimiento salarial pactado inicial alcanzó el 1,47% y se elevó una centésima, hasta el 1,48%, por el efecto de las cláusulas de garantía salarial.

Acerca de la presencia de las cláusulas de salvaguarda salarial en los convenios colectivos con efectos económicos en 2018, cubren al 18,0% de los trabajadores, por debajo del dato disponible del conjunto de 2017 (19,6%).

Según el *ámbito funcional*, el incremento salarial inicial en los convenios de empresa es menor que en los convenios de ámbito superior: 1,36%, frente a 1,73%. Las cláusulas de garantía cubren al 20,6% y al 17,8% de los trabajadores de cada ámbito, respectivamente.

Por *sectores*, el aumento salarial más elevado se pacta en la construcción (2,09%), alejado de los acordados en la industria (1,73%), los servicios (1,69%) y, sobre todo, en la agricultura (1,21%).

En cuanto a la *jornada* pactada, se sitúa en 1.745 horas, unas dos horas mayor que la acordada en 2017. Según el ámbito funcional, la jornada media pactada es de 1.714 horas en los convenios de empresa, unas cinco horas menos que en 2017, y de 1.747 horas en los convenios supraempresariales, tres horas más que el año anterior.

Respecto a las *inaplicaciones* de convenios, en los primeros once meses de 2018 se han registrado 913, que afectan a 19.162 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 de ámbito superior a la empresa (el 98,6%) y son aprobadas por acuerdo en el período de consultas (el 91,1%).

En el 58,2% 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).

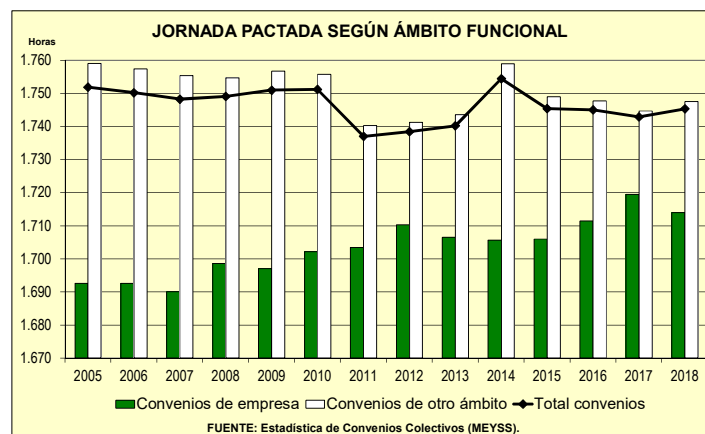
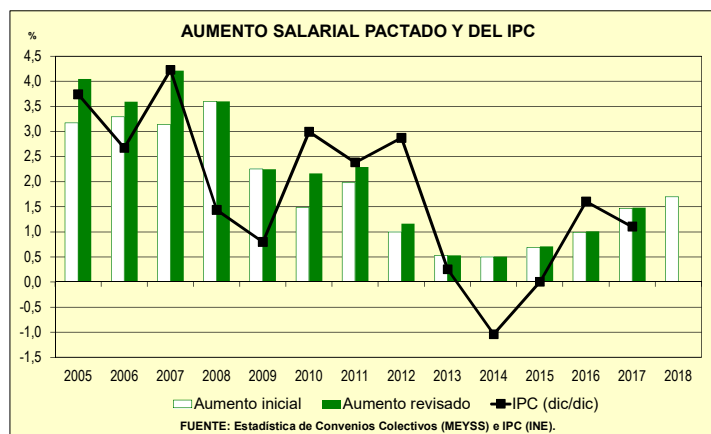
CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
Inaplicaciones depositadas en el período enero-noviembre de 2018		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
TOTAL	913	19.162
Cuantía salarial	531	9.824
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	118	1.605
Sistema de remuneración	36	657
Horario y distribución del tiempo de trabajo	29	410
Cuantía salarial y Jornada de trabajo	25	810
Cuantía salarial, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	23	188
Cuantía salarial y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	19	107
Resto de casos	132	5.561

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 de 2018 está realizada o está pendiente de concluirse, 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	5.044	97	1.836	154	2.957
2018	3.480	68	1.275	114	2.023
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	10.367,1	633,0	2.400,3	881,3	6.452,6
2018	8.491,8	516,5	1.747,0	719,1	5.509,1

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 noviembre de 2018.



SENTENCIAS

STS 419/2018 mo, de 19 de abril de 2018. Unificación de Doctrina. Sala de lo Social. La sentencia desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa y confirma la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, con sede en Granada en fecha 4 de febrero de 2016 que a su vez había confirmado la resolución – estimatoria de la demanda- que en fecha 23 de septiembre de 2015 pronunciara el Juzgado de lo Social núm. 3 de Jaén.

Permiso por lactancia. Acumulación en jornadas completas prevista en el convenio colectivo de aplicación, aunque sin precisar los términos (con base en la hora de ausencia o en la media hora de reducción de jornada).

El derecho al permiso por lactancia se identifica en el artículo 37.4 del ET con la ausencia de una hora del centro de trabajo para cubrir esa finalidad. La lactancia del menor, ausentándose el trabajador del centro de trabajo, puede suplirse por otras fórmulas y así se ha previsto que pueda sustituirse por la reducción de jornada, en cuyo caso, se identifica esta con una duración concreta- media hora-. Tanto una u otra forma de ejercer el derecho son mínimos de derecho necesario relativo que el convenio colectivo debe respetar. A partir de ahí, el legislador ha señalado que la negociación colectiva puede permitir acumular en jornadas completas el derecho. Dado que ese derecho consiste en ausentarse del centro de trabajo, este permiso es el que se acumula y, por lo tanto, lo es sobre la hora de ausencia. La norma estatutaria acude a la expresión “acumularlo”, en clara referencia al derecho y no dice “acumularla” en referencia a la reducción de jornada. Por tanto, lo que se traslada a la negociación colectiva es la acumulación de las horas de ausencia, salvo que esa previsión legal se supere por otra más beneficiosa para el trabajador o la trabajadora o que en acuerdo bilateral entre empresa y trabajador se mejore la norma legal o convencional.

STJUE de 11 de julio de 2018. Aplicación del artículo 44 de la LET y no del artículo 14 del Convenio colectivo de empresas de seguridad.

Sucesión de contratas. Sucesión de empresa. Mantenimiento de los derechos de los trabajadores. Subrogación en los contratos de trabajo por imperativo de lo pactado en un convenio colectivo. Convenio que excluye la obligación de que el cedente y el cesionario de la empresa respondan solidariamente de las obligaciones, incluidas las salariales, derivadas de los contratos de trabajo antes de la transmisión de dicha empresa. Empresa principal, arrendataria de servicios, que resuelve el contrato de vigilancia de instalaciones celebrado con un contratista y formaliza, a efectos de la ejecución de esta prestación, un nuevo contrato con otra empresa, que se hace cargo en virtud de un convenio colectivo, de una parte esencial del personal que la primera contratista destinaba a la vigilancia, descansando la actividad fundamentalmente en la mano de obra.

STS 73/2018, de 30 de enero: Convenio colectivo aplicable en un supuesto de sucesión de empresa (fusión por absorción), entra en vigor un nuevo convenio en la empresa subrogada que es aplicable.

Se produce en el caso fusión por absorción; la obligación de la aplicabilidad del convenio colectivo de la empresa cesante alcanza hasta la pérdida de vigencia del convenio regulador de las relaciones laborales en el momento de la subrogación de los mismos, no siéndoles aplicable posteriormente el nuevo convenio que sustituye al decaído en la actividad de la empresa absorbida, sino el vigente para la entidad empresarial surgida tras la subrogación.

La sentencia confirma la de la Audiencia Nacional de 10 de octubre de 2016, desestimando el recurso de casación presentado.

Entiende que no procede la aplicación de la doctrina contenida en la STS de 22 de diciembre de 2014 al no darse en este caso las mismas circunstancias. “La obligación empresarial de garantizar a los trabajadores de los que se hizo cargo la nueva empresa, el disfrute de la integridad de las condiciones laborales derivadas del Convenio anterior, en tanto éste no sea sustituido por otro que, se ha visto respetado, sin que consten acreditados indicios de la existencia de la situación fraudulenta alegada.

STS 107/2018, de 7 de febrero. Unificación de doctrina, Sala de lo Social. Vigencia del Convenio Colectivo:

vigencia por ultraactividad del Convenio Colectivo de las empresas de Acuicultura Marina de Andalucía, suscrito antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, en el que se contenía una cláusula de continuidad o prórroga después de terminada su vigencia, que se interpreta como integrante de la expresión del art. 86.3 ET de “salvo pacto en contrario” a efectos de extensión más allá del año que previó la Ley 3/2012.

En este sentido señala la sentencia que, aunque el Convenio Colectivo hubiera sido denunciado con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012 y a fecha 8 de julio no se hubiera suscrito un nuevo convenio, el citado convenio no ha perdido vigencia ya que el artículo 1.3 del mismo expresamente se prevé que si se produce esta situación “permanecerán vigentes las cláusulas normativas dl convenio hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que haya de sustituirle”. En este caso la Disp. Transitoria Tercera del Convenio Colectivo cuestionado dispone expresamente que “A la finalización de la vigencia del presente Convenio, este se aplicará en todo su contenido a los trabajadores/as mientras no se negocie un nuevo convenio...” Este es el “pacto en contrario” a que se refiere el precepto y permite evitar que el convenio, tras ser denunciado y no haberse suscrito uno nuevo en un año, pierda vigencia.

Mantiene la doctrina de la Sala IV/TS contenida en la sentencia de 17 de marzo de 2015.

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO

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	5.044	3.480	
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	3.952	2.623	
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	1.092	857	
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	3.092	2.479	
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	1.567	1.001	
Convenios firmados en años posteriores	379	414	396	436	510	412	533	741	422	324	466	527	385	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	1.242,5	1.119,1	
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	1.238,6	1.116,5	
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	10.367,1	8.491,8	
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	760,4	550,5	
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	9.606,7	7.941,3	
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	5.372,0	5.621,1	
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	3.875,7	2.870,7	
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	1.119	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	633,0	516,5	
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	2.400,3	1.747,0	
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	881,3	719,1	
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	6.452,6	5.509,1	
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	1,7	
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	1,4	
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	1,7	
- 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	1,4	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	2,8	2,9	-	
- 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	1,0	1,6	1,9	
- 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	1,6	
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	1,6	
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	1,4	-	
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	1,5	1,8	
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	1,5	
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	1,2	1,2	
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	1,7	
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	2,1	
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	1,4	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	0,8	1,4	-	
- 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	2,8	2,9	-	
- 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	1,5	-	
- Sector autonómicos	3,6	3,3	3,5	4,4	2,2	2,0	2,2	1,2	0,7	0,5	0,8	1,1	1,6	-	
- 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	1,5	-	
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	1,4	-	
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	1,5	-	
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	1,2	-	
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	12,3	19,6	18,0	
Empresa	52,7	52,5	54,4	54,6	45,2	43,3	32,5	24,6	9,6	11,2	14,0	15,4	17,5	20,6	
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	12,0	19,8	17,8	
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	1.742,9	1.745,3	
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	1.719,4	1.714,0	
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	1.744,7	1.747,5	
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	246,3	321,6	
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	1.134,2	1.302,8	
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	2.055,3	2.440,2	
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	192,4	209,9	
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	8.797,4	9.266,4	
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	8,3	7,6	
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	192,4	209,9	
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	7,8	7,1	
B/ CONVENIOS FIRMADOS															
Convenios	1.859	1.606	1.866	1.839	1.165	Número				2.512	2.073	1.437	1.326	1.076	913
De nuevas unidades de negociación	608	545	506	483	284	Con acuerdo en período cons				90,7	95,8	90,6	90,6	88,9	91,1
Trabajadores (miles)	2.169,2	3.549,0	2.832,3	3.909,4	2.936,0	Empresas afectadas				2.179	1.831	1.254	1.150	949	804
De nuevas unidades de negociación	144,7	391,7	122,5	105,2	56,3	Trabajadores				159.550	66.203	43.173	32.064	23.625	19.162
(1) Convenios registrados hasta el 30 de noviembre de 2018. Datos acumulados de cada período. (2) Datos en negrita: actualizados a 30 de junio de 2018. Información provisional de 2017 y 2018. P=Provisional. * Ver página 6 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)	IV 16	I 17	II 17	III 17	IV 17	I 18	II 18	III 18
Contabilidad Nacional (2)														
PIB	-1,7	1,4	3,6	3,2	3,0	2,6	2,7	2,9	3,1	2,9	3,1	2,8	2,5	2,5
Empleo (3)	-3,4	1,0	3,3	3,0	2,9	2,5	2,8	2,7	2,9	2,9	2,9	2,6	2,5	2,5
Asalariados	-4,0	1,2	3,8	3,3	3,2	3,2	3,0	2,9	3,3	3,3	3,4	3,2	3,2	3,3
No asalariados	0,3	0,1	0,5	1,7	0,6	-2,1	1,6	1,3	1,0	0,6	-0,6	-1,3	-2,5	-2,6
Productividad. Total (3)	1,8	0,3	0,3	0,1	0,1	0,1	-0,1	0,2	0,1	0,0	0,2	0,3	0,0	0,0
Agricultura	15,3	-2,0	2,3	4,2	-3,3	2,5	0,4	-4,1	-6,1	-2,8	-0,2	2,6	4,3	0,8
Industria	0,6	3,3	0,1	1,6	0,9	0,3	0,4	1,0	0,4	0,6	1,7	-0,2	0,4	0,8
Construcción	2,5	0,5	-2,3	1,4	-0,3	-1,2	0,7	-0,5	0,1	0,0	-0,9	-0,9	-1,3	-1,4
Servicios	2,0	-0,4	-0,2	-0,8	0,0	0,1	-0,5	0,1	0,1	-0,1	-0,1	0,3	0,1	0,1
Remuneración por asalariado (3)	1,4	0,1	0,8	-0,5	0,3	0,7	-0,6	0,4	0,0	0,4	0,5	0,4	0,7	1,1
Coste Laboral Unitario (CLU)(3)(4)	-0,4	-0,2	0,5	-0,6	0,2	0,7	-0,6	0,2	-0,1	0,4	0,3	0,2	0,6	1,1
Deflactor del PIB	0,4	-0,2	0,5	0,3	1,2	1,0	0,7	0,7	1,3	1,2	1,8	1,1	0,8	1,0
CLU real (3)(5)	-0,7	0,0	0,0	-0,9	-1,0	-0,3	-1,3	-0,5	-1,4	-0,8	-1,5	-0,9	-0,1	0,1
Encuesta de Población Activa (EPA)														
Ocupados	-2,8	1,2	3,0	2,7	2,6	2,6	2,3	2,3	2,8	2,8	2,6	2,4	2,8	2,5
Asalariados	-3,5	1,5	3,4	3,1	3,2	3,3	2,6	2,7	3,3	3,3	3,5	2,9	3,6	3,3
No asalariados	0,3	-0,4	1,1	0,7	-0,1	-1,1	0,6	0,1	0,3	0,6	-1,5	-0,5	-1,2	-1,5
Activos	-1,1	-1,0	-0,1	-0,4	-0,4	0,2	-0,6	-0,6	-0,6	-0,3	0,1	-0,1	0,5	0,3
Parados	4,1	-7,3	-9,9	-11,4	-12,6	-10,8	-11,3	-11,2	-14,4	-13,6	-11,1	-10,8	-10,8	-10,9
Tasa de ocupación (6)	44,4	45,0	46,4	47,6	48,7	49,6	48,0	47,8	48,7	49,3	49,1	48,7	49,8	50,2
Varones	49,4	50,3	52,0	53,3	54,6	55,5	53,6	53,5	54,6	55,4	54,9	54,5	55,8	56,4
Mujeres	39,6	40,0	41,1	42,2	43,1	43,9	42,6	42,3	43,1	43,5	43,5	43,1	44,2	44,3
Nacionales	44,0	44,7	45,9	47,0	48,0	48,9	47,3	47,1	48,0	48,5	48,3	48,0	49,1	49,5
Extranjeros	47,2	48,4	51,2	53,4	55,4	55,7	54,2	54,0	55,4	56,1	55,9	54,4	56,5	56,4
Tasa de temporalidad (7)	23,1	24,0	25,1	26,1	26,7	26,8	26,5	25,8	26,8	27,4	26,7	26,1	26,8	27,4
Ocupados tiempo parc./total (%)	15,8	15,9	15,7	15,2	15,0	14,6	15,30	15,6	15,3	14,3	14,8	14,9	15,0	13,9
Tasa de actividad (8)	60,0	59,6	59,5	59,2	58,8	58,7	59,0	58,8	58,8	58,9	58,8	58,5	58,8	58,7
Varones	66,4	65,8	65,7	65,1	64,7	64,6	64,8	64,6	64,7	65,0	64,6	64,3	64,6	64,9
Mujeres	53,9	53,7	53,7	53,6	53,2	53,1	53,4	53,2	53,3	53,1	53,3	52,9	53,3	52,9
Nacionales	58,3	58,0	58,0	57,8	57,3	57,2	57,6	57,3	57,4	57,5	57,2	57,0	57,3	57,3
Extranjeros	74,9	73,8	73,7	72,8	72,7	71,7	71,9	72,5	72,6	72,5	73,2	71,8	72,3	71,0
Tasa de paro (9)	26,1	24,4	22,1	19,6	17,2	15,5	18,6	18,8	17,2	16,4	16,5	16,7	15,3	14,6
Varones	25,6	23,6	20,8	18,1	15,7	14,0	17,2	17,2	15,6	14,8	15,0	15,2	13,7	13,1
Mujeres	26,7	25,4	23,5	21,4	19,0	17,3	20,3	20,5	19,0	18,2	18,3	18,5	17,1	16,2
Nacionales	24,4	23,0	20,9	18,7	16,3	14,6	17,8	17,8	16,4	15,5	15,6	15,7	14,3	13,7
Extranjeros	37,0	34,5	30,5	26,6	23,8	22,3	24,7	25,5	23,6	22,7	23,6	24,3	21,9	20,6
Parados larga durac./total (%) (10)	58,4	61,8	60,8	57,3	52,6	49,7	56,4	54,4	54,6	50,7	50,4	49,8	51,0	48,1
Encuesta Trimestral Coste Laboral														
Coste laboral total por trabajador	0,2	-0,3	0,6	-0,4	0,2	0,7	-0,8	0,0	-0,2	0,4	0,7	0,7	0,7	-
Coste salarial por trabajador	0,0	-0,1	1,1	-0,3	0,1	0,7	-0,8	-0,2	-0,1	0,3	0,5	0,8	0,5	-
Coste salarial ordinario	-0,3	0,0	0,4	-0,2	0,2	0,9	-0,3	0,0	-0,1	0,5	0,4	0,7	1,1	-
Pagos extraordinarios y atrasad.	2,2	-0,7	5,8	-0,5	-0,2	-0,8	-2,6	-1,8	0,0	-1,5	1,0	1,6	-2,3	-
Otros costes por trabajador	0,6	-1,0	-0,7	-0,8	0,5	0,7	-0,9	0,5	-0,5	0,7	1,5	0,2	1,2	-
Cotizaciones obligatorias	0,6	1,6	1,1	-0,3	0,8	0,8	-0,4	0,3	0,8	1,1	1,3	0,7	0,9	-
Coste por despido	-5,4	-26,0	-23,5	-12,5	-10,4	0,6	-15,5	4,0	-39,9	-9,3	7,8	-14,9	25,6	-
Coste laboral por hora trabajada	0,5	0,1	0,6	-0,1	0,1	0,8	0,6	-4,3	3,8	-0,4	1,2	3,8	-1,9	-
Horas mensuales efectivas. Total	-0,4	-0,4	0,0	-0,3	0,1	-0,2	-1,4	4,5	-3,9	0,7	-0,5	-3,0	2,7	-
Tiempo completo	0,3	0,1	-0,1	-0,1	0,2	0,0	-1,1	4,5	-4,0	0,8	-0,5	-2,9	2,9	-
Tiempo parcial	0,7	0,3	1,5	-0,5	0,3	-0,3	-2,3	5,1	-3,2	0,1	-0,7	-3,0	2,4	-
	2013	2014	2015	2016	2017	2018(1)	Abr 18	May 18	Jun 18	Jul 18	Ago 18	Sep 18	Oct 18	Nov 18
Afiliados y movimiento laboral registrado														
Afiliados S.S. (media mensual)	-3,3	1,6	3,2	3,0	3,6	3,1	3,1	3,1	3,1	3,0	2,9	2,9	3,1	2,9
Asalariados	-3,8	1,4	3,5	3,5	4,2	3,5	3,5	3,6	3,6	3,4	3,3	3,2	3,4	3,2
No asalariados	-0,7	2,2	1,9	1,0	0,8	1,0	1,0	1,0	1,1	1,1	1,1	1,2	1,3	1,3
Paro registrado	2,6	-5,6	-7,5	-8,6	-9,3	-6,5	-6,6	-6,0	-6,0	-6,0	-5,9	-6,1	-6,1	-6,4
Contratos registrados	7,4	13,1	11,1	7,6	7,6	3,7	10,5	1,5	-1,6	8,2	4,3	-2,1	10,4	2,7
Indefinidos (% del total)	7,7	8,1	8,1	8,6	9,0	10,4	10,7	9,7	9,4	9,1	9,6	11,9	10,8	10,6
IPC														
IPC s/ diciembre anterior (11)	0,3	-1,0	0,0	1,6	1,1	-	0,0	0,9	1,2	0,4	0,6	0,8	1,8	-
IPC s/ año anterior	1,4	-0,2	-0,5	-0,2	2,0	1,7	1,1	2,1	2,3	2,2	2,2	2,3	2,3	-
Subyacente s/ año anterior (12)	1,4	0,0	0,6	0,8	1,1	0,9	0,8	1,1	1,0	0,9	0,8	0,8	1,0	-
IPC energía s/año anterior	0,0	-0,8	-9,0	-8,6	8,0	6,5	2,3	7,8	9,9	11,2	11,1	12,0	10,7	-

(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/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

