GOBIERNO DE ESPAÑA
MINISTERIO DE TRABAJO, MIGRACIONES Y SEGURIDAD SOCIAL

Boletín

Número 67 – Febrero 2019

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

Observatorio de la negociación colectiva

1. CENTENARIO DE LA OIT: UNA HISTORIA CON MUCHO FUTURO EN FAVOR DE LA JUSTICIA SOCIAL Y EL TRABAJO DECENTE

El Centenario de la OIT nos permite pensar en el camino recorrido en estos cien años pero también reflexionar acerca de los nuevos desafíos y las perspectivas que se abren. La OIT nace en 1919 con el Tratado de Versalles, que puso fin a la Primera Guerra Mundial. Este no es un dato anecdótico sino que es un factor clave para entender el contexto de su creación y el fundamento que le dio origen: no habrá paz duradera sin justicia social. Y no hay justicia social sin un trabajo verdaderamente humano, lo que ahora llamamos trabajo decente. Hoy, considerado las incertidumbres que aparecen en el panorama internacional, esa expresión sigue vigente. El Centenario nos encuentra en un momento clave. El futuro del trabajo ya llegó, y tenemos enormes desafíos que abordar: la imparable digitalización de la economía, con las impactantes repercusiones que tiene a nivel del empleo; el cambio climático, que exige cambios rotundos en las formas de producción y de consumo; y las tendencias demográficas y los fenómenos migratorios, que se ven acelerados por estas mismas dinámicas y que van a requerir renovados esfuerzos para que este proceso de transición, nadie atrás se quede atrás. Este mismo enfoque es el que da vida a los Objetivos de Desarrollo Sostenible adoptados en 2015 por los gobiernos de todo el mundo en el seno de las Naciones Unidas, de las que la OIT es una de sus agencias especializadas.

Ahora, 100 años después de su fundación, la OIT necesita un nuevo mandato para abordar los desafíos de nuestro tiempo. Por ello ha impulsado, entre otras, la Iniciativa del Centenario relativa al Futuro del Trabajo, invitando a todos los países, gobiernos, sindicatos, organizaciones empresariales y a toda la saciedad en todo el mundo a un debate abierto que nos permita comprender las grandes tendencias que están transformando el mundo del trabajo y acordar las mejores respuestas para modelar el futuro del trabajo que queremos. En este contexto, adquiere especial valor el Informe que el pasado 22 de enero lanzaba la Comisión Mundial sobre el Futuro del Trabajo, abriendo las celebraciones del Centenario.

El Informe, titulado “Trabajar para un futuro más prometedor”, tiene una trascendencia histórica. La Comisión –de carácter independiente, formada por 27 personalidades de todo el mundo– habiendo tomado nota los análisis, datos y aportaciones de los debates sobre el futuro del trabajo, presenta un documento propositivo con recomendaciones y propuestas para alcanzar la justicia social en el siglo XXI.

A partir del diagnóstico, el informe propone la revitalización del contrato social poniendo a las personas en el centro de las políticas, y presenta un programa ambicioso articulado en tres ejes: incrementar las inversiones en las capacidades de las personas, incrementar las inversiones en las instituciones del trabajo y aumentar las inversiones en trabajo decente y sostenible.

Entre otros puntos se propone el reconocimiento de un derecho universal al aprendizaje permanente, conscientes del rol clave de la formación para que los trabajadores puedan estar preparados para la transición y para los empleos del mañana. Una propuesta particularmente innovadora es la creación de una Garantía Laboral Universal, que garantice los principios y derechos fundamentales del trabajo, un salario digno y un trabajo seguro y saludable para todos los trabajadores del mundo, sea cual sea su sector o relación contractual, incluidos los trabajadores de las plataformas digitales.
Esa misma concepción de universalidad aparece en sus propuestas de protección social. Asimismo, se avanzan medidas para lograr la igualdad de género, contemplando los trabajos del cuidado, otorgando mayor representación a las mujeres, y poniendo fin a la violencia y el acoso en el mundo del trabajo.

Atendiendo a la invitación de la Iniciativa del Centenario de la OIT sobre el futuro del trabajo, en España se conformó en julio de 2016 la Comisión tripartita sobre el Futuro del Trabajo, compuesta por el Gobierno de España, las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las organizaciones sindicales CCOO y UGT, con la asistencia de la Oficina de la OIT para España. En marzo de 2017 se abría el debate con la organización de la ‘Primera Conferencia Tripartita sobre el Futuro del Trabajo que queremos’ en marzo de 2017.

Desde entonces se han venido celebrando multitud de debates académicos, sectoriales y tripartitos, destacando las Conferencias tripartitas autonómicas y el Congreso Interuniversitario sobre el futuro del trabajo que ha tenido lugar el 7 y 8 de febrero en la Universidad de Sevilla. España albergará también la Conferencia Iberoamericana de Ministras y Ministros de Trabajo de Iberoamérica sobre el Futuro del Trabajo, el 4 de marzo en Casa América de Madrid. Los debates culminarán con la Segunda Conferencia Tripartita que adoptará unas conclusiones tripartitas como contribución española al debate internacional.

Todas estas iniciativas nutrirán la histórica Conferencia Internacional del Trabajo de 2019, la Conferencia del Centenarios, que tendrá lugar del 10 al 20 de junio en Ginebra, de la que se esperan unos resultados. La renovación del compromiso con los valores fundacionales de la OIT y un mandato acorde con nuestro tiempo en un mundo globalizado y digitalizado para seguir promoviendo la justicia social y el trabajo decente como las bases de la paz universal y de la convivencia social a lo largo del siglo XXI.

Joaquín Nieto,
Director Oficina de la OIT para España

2. CONSULTAS. COMISION CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS.

Dentro de las funciones de la CNCC se encuentra la de emitir dictámenes no vinculantes sobre las consultas que se plantean relativas a determinar el ámbito funcional de los convenios colectivos.
Terminado el año 2018, la Comisión Permanente de la CCNCC ha emitido durante ese año un total de 48 dictámenes. Por su interés, vamos a destacar algunos de ellos:

Consulta Nº 81/2016, de 30 de octubre de 2018. Convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada al reparto de comida a domicilio para restaurantes, que no prepara ni elabora la comida, y se encarga exclusivamente de realizar el reparto de comida al domicilio del cliente, que solicita este servicio al restaurante a través de la aplicación *Just Eat.* Para ello dispone de quince motocicletas, con una cilindrada entre 50 y 600 centímetros cúbicos; además cuenta con dos bicicletas con remolque y una bicicleta específica para carga. El empresario titular regula las relaciones de trabajo por el Convenio Colectivo estatal de elaboradores de productos cocinados para su venta a domicilio que obliga a las empresas que se dedican a preparar alimentos cocinados para su entrega en el domicilio del cliente La empresa se encuentra en A Coruña..
Al plantearse la posibilidad de que la actividad objeto de estudio pudiese corresponder con la realizada por las empresas que prestan servicios de comidas y bebidas en los términos que recoge el V Acuerdo laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería para los años 2015-2019, se acordó pedir información a la Comisión Paritaria que resolvió en el sentido de "tener por incluida esta actividad de reparto de comidas y bebidas en el ámbito funcional del ALEH V".
Por ello, la Comisión Consultiva en su reunión de 30 de octubre de 2018 acordó por mayoría, informar que a la empresa consultante dedicada al reparto de comida a domicilio en la provincias de A Coruña, le resultaba de aplicación el Convenio colectivo provincial del sector de hostelería, ya que este convenio obliga, por su ámbito provincial, a todas las empresas radicadas en esa provincia a las que sea de aplicación el Acuerdo laboral de ámbito estatal del sector de Hostelería.

Consultas nº 15/2018 y consulta nº 28/2018. Se incluyen estas dos consultas al tratarse una actividad cuya ubicación en uno u otro convenio se ha planteado en varias ocasiones.
La consulta **nº 15/2018** se refiere a una empresa dedicada al asesoramiento energético como intermediario de productos diversos para una empresa distribuidora de energía. En concreto la empresa se dedica a visitar posibles clientes ofreciendo los servicios de una compañía energética, recibiendo a cambio un porcentaje en función del importe facturado al cliente. La empresa aplica el Convenio de Oficinas y despachos y quiere saber si le corresponde aplicar el Convenio colectivo del comercio o la industria del metal.
En el dictamen emitido por la Comisión Permanente se acuerda por mayoría informar que la actividad de intermediación comercial realizada por la empresa en la provincia de Zaragoza resulta encuadrada dentro del ámbito funcional del Convenio colectivo provincial de Oficinas y Despachos de la provincia de Zaragoza.
La consulta **nº 28/2018** se refiere al convenio colectivo aplicable a la actividad de una empresa que posee una central de compras y servicios para el sector de la maquinaria industrial, que actúa como intermediaria en la compraventa de máquinas y equipos industriales para sus clientes asociados. Dispone de dos centros de trabajo, uno en Navarra y otro en Toledo.
La empresa expone que la práctica totalidad de la actividad se desarrolla dentro de una oficina y tiene dudas entre aplicar los convenios sectoriales del comercio o los del sector de oficinas y despachos.
En su reunión de 30 de octubre de 2018, la Comisión permanente de la CCNCC acordó por mayoría informar que al centro de trabajo situado en la provincia de Toledo le resulta de aplicación el Convenio colectivo provincial del sector del Comercio General y al centro de trabajo de la empresa situado en Navarra le resulta aplicable el Convenio Colectivo del sector de Oficinas y Despachos de esa Comunidad.
Cabe destacar para ambas consultas que desde la CCNCC se ha observado que la intermediación comercial es una actividad económica susceptible de encuadrarse dentro del ámbito funcional de diferentes convenios de sector, al participar de una doble naturaleza (administrativa y comercial), al asumir de forma conjunta la realización de los actos de preparación en la formalización de los contratos de compraventa, lo que supone un trabajo de gestión administrativa, pero también una labor comercial dirigida a ofertar las cualidades de un producto o servicio, en nombre de un tercero, para lograr su colocación y venta dentro del mercado.
Esta diversa concepción ha llevado a diferentes propuestas de resolución sobre el convenio de aplicación a los intermediarios de comercio, resultando aplicable en alguna ocasión el convenio de oficinas y despachos, y en otra el Convenio de Comercio, o el Acuerdo Marco estatal de Comercio en alguna ocasión, ello en función de la descripción del ámbito funcional y territorial estudiado en cada caso.

Consulta nº 35/2017. Convenio colectivo aplicable a una empresa que realiza varias actividades: unas de mantenimiento industrial y otras de limpieza en general.
La empresa desarrolla dos actividades diferentes:
-Una actividad general de limpieza de edificios y locales que incluye las actividades típicas de este sector.
-Y otra de mantenimiento de tipo industrial.
En este caso hay que resaltar el criterio seguido por la CCNCC en relación con este tipo de empresas que tienen el carácter de multiservicios, que ante la ausencia de un convenio propio, es el de aplicar aquellos convenios colectivos 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 el principio de especialidad.
Así, la Comisión Permanente, por unanimidad, resolvió de las siguiente manera: a la actividad de limpieza de edificios y locales le será de aplicación el convenio colectivo de limpieza de edificios y locales de la Región de Murcia, mientras que a la actividad de mantenimiento industrial le será de aplicación el convenio colectivo para la Industria siderometalúrgica de la Comunidad Autónoma de la Región de Murcia.

3. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE DICIEMBRE 2018 A 31 DE ENERO DE 2019

Según la base de datos del Registro Electrónico de Convenios Colectivos (REGCON), desde el uno de diciembre 2018 a 31 de enero de 2019 se han publicado Convenios Colectivos de ámbito sectorial de nivel estatal. Estos son los siguientes:

99003385011981 Convenio Colectivo del grupo de marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla- La Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila Valladolid y Palencia. Vigencia desde el (BOE de 12.12.2018)

Según se indica en su artículo 5. Ámbito funcional, éste se remite al artículo 1 que indica que el presente Convenio Colectivo tiene como objeto regular las condiciones de trabajo y de productividad en las empresas de Cueros Repujados, Marroquinería, Estuchería, Cinturones, Ligas y Tirantes, Correas de reloj, Guarnicionería, Talabartería y Artículos de deporte, Artículos de Viaje y Botería, fabricación de bolsos, cordobanes, objetos complementarios, albardonería y látigos.

99009525011995 VI Convenio colectivo estatal de empresas de trabajo temporal. Vigencia hasta 31/12/2020. (BOE de 28.12.2018)

Según dispone en su artículo 2. Ámbito funcional, este Convenio regula las relaciones de trabajo entre las empresas de trabajo temporal y su personal dependiente, tanto si ejecuta sus cometidos de forma directa a la empresa de trabajo temporal como si los presta a una empresa usuaria.

A los efectos del presente Convenio se entenderá por trabajador o trabajadora:

a)“puesto a disposición”, aquél que es contratado para ser cedido a la empresa usuaria en que preste sus servicios.

b)”De estructura”, aquel que es contratado para prestar sus servicios directamente en la empresa de trabajo temporal

99000555011981 Convenio Colectivo de la industria azucarera. Vigencia tres años desde 5.01.19 (BOE de 04.01.2019)

En su artículo 2. Ámbito funcional señala que, el convenio colectivo será aplicable a las empresas dedicadas a

a) La fabricación y el refino de azúcar, así como el comprimido, estuchado y envasado de azúcar cuando se trate de actividades principales en aquellos centros que no son fábricas o refinerías de azúcar.

b) La destilación del alcohol de melazas

c) Otros centros de trabajo que al 31 de diciembre de 1993 hubieran estado acogidos al ámbito de aplicación de este convenio colectivo para las industrias azucareras.

d)La fabricación de biocombustibles a partir de productos agrarios.

e) La realización de cualquier actividad productiva agroalimentaria en empresas acogidas al ámbito de aplicación de este convenio colectivo para las industrias azucareras a 31.12. de 2012 de conformidad con el principio de unidad de empresa y sin perjuicio de lo dispuesto en el apartado 1 del artículo 84 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

99009355011995 VII Convenio colectivo nacional de colegios mayores universitarios privados. Vigencia hasta el 21.12.2019 (BOE 04.01.2019)

Según dispone su artículo 2.*Ámbito funcional*, quedarán afectados por el presente convenio todos los Colegios Mayores Universitarios de titularidad privada que hayan cumplido los trámites legales necesarios para ser reconocidos como tales.

99012145012002 Acuerdo en relación con el cumplimiento de sentencias relativas al Convenio colectivo de ámbito estatal del sector de Contact Center. (BOE 09.01.2019)

En relación al cumplimiento de las Sentencias nº 159/2018 del TS de 15 de febrero y sentencia nº 536/2018 del TS de 17 de mayo, del efecto retroactivo del pago de incentivos en vacaciones y para dar cumplimiento también a las Sentencias de la nulidad del artículo 50 del V Convenio Colectivo la representación social y empresarial, Acuerda el recálculo de la retribución de vacaciones ya abonada en enero de 2014, enero de 2015, enero de 2016 y enero de 2017.Dicha retribución se calculó realizando la operación prevista en el artículo 50 sin tener en cuenta los incentivos y dividiendo entre 360 días (y multiplicando el resultado por 32). Se fijan nuevas normas de cálculo.

90100153012013 Convenio Colectivo de Bolsas y Mercados Españoles. Vigencia hasta 31.12.2020.(BOE 23.01.2019)

Ámbito de aplicación El presente Convenio Colectivo será de aplicación a una pluralidad de empresas vinculadas por razones organizativas y productivas y será de aplicación a todas aquellas empresas que se constituyan tras la publicación del presente Convenio, a resultas de procesos de reordenación societaria y que afecten a cualquiera de las sociedades que se relacionan en el párrafo precedente.

Acuerdo de la Comisión mixta de interpretación y vigilancia del Convenio Colectivo Estatal para la Industria Fotográfica nº99002235011981 (BOE 12.12.2018).

Tras la consulta planteada sobre la sentencia 145/2018 del TS sobre el día de comienzo de los permisos retribuidos, se acuerda por unanimidad, que dicha jurisprudencia es de afectación y aplicación al Convenio colectivo estatal para la industria fotográfica interpretando y aceptando que la correcta aplicación de los permisos debe ser ” Los permisos recogidos en los apartados a) y b) del artículo 10.1 deberán comenzar siempre su disfrute en día laborable, no pudiendo dar comienzo en días de libranza, o festivos”.

4. 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 2019. La información sobre los **convenios firmados en 2018** indica que son 1.408, cuyos efectos económicos pueden iniciarse antes de ese ejercicio, en ese año 2018 o con posterioridad.

Según la información disponible sobre la **negociación colectiva con efectos económicos en 2018**, el número de convenios colectivos es 3.807, que afectan a 1.195.722 empresas y a 9.297.856 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* en 2018 fue del 1,76%. Las cláusulas de garantía salarial en los convenios colectivos con efectos económicos en ese ejercicio cubrieron a casi la cuarta parte del total de los trabajadores con convenio y su activación elevó el incremento salarial inicial una centésima, hasta el 1,77%.

Según el *ámbito funcional*, el aumento salarial inicial en los convenios de empresa fue menor que en los de ámbito superior: 1,38%, frente a 1,79%. Las cláusulas de garantía elevaron los incrementos salariales hasta el 1,41% en los convenios de empresa y hasta el 1,80 en los convenios supraempresariales.

En cuanto a la *jornada* pactada, se sitúa en 1.746,3 horas, más de tres horas superior a la acordada en 2017. Según el ámbito funcional, la jornada media pactada fue de 1.713 horas en los convenios de empresa, seis horas menos que en 2017, y de 1.748,6 horas en los supraempresariales, unas cuatro horas más que el año anterior.

Respecto a las *inaplicaciones* de convenios, en el período enero-diciembre de 2018 fueron 987, que afectaron a 20.924 trabajadores. Ambas cifras son sensiblemente inferiores a las de 2017.

Tres de cada cuatro inaplicaciones se realizaron en el sector de los servicios y cuatro de cada cinco en empresas con menos de 50 trabajadores. Y prácticamente la totalidad son descuelgues de convenios sectoriales (el 98,6%) y son acordadas en el período de consultas (el 90,9%).

Acerca del contenido de las inaplicaciones, en el 56,7% 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).

Respecto a 2019, la Estadística de convenios indica que los **convenios firmados hasta el 31 de enero** son 11, que afectan a 31.214 trabajadores. Por lo que se refiere a los convenios con efectos económicos en 2019, se sitúan en 2.007 y afectan a 5.615.854 trabajadores.

CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS
Inaplicaciones depositadas en el período enero-diciembre de 2018

	INAPLICA-CIONES	TRABAJA-DORES
TOTAL	**987**	**20.924**
Cuantía salarial	560	10.985
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	144	1.760
Sistema de remuneración	39	729
Horario y distribución del tiempo de trabajo	30	438
Cuantía salarial, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	28	370
Cuantía salarial y Jornada de trabajo	25	810
Cuantía salarial y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	20	110
Resto de casos	141	5.722

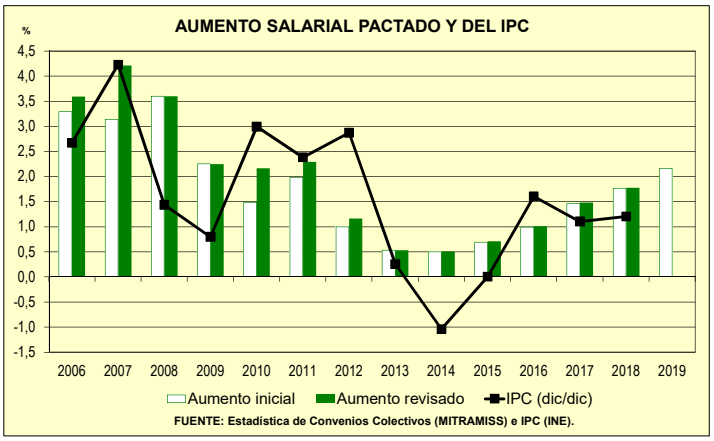
FUENTE: Estadística de convenios colectivos.

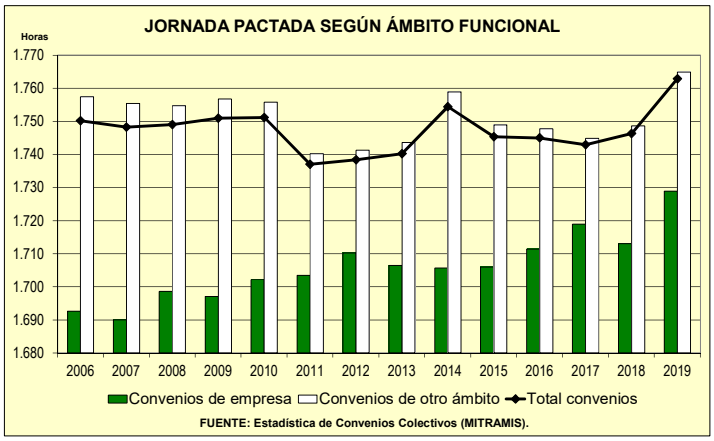
Cabe recordar que 2016 es el último año con datos definitivos y que los años posteriores tienen información provisional. En cuanto a qué parte de la negociación colectiva está contenida o pendiente de incluir en la Estadística de convenios, una aproximación se obtendría de la comparación de los convenios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

CONVENIOS Y TRABAJADORES POR SECTORES

	TOTAL	Agrario	Industria	Construc-ción	Servicios
Convenios					
2016	5.640	94	1.995	158	3.393
2017 P	5.089	98	1.851	156	2.984
2018 P	3.807	73	1.411	122	2.201
2019 P	2.007	54	799	48	1.106
Trabajadores (miles)					
2016	10.738,6	657,5	2.494,7	607,5	6.978,8
2017 P	10.450,6	633,0	2.432,6	884,3	6.500,7
2018 P	9.297,9	568,5	2.028,4	781,9	5.919,0
2019 P	5.615,9	318,4	1.386,5	176,3	3.734,7

FUENTE: Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Convenios registrados hasta 31 de enero de 2019. P=Provisional (información provisional de 2017, 2018 y 2019).





5. SENTENCIAS

STS 968/2018, de 20 de noviembre Convenio Colectivo Estatal del sector de Industrias de Turrones y Mazapanes: Nulidad del artículo 12.2.1.1. al no ser posible la limitación, a través del convenio colectivo, del número máximo de contratos formativos en función de la plantilla existente, sin embargo es válida la exclusión de puestos de la posible contratación formativa prevista por el Anexo II del Convenio, al concordar con lo establecido por la Ley, sea porque presuponen una titulación con elevado nivel, hábil para una contratación en prácticas, sea porque refieren a funciones sin cualificar y no parece que permitan una verdadera formación; las previsiones sobre horas extraordinarias de emergencia o necesidad que contiene el artículo 28 del convenio no colisionan con la regulación legal siempre que se interpreten de conformidad con las exigencias del artículo 35.3 del ET.

El Tribunal Supremo estima parcialmente el recurso de casación interpuesto por la entonces Dirección General de Empleo contra la Sentencia de la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, de fecha 21.06.2017, dictada en autos promovidos por la recurrente contra la Asociación Española de Fabricantes de Turrones y Mazapanes, y otros, sobre Convenio colectivo, declarando la nulidad del artículo 12.2.1.1. del Convenio Colectivo Estatal del Sector de Industrias de Turrones y Mazapanes. Y ello por cuanto que, señala la sentencia, la finalidad de inserción laboral que ahora posee el contrato para la formación, el contraste con la regulación precedente entre otros argumentos, conducen a considerar contraria a Derecho la limitación numérica contenido en el artículo 12.2.1.1 del convenio colectivo, ya que en el recurso, la DGE entendía que la anterior regulación del art.11.2.b) del ET admitía que el convenio colectivo complementara o desarrollara un mayor número de supuestos relativos a contratos formativos, pero que tras el Real Decreto-Ley 10/20011 ello no es así. La complementariedad Ley-convenio en esta materia era posible antes, pero ahora no. En este sentido se pronuncia el TS considerando que según la evolución de la normativa analizada, si venía contemplando la posibilidad de que los convenios colectivos complementasen las previsiones legales, el hecho de que la nueva Ley lo omita juega a favor de lo contrario.

STS 986/2018, de 28 de noviembre Convenios Colectivos. Impugnación. Compañía Logística de Hidrocarburos. Se declara la ilegalidad de los preceptos del Convenio Colectivo para los años 2010-2015 que establecen una doble escala salarial para la percepción del complemento de antigüedad en función de la fecha de ingreso en la empresa. No generan cosa juzgada las sentencias dictadas en impugnación de convenios colectivos de años anteriores con idéntica redacción literal que demuestran la razonabilidad y proporcionalidad de la diferencia salarial entre unos y otros trabajadores.

Los elementos de juicio que en su momento se aceptaron como justificación suficiente de la retributiva y que tienen su origen en el año 1995, en unas singulares circunstancias, no pueden mantenerse indefinidamente de futuro, por lo que la empresa debe acreditar que concurren circunstancias actualizadas que demuestran la razonabilidad y proporcionalidad de la diferencia salarial entre unos y otros trabajadores.

Según esta sentencia las circunstancias que fueron tenidas en cuenta para avalar la legalidad de los preceptos de los diferentes convenios colectivos que fueron objeto de anteriores impugnaciones se sustentan en una serie de circunstancias fácticas que justificaron en aquel momento el diferente tratamiento retributivo de unos y otros trabajadores y que pueden focalizarse en la profunda transformación empresarial que supuso (como fue la Ley 34/1992 liberalización de mercancías en el Sector del Monopolio de Petróleos en España) para la empresa el pasar de ser un monopolio a tener que concurrir en un mercado abierto a la competencia.

Entiende la sentencia que no se puede seguir justificando indefinidamente unas diferencias retributivas por unas circunstancias de hace más de veinte años cuando los sucesivos convenios se siguen actualizando y manteniendo de manera dinámica y no estática una diferencia retributiva.

Señala la sentencia que estamos ante una materia que afecta a un derecho fundamental esencial como es la igualdad de trato que consagra el art. 14 de la CE, debiendo por ello aplicarse la interpretación más favorable a su efectividad, y en este caso debe la empresa probar que en el momento actual siguen concurriendo circunstancias que justifiquen el mantenimiento de esa desigualdad retributiva en razón a la fecha de ingreso, lo que no ha sucedido, por lo que no se puede mantener una diferencia retributiva que resulta contraria al derecho de igualdad, art. 14 CE y 17 ET.

De esta manera la sentencia se ajusta al criterio fijado por el **Tribunal Constitucional en su sentencia 112/2017, de 16 de octubre (BOE 24 octubre),** en un caso en el que el convenio colectivo mantiene la doble escala salarial a lo largo de veinte años, consolidando la doctrina establecida mediante la cual "la autonomía colectiva no puede establecer un régimen diferenciado en las condiciones de trabajo sin justificación objetiva y sin la proporcionalidad exigida entre las medidas adoptadas, el resultado producido, y la finalidad pretendida para resultar acorde con el artículo 14 CE".

STS 1044/2018, de 12 de diciembre. Convenios colectivos.

Nulidad del artículo 14 del Convenio Colectivo para el sector de contact center que incorpora como supuesto justificativo del uso del contrato eventual el desarrollo de campañas o servicios nuevos admitiendo que el contrato se celebre para los seis primeros meses. Alega la parte demandante la ausencia del requisito legal de eventualidad que justifique una contratación temporal de este tipo en la formula regulada en el artículo 14.c del convenio

colectivo impugnado, interpretándose que el convenio colectivo vendría a resucitar por esta vía el contrato de lanzamiento de nueva actividad en su día suprimido o bien proceder a contratar como eventual quien lo debería ser como fijo discontinuo o tiempo parcial indefinido.
La sentencia desestima el recurso de casación ya que por una lado entiende que no cabe plantear cuestión acerca de que la actividad forma parte de la normal de la empresa, ya que el art. 15.1 b) del Estatuto de los Trabajadores autoriza la utilización de la fórmula cuando las circunstancias de mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos así lo exigieran aun tratándose de la actividad normal de la empresa, admitiéndose un plazo máximo de seis meses autorizando el Estatuto de los Trabajadores a los Convenios es a aumentar la duración máxima.
Por otro lado considera la sentencia que la mención que hace el convenio de un periodo de seis meses no deben ser referencia tan solo de la duración del contrato ya que podría ser inferior, siendo los seis primeros meses ante todo una limitación en la utilización de la fórmula contractual utilizada debiendo ser esta la pauta interpretativa del conflicto y de su resolución.
Cabe destacar en esta sentencia el voto particular de varios magistrados que discrepan del fallo de la sentencia emitida. Entiende el voto particular que el convenio se ha excedido en las facultades que le otorga el artículo 15.1 b) en orden a determinar las "actividades" en las que puedan contratarse trabajadores eventuales.
Esta habilitación que hace la Ley al convenio no alcanza a administrar las exigencias que configuran el objeto del contrato. En definitiva entiende dicho voto particular que la determinación de actividades que efectúa el precepto en cuestión es contraria a la esencia y finalidad de la norma delegante y además, permite la realización de contratos temporales eventuales, aunque no se den los requisitos causales del artículo 15.1.b) ET
Así, si todas las campañas requieren la contratación de personal eventual, la necesidad no es temporal sino permanente lo que implica que el contrato eventual que permite el convenio está ocupando el espacio que corresponde a un contrato indefinido a tiempo parcial o a un contrato indefinido fijo-discontinuo.
Por otro lado, en el convenio se añade que se podrá utilizar el contrato eventual por circunstancias de la producción "en los restantes supuestos: cuatro meses continuados e trabajo efectivo". Con ello el convenio amplía las actividades de campañas o servicios nuevos de la empresa, a todas las restantes actividades que existan en la empresa, desconociendo el nuevo lo que la ley pretende, ya que por un lado no identifica actividad alguna, sino que las comprende todas, y por otro, a cambio, parece reducir la duración del contrato a un máximo de cuatro meses de trabajo efectivo, limitación difícilmente asumible como legal ya que por un lado, resulta indeterminada y por otro, produce una ampliación del objeto del contrato de manera que, al final, el contrato eventual sería posible en todas las actividades de la empresa sin especificar.

6. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EUROPA

Propuesta de directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles en la unión europea.

Acuerdo provisional de **7 de febrero de 2019** sobre su contenido entre Consejo, Comisión y Parlamento.
La propuesta que se realiza dentro del marco de las acciones de la Comisión para poner en práctica el pilar europeo de derechos sociales, complementa las obligaciones existentes de informar a cada trabajador sobre sus condiciones de trabajo.
Así, por lo que afecta a la negociación colectiva, destaca que su **artículo 3.2 m** establece la obligación de información del convenio colectivo aplicable, con indicación de si el convenio es sectorial, de la institución u órgano paritario competente en cuyo seno lo ha celebrado.
En el **artículo 3.3** se señala que la información referente a las condiciones de trabajo se hará en forma de una referencia al convenio aplicable.
En el **artículo 4.3** prevé que los Estados miembros deben garantizar que la información relativa a los convenios colectivos aplicables a informar por el empleador al trabajador debe estar disponible de forma generalizada, gratuita, clara, transparente, exhaustiva y fácilmente accesible a distancia y por medios electrónicos para los ciudadanos y las empresas. Se trata de un cometido que en parte asume ya hoy en día la CCNCC**.**
En el **artículo 12** bajo el título de Convenios Colectivos, plasma un débil reconocimiento a la facultad de negociar convenios colectivos, que contrasta con el reconocimiento más amplio por el art. 28 de la Carta de Derechos Fundamentales de la Unión Europea señalando que los Estados miembros podrán permitir a los interlocutores sociales concluir convenios colectivos, de conformidad con la legislación o la práctica nacional, que, al tiempo que respeten las disposiciones generales de protección de los trabajadores, establezcan disposiciones relativas a las condiciones laborales de los trabajadores distintas de las contempladas en los artículos 7 a 11(referidas a calendario, transición a otra forma de empleo y formación).
En **el artículo 13** se hace referencia a la necesidad de fijar mecanismos de control de la legalidad de los convenios colectivos.

Se dispone la **derogación** de la **Directiva 91/533 de 14 de octubre de 1991**, sobre obligación del empresario de información al trabajador sobre condiciones esenciales de su contrato.

Carta Social Europea.

Acuerdo de Consejo de Ministros de 1 de febrero de 2018 por el que se dispone la remisión a las Cortes Generales la Carta Social Europea revisada y se autoriza la manifestación del consentimiento de España para obligarse por dicha carta.
La Carta Social Europea (revisada) de 1996 actualiza el contenido de la Carta de 1961, teniendo en cuenta los cambios sociales fundamentales acaecidos desde su adopción. Consolida en un solo instrumento los derechos recogidos en la Carta de 1961 y en el Protocolo de 1988, la reforma del mecanismo de control prevista por el Protocolo modificador de 1991.
En el presente procedimiento de ratificación no se contempla la ratificación del protocolo adicional de 1995 de reclamaciones colectivas, aspecto que se deja abierto por ahora.

7. NOVEDADES LEGISLATIVAS EN MATERIA DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El Real Decreto-ley 28/2018 para la revalorización de las pensiones públicas y otras medidas urgentes en materia social, laboral y de empleo, introduce una serie de novedades que afectan a la Negociación Colectiva**.** Estas son las siguientes:

1.-En su artículo 12 establece que dado el carácter excepcional del incremento establecido por el Real Decreto 1462/2018, **de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo para 2019**, las nuevas cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen no serán de aplicación a los convenios colectivos vigentes a fecha de entrada en vigor de dicho real decreto que utilicen el Salario Mínimo Interprofesional como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o de complementos salariales.

Así, se establecen unas reglas de afectación de las cuantías del Salario Mínimo Interprofesional a los Convenios Colectivos que utilicen el salario mínimo interprofesional como referencia para determinar la cuantía o el incremento del salario base o de complemento salarial:

Las establecidas en el Real Decreto 1171/2015 de 29 de diciembre por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2016, incrementadas e un dos por ciento, en los convenios colectivos vigentes a 1 de enero de 2017

Las establecidas en el Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2017 incrementadas en un dos por ciento en los convenios colectivos que entraron en vigor después del 1 de enero de 2017 y que continuaban vigentes a 26 de diciembre del

Las establecidas en el Real Decreto 1077/2017, de 29 de diciembre por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2018 en los convenios colectivos que entraron en vigor después del 26 de diciembre del 2017 y vigentes a la fecha de entrada en vigor del Real Decreto 1462/2018 de 21 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2019.

Lo dispuesto en los apartados anteriores se entiende sin perjuicio de que deban ser modificados los salarios establecidos en convenio colectivo inferiores **en su conjunto y en cómputo anual** a las cuantías del salario mínimo interprofesional que se establecen para 2019 en el Real Decreto 1462/2018 de 28 de diciembre, en la cuantía necesaria para asegurar la percepción de dichas cuantías, siendo de aplicación las reglas sobre compensación y absorción que se establecen en el artículo 3 de dicho real decreto.

2. **Recuperación de las cláusulas de jubilación anticipada en Convenio Colectivo (Disp. Final 1ª)**:

Se modifica la Disposición Adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores: Los convenios colectivos podrán establecer cláusulas que posibiliten la extinción del contrato de trabajo cuando el trabajador alcance la edad legal de jubilación, siempre que se cumplan dos requisitos:

-Que el trabajador afectado cumpla con todos los requisitos legales para tener derecho al 100% de la pensión de jubilación ordinaria.

-Que la cláusula de jubilación forzosa se vincule a objetivos coherentes de política de empleo, tales como la conversión de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, el relevo generacional o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo.

Podemos destacar los elementos diferenciales con la regulación precedente a 2012:

1) Edad

Ahora. “edad legal de jubilación”

Antes: “edad ordinaria de jubilación”. En 2019, 36 años y nueve meses cotizados para jubilación a los 65 años; menos años cotizados a los 65 años y 8 meses

2) Cuantía de la pensión

Ahora: derecho al 100% de la pensión de jubilación (36 años y 9 meses para jubilarse a los 65 años; 35 ½ años para los que se jubilen a partir de los 65 años y 8 meses)

Antes: tener cubierto el periodo mínimo de cotización, es decir 15 años, de los cuales 2 comprendidos en los 15 anteriores a la jubilación (art.205.1 b LGSS).

3) Medidas vinculadas a los objetivos de empleo

Ahora : “mejora de la estabilidad en el empleo **por** la transformación de contratos temporales en indefinidos, la contratación de nuevos trabajadores, **el relevo generacional** o cualesquiera otras dirigidas a favorecer la calidad del empleo”

Antes: “mejora de la estabilidad en el empleo, la transformación de contratos temporales en indefinidos, **el sostenimiento del empleo**, la contratación de nuevos trabajadores o cualesquiera otros dirigidos a favorecer la calidad del empleo”

8. NOTICIAS

FORO DE DEBATE CCNCC

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos celebrará el próximo **8 de abril** un **Foro de Debate** sobre “La externalización productiva y su afectación a la Negociación Colectiva”.

Tendrá lugar en Madrid, en las dependencias del Consejo Económico y Social (CES), c/ Huertas, 73.

El debate se abordará desde un punto de vista académico, de la Inspección de Trabajo, de la magistratura y desde el punto de vista de los Interlocutores Sociales.

El tema a debatir ha sido consensuado en el seno de la Comisión por los grupos que la integran, al considerarlo de interés por las implicaciones que puede tener la externalización en la Negociación Colectiva así como por una posible regulación futura.

Permitida la reproducción citando la fuente http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (1)

A/ POR AÑO EFECTOS ECONÓMICOS (2)	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 P	2018 P	2019 P
Convenios (número)														
Total	5.887	6.016	5.987	5.689	5.067	4.585	4.376	4.589	5.185	5.642	5.640	5.089	3.807	2.007
Empresa	4.459	4.598	4.539	4.323	3.802	3.422	3.234	3.395	4.004	4.493	4.471	3.982	2.893	1.510
Ámbito superior a la empresa	1.428	1.418	1.448	1.366	1.265	1.163	1.142	1.194	1.181	1.149	1.169	1.107	914	497
Convenios firmados en años anteriores	3.418	3.561	3.406	3.677	3.285	2.869	2.295	2.157	3.388	3.916	3.529	3.096	2.590	1.998
Convenios firmados en el año	2.055	2.059	2.145	1.502	1.370	1.183	1.340	2.010	1.473	1.260	1.584	1579	1210	9
Convenios firmados en años posteriores	414	396	436	510	412	533	741	422	324	466	527	414	7	0
Empresas (miles)														
Total	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	1.256,0	1.195,7	628,4
Ámbito superior a la empresa	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	1.252,0	1.192,8	626,9
Trabajadores (miles)														
Total	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	10.450,6	9.297,9	5.615,9
Empresa	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	768,1	598,8	315,0
Ámbito superior a la empresa	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	9.682,5	8.699,1	5.300,8
Convenios firmados en años anteriores	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	5.373,2	5.733,1	5.590,6
Convenios firmados en el año	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	3.881,1	3.533,1	25,2
Convenios firmados en años posteriores	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	1.196,3	32	0
Agrario *	814,0	809,8	745,5	736,2	717,4	635,4	779,7	644,1	743,8	677,3	657,5	633,0	568,5	318,4
Industria *	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	2.432,6	2.028,4	1.386,5
Construcción *	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	884,3	781,9	176,3
Servicios *	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	6.500,7	5.919,0	3.734,7
Variación salarial pactada inicial (%)														
Total	3,3	3,1	3,6	2,3	1,5	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	2,2
Empresa	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	1,5
Ámbito superior a la empresa	3,3	3,2	3,7	2,3	1,5	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	2,2
- Grupo de empresas	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**	1,3
- Sector local- comarcal	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	3,5	3,4	3,9	2,4	1,6	2,2	1,1	0,6	0,6	0,8	1,0	**1,5**	**1,8**	1,9
- Sector autonómicos	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**	1,9
- Sector nacional	3,1	2,9	3,0	1,9	1,5	1,8	0,8	0,4	0,5	0,7	1,0	**1,5**	**1,7**	2,7
Convenios firmados en años anteriores	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	2,2
Convenios firmados en el año	3,4	3,2	3,7	2,0	1,1	1,6	0,7	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,1	2,1
Convenios firmados en años posteriores	3,5	3,8	3,2	1,0	1,2	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	1,6	-
Sin cláusula de garantía salarial	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	2,3
Con cláusula de garantía salarial	3,0	2,9	3,2	2,5	1,4	2,0	1,4	0,6	0,7	0,8	1,1	1,5	1,6	1,7
Agrario *	4,0	4,0	4,0	2,1	1,4	2,0	1,1	0,6	0,7	0,7	0,8	1,2	1,3	1,5
Industria *	3,3	3,1	3,4	2,2	1,3	2,4	1,1	0,5	0,6	0,7	1,1	1,5	1,8	1,9
Construcción *	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	2,3
Servicios *	3,3	3,0	3,6	2,1	1,6	1,9	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,8	2,3
Variación salarial revisada (%)														
Total	3,6	4,2	3,6	2,2	2,2	2,3	1,2	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	-
Empresa	3,2	3,6	3,1	2,2	2,0	2,0	1,5	0,6	0,4	0,5	0,8	1,2	1,4	-
Ámbito superior a la empresa	3,7	4,3	3,7	2,2	2,2	2,3	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	-
- Grupo de empresas	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	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	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	3,3	3,5	4,4	2,2	2,0	2,2	1,2	0,7	0,5	0,8	1,1	**1,6**	**-**	-
- Sector nacional	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	3,6	3,9	3,6	2,5	2,4	2,8	1,9	0,7	0,5	0,7	1,0	1,3	1,6	-
Convenios firmados en el año	3,7	4,6	3,7	2,0	2,1	1,9	0,9	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,1	-
Convenios firmados en años posteriores	3,6	4,3	3,2	1,0	1,2	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	1,6	-
Con cláusula de garantía salarial	3,4	4,5	3,2	2,5	2,9	2,7	2,0	0,6	0,7	0,9	1,2	1,5	1,6	-
Agrario *	4,1	4,6	4,0	1,9	2,2	2,2	1,2	0,6	0,7	0,7	0,9	1,2	1,3	-
Industria *	3,7	4,3	3,4	2,2	2,3	2,8	1,3	0,6	0,6	0,7	1,1	1,5	1,8	-
Construcción *	3,6	5,6	3,6	3,5	1,6	2,3	1,5	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,1	-
Servicios *	3,5	3,8	3,6	2,1	2,2	2,1	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	-
Cl. garantía salarial (% trabajadores)														
Total	70,8	66,0	67,3	59,0	47,1	42,4	26,9	25,8	17,1	12,5	12,3	18,2	19,1	27,3
Empresa	52,5	54,4	54,6	45,2	43,3	32,5	24,6	9,6	11,2	14,0	15,4	16,3	18,6	32,0
Ámbito superior a la empresa	73,1	67,4	68,7	60,5	47,4	43,4	27,2	27,4	17,6	12,4	12,0	18,4	19,1	27,0
Jornada anual (horas)														
Total	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	1.746,3	1.762,9
Empresa	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	1.718,9	1.713,0	1.728,9
Ámbito superior a la empresa	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	1.744,8	1.748,6	1.764,9
Ratio empresas por convenio														
Total convenios	247,5	235,0	268,1	267,3	292,3	255,4	265,5	286,1	277,1	213,0	228,5	246,8	314,1	313,1
Convenios ámbito superior a la empresa	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	1.131,0	1.305,1	1.261,4
Ratio trabajadores por convenio														
Total convenios	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	2.053,6	2.442,3	2.798,1
Convenios de empresa	266,4	274,6	274,3	267,7	257,8	242,8	286,3	274,7	216,6	188,5	179,9	192,9	207,0	208,6
Convenios ámbito superior a la empresa	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	8.746,6	9.517,6	10.665,7
Ratio trabajadores por empresa														
Total convenios	8,2	7,6	8,2	7,5	7,6	7,3	8,7	7,8	7,2	8,5	8,3	8,3	7,8	8,9
Convenios de empresa	266,4	274,6	274,3	267,7	257,8	242,8	286,3	274,7	216,6	188,5	179,9	192,9	207,0	208,6
Convenios ámbito superior a la empresa	7,3	6,8	7,3	6,7	6,9	6,7	7,9	7,1	6,6	7,8	7,7	7,7	7,3	8,5

B/ CONVENIOS FIRMADOS	2015	2016	2017 P	2018 P	2019 P
Convenios	1.606	1.866	1.856	1.408	11
De nuevas unidades de negociación	524	480	466	325	4
Trabajadores (miles)	3.549,0	2.832,3	3.915,3	3.599,1	31,2
De nuevas unidades de negociación	391,7	122,5	105,4	61,7	0,2

C/ INAPLICACIONES	2014	2015	2016	2017	2018	2019 P
Número	2.073	1.437	1.326	1.076	987	118
Con acuerdo en período cons	95,8	90,6	90,6	88,9	90,9	93,2
Empresas afectadas	1.831	1.254	1.150	949	857	96
Trabajadores	66.203	43.173	32.064	23.625	20.924	1.899

(1) Convenios registrados hasta el 31 de enero de 2019. Datos acumulados de cada período. (2) Datos en negrita: de 2017, actualizados a 30 de junio de 2018; de 2018, actualizados a 31de diciembre de 2018. Información provisional de 2017, 2018 y 2019. 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)	I 17	II 17	III 17	IV 17	I 18	II 18	III 18	IV 18
Contabilidad Nacional (2)														
PIB	-1,7	1,4	3,6	3,2	3,0	2,5	2,9	3,1	2,9	3,1	2,8	2,5	2,4	2,4
Empleo (3)	-3,4	1,0	3,3	3,0	2,9	2,5	2,7	2,9	2,9	2,9	2,6	2,5	2,5	2,6
Asalariados	-4,0	1,2	3,8	3,3	3,2	3,2	2,9	3,3	3,3	3,4	3,2	3,2	3,3	3,2
No asalariados	0,3	0,1	0,5	1,7	0,6	-2,0	1,3	1,0	0,6	-0,6	-1,3	-2,5	-2,6	-1,6
Productividad. Total (3)	1,8	0,3	0,3	0,1	0,1	0,0	0,2	0,1	0,0	0,2	0,3	0,0	-0,1	-0,2
Agricultura	15,3	-2,0	2,3	4,2	-3,3	3,0	-4,1	-6,1	-2,8	-0,2	2,5	4,6	-0,1	4,8
Industria	0,6	3,3	0,1	1,6	0,9	0,2	1,0	0,4	0,6	1,7	-0,2	0,0	0,6	0,3
Construcción	2,5	0,5	-2,3	1,4	-0,3	-2,2	-0,5	0,1	0,0	-0,9	-1,1	-1,6	-1,5	-4,7
Servicios	2,0	-0,4	-0,2	-0,8	0,0	0,2	0,1	0,1	-0,1	-0,1	0,3	0,2	0,1	0,1
Remuneración por asalariado (3)	1,4	0,1	0,8	-0,5	0,3	1,0	0,4	0,0	0,4	0,5	0,5	0,8	1,1	1,5
Coste Laboral Unitario (CLU)(3)(4)	-0,4	-0,2	0,5	-0,6	0,2	1,0	0,2	-0,1	0,4	0,3	0,3	0,8	1,2	1,6
Deflactor del PIB	0,4	-0,2	0,5	0,3	1,2	0,9	0,7	1,3	1,2	1,8	1,1	0,8	1,0	0,8
CLU real (3)(5)	-0,7	0,0	0,0	-0,9	-1,0	0,0	-0,5	-1,4	-0,8	-1,5	-0,8	0,0	0,3	0,8
Encuesta de Población Activa (EPA)														
Ocupados	-2,8	1,2	3,0	2,7	2,6	2,7	2,3	2,8	2,8	2,6	2,4	2,8	2,5	3,0
Asalariados	-3,5	1,5	3,4	3,1	3,2	3,3	2,7	3,3	3,3	3,5	2,9	3,6	3,3	3,3
No asalariados	0,3	-0,4	1,1	0,7	-0,1	-0,5	0,1	0,3	0,6	-1,5	-0,5	-1,2	-1,5	1,1
Activos	-1,1	-1,0	-0,1	-0,4	-0,4	0,3	-0,6	-0,6	-0,3	0,1	-0,1	0,5	0,3	0,5
Parados	4,1	-7,3	-9,9	-11,4	-12,6	-11,2	-11,2	-14,4	-13,6	-11,1	-10,8	-10,8	-10,9	-12,3
Tasa de ocupación (6)	44,4	45,0	46,4	47,6	48,7	49,7	47,8	48,7	49,3	49,1	48,7	49,8	50,2	50,1
Varones	49,4	50,3	52,0	53,3	54,6	55,7	53,5	54,6	55,4	54,9	54,5	55,8	56,4	56,2
Mujeres	39,6	40,0	41,1	42,2	43,1	44,0	42,3	43,1	43,5	43,5	43,1	44,2	44,3	44,5
Nacionales	44,0	44,7	45,9	47,0	48,0	49,0	47,1	48,0	48,5	48,3	48,0	49,1	49,5	49,4
Extranjeros	47,2	48,4	51,2	53,4	55,4	56,0	54,0	55,4	56,1	55,9	54,4	56,5	56,4	56,7
Tasa de temporalidad (7)	23,1	24,0	25,1	26,0	26,7	26,8	25,8	26,8	27,4	26,7	26,1	26,8	27,4	26,9
Ocupados tiempo parc./total (%)	15,8	15,9	15,7	15,2	15,0	14,6	15,60	15,3	14,3	14,8	14,9	15,0	13,9	14,8
Tasa de actividad (8)	60,0	59,6	59,5	59,2	58,8	58,6	58,8	58,8	58,9	58,8	58,5	58,8	58,7	58,6
Varones	66,4	65,8	65,7	65,1	64,7	64,6	64,6	64,7	65,0	64,6	64,3	64,6	64,9	64,5
Mujeres	53,9	53,7	53,7	53,6	53,2	53,1	53,2	53,3	53,1	53,3	52,9	53,3	52,9	53,1
Nacionales	58,3	58,0	58,0	57,8	57,3	57,2	57,3	57,4	57,5	57,2	57,0	57,3	57,3	57,1
Extranjeros	74,9	73,8	73,7	72,8	72,7	71,7	72,5	72,6	72,5	73,2	71,8	72,3	71,0	71,6
Tasa de paro (9)	26,1	24,4	22,1	19,6	17,2	15,3	18,8	17,2	16,4	16,5	16,7	15,3	14,6	14,4
Varones	25,6	23,6	20,8	18,1	15,7	13,7	17,2	15,6	14,8	15,0	15,2	13,7	13,1	12,9
Mujeres	26,7	25,4	23,5	21,4	19,0	17,0	20,5	19,0	18,2	18,3	18,5	17,1	16,2	16,3
Nacionales	24,4	23,0	20,9	18,7	16,3	14,3	17,8	16,4	15,5	15,6	15,7	14,3	13,7	13,5
Extranjeros	37,0	34,5	30,5	26,6	23,8	21,9	25,5	23,6	22,7	23,6	24,3	21,9	20,6	20,8
Parados larga durac./total (%)(10)	58,4	61,8	60,8	57,2	52,5	49,0	54,4	54,6	50,7	50,4	49,8	51,0	48,1	47,0
Encuesta Trimestral Coste Laboral														
Coste laboral total por trabajador	0,2	-0,3	0,6	-0,4	0,2	1,1	0,0	-0,2	0,4	0,7	0,7	0,7	1,9	-
Coste salarial por trabajador	0,0	-0,1	1,1	-0,3	0,1	1,0	-0,2	-0,1	0,3	0,5	0,8	0,5	1,9	-
Coste salarial ordinario	-0,3	0,0	0,4	-0,2	0,2	1,0	0,0	-0,1	0,5	0,4	0,7	1,1	1,2	-
Pagos extraordinarios y atrasad.	2,2	-0,7	5,8	-0,5	-0,2	1,4	-1,8	0,0	-1,5	1,0	1,6	-2,3	8,3	-
Otros costes por trabajador	0,6	-1,0	-0,7	-0,8	0,5	1,1	0,5	-0,5	0,7	1,5	0,2	1,2	1,9	-
Cotizaciones obligatorias	0,6	1,6	1,1	-0,3	0,8	1,0	0,3	0,8	1,1	1,3	0,7	0,9	1,4	-
Coste por despido	-5,4	-26,0	-23,5	-12,5	-10,4	5,2	4,0	-39,9	-9,3	7,8	-14,9	25,6	16,3	-
Coste laboral por hora trabajada	0,5	0,1	0,6	-0,1	0,1	1,4	-4,3	3,8	-0,4	1,2	3,8	-1,9	2,5	-
Horas mensuales efectivas. Total	-0,4	-0,4	0,0	-0,3	0,1	-0,4	4,5	-3,9	0,7	-0,5	-3,0	2,7	-0,7	-
Tiempo completo	0,3	0,1	-0,1	-0,1	0,2	-0,2	4,5	-4,0	0,8	-0,5	-2,9	2,9	-0,6	-
Tiempo parcial	0,7	0,3	1,5	-0,5	0,3	-0,4	5,1	-3,2	0,1	-0,7	-3,0	2,4	-0,6	-
	2014	**2015**	**2016**	**2017**	**2018**	**2019(1)**	**Jun 18**	**Jul 18**	**Ago 18**	**Sep 18**	**Oct 18**	**Nov 18**	**Dic 18**	**Ene 19**
Afiliados y movimiento laboral registrado														
Afiliados S.S. (media mensual)	1,6	3,2	3,0	3,6	3,1	2,9	3,1	3,0	2,9	2,9	3,1	2,9	3,1	2,9
Asalariados	1,4	3,5	3,5	4,2	3,5	3,3	3,6	3,4	3,3	3,2	3,4	3,2	3,4	3,3
No asalariados	2,2	1,9	1,0	0,8	1,1	1,3	1,1	1,1	1,1	1,2	1,3	1,3	1,5	1,3
Paro registrado	-5,6	-7,5	-8,6	-9,3	-6,5	-5,5	-6,0	-6,0	-5,9	-6,1	-6,1	-6,4	-6,2	-5,5
Contratos registrados	13,1	11,1	7,6	7,6	3,7	6,2	-1,6	8,2	4,3	-2,1	10,4	2,7	3,5	6,2
Indefinidos (% del total)	8,1	8,1	8,6	9,0	10,3	9,8	9,4	9,1	9,6	11,9	10,8	10,6	8,5	9,8
IPC														
IPC s/ diciembre anterior (11)	-1,0	0,0	1,6	1,1	1,2	-	1,2	0,4	0,6	0,8	1,8	1,6	1,2	-1,3
IPC s/ año anterior	-0,2	-0,5	-0,2	2,0	1,7	1,0	2,3	2,2	2,2	2,3	2,3	1,7	1,2	1,0
Subyacente s/ año anterior (12)	0,0	0,6	0,8	1,1	0,9	0,8	1,0	0,9	0,8	0,8	1,0	0,9	0,9	0,8
IPC energía s/año anterior	-0,8	-9,0	-8,6	8,0	6,1	1,5	9,9	11,2	11,1	12,0	10,7	6,4	2,1	1,5

(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 MITRAMISS.