

1. TIEMPO DE TRABAJO: REGISTRO OBLIGATORIO DE LA JORNADA DIARIA DE TRABAJO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

En el anterior boletín hicimos referencia al Real Decreto-Ley 8/2019, de 8 de marzo de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo como novedad legislativa. Sin embargo, dada la repercusión que ha tenido en los últimos meses su entrada en vigor, vamos a tratarlo con algo más de amplitud, fundamentalmente refiriéndonos a aquellos aspectos en los que tanto el propio Real Decreto-Ley como la guía del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, y los propios criterios de la Inspección de trabajo, hacen referencia a la Negociación Colectiva.

Debemos comenzar por referirnos a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea, (C-55/18) que da respuesta a la cuestión prejudicial planteada por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional por auto de 19 de enero de 2018, que dispone que para garantizar los derechos en materia de jornada recogidos en la Directiva 2003/88/CE y en el artículo 31 de la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea, “los Estados Miembros deben imponer a los empresarios la obligación de implantar un sistema objetivo, fiable y accesible que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador. Además, tal sistema es necesario para permitir que los representantes de los trabajadores que tengan una función específica en materia de protección de la seguridad y salud de los trabajadores ejerzan su derecho...”

En el ordenamiento interno, la sentencia de la Audiencia Nacional de 4 de diciembre de 2015 en la que se afirmaba que “el registro de jornada, que no de horas extraordinarias, es el requisito constitutivo para controlar los excesos de jornada”, fue anulada por el Tribunal Supremo en su sentencia 246/2017 de 23 de marzo. En la misma se dice que “de *lege ferenda*” convendría una reforma legislativa que clarificara la obligación de llevar un registro horario y facilitara al trabajador la prueba de la realización de horas extraordinarias.”

De esta manera el Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, vino a cumplir con lo recomendado por el Tribunal Supremo en la citada sentencia y regula la obligación legal de registro de la jornada de trabajo.

Así, añade un apartado 9 al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, que establece que:

“La empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora, sin perjuicio de la flexibilidad horaria que se establece en este artículo.

Mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, se organizará y documentará este registro de jornada.

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.” Para aclarar determinados aspectos y facilitar la aplicación de esta nueva normativa el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social publicó una guía en la que se da respuesta a los puntos fundamentales.

Igualmente por parte de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social se elaboró el Criterio Técnico 101/2019 sobre actuación de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social en materia de registro de jornada.

Se destacan aquellos apartados en los se remite a la negociación colectiva:

En cuanto a qué **tipo de trabajadores, sectores profesionales y empresas** se aplica el registro horario previsto en el artículo 34.9, es decir cuál es su ámbito de aplicación, se indica que es el de los trabajadores con contrato de trabajo tal y como se define en el artículo 1 ET. En concreto, respecto de los trabajadores que no siendo estrictamente personal de alta dirección tienen pactado un régimen de **libre disponibilidad del tiempo de trabajo**, o forma parte de sus obligaciones contractuales su plena disposición horaria para el cabal cumplimiento de su actividad profesional, la guía señala que sería recomendable que la capacidad de autorregulación de los sujetos colectivos **mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa** dejara constancia de tal circunstancia para evitar situaciones indiciariamente abusivas o desproporcionadas.

En relación a los **modos de organización del trabajo** que se basan en fórmulas de flexibilidad del tiempo de trabajo, y en concreto el trabajo a distancia o **teletrabajo**, señala la guía que si existe autorregulación convencional al respecto, mediante la **negociación colectiva o el acuerdo de empresa**, o si el empresario da por buena la firma por el trabajador de hojas o instrumentos similares de autogestión del tiempo de trabajo del teletrabajador o trabajador a distancia, tales instrumentos serán válidos para dar cumplimiento a la obligación legal.

Respecto al **contenido del registro de jornada**, tanto en la guía como en el criterio técnico se establece qué debe ser objeto de registro y si se considera como tiempo de trabajo efectivo la totalidad del transcurrido entre el horario registrado de inicio y finalización de la jornada diaria.

Se recuerda lo dispuesto en el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores que establece que *“la empresa garantizará el registro diario de jornada, que deberá incluir el horario concreto de inicio y finalización de la jornada de trabajo de cada persona trabajadora”*. En este sentido si bien la guía señala que es conveniente que sea objeto de llevanza todo aquello que forme parte de la misma, en especial lo relativo a pausas diarias obligatorias legal o convencionalmente previstas, o voluntarias, para permitir eludir la presunción de que todo el tiempo que

media entre el inicio y finalización de jornada registrada constituye tiempo de trabajo efectivo, en el criterio de la Inspección de Trabajo, se dice que no se exige expresamente el registro de las interrupciones o pausas entre el inicio y la finalización de la jornada diaria, que no tengan carácter de tiempo de trabajo efectivo.

Tanto la guía como el Criterio técnico remiten lo anterior a la **Negociación colectiva**. Así, señala el criterio técnico que al tratarse de una norma de mínimos y conforme al segundo párrafo del artículo 34.9 ET, mediante negociación colectiva o acuerdo de empresa o, en su defecto, decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, el registro de jornada podrá organizarse de manera que incluya las interrupciones o pausas que se consideren, siempre y cuando el registro incluya necesariamente el horario de inicio y finalización de la jornada.

En todo caso, señala el criterio, que sería conveniente que el registro utilizado en la empresa ofrezca una visión adecuada y completa del tiempo de trabajo efectivo, y tal y como señala la sentencia del TJUE de 14 de mayo de 2019 sea un sistema objetivo y fiable, de manera que permita computar la jornada laboral diaria realizada por cada trabajador, ya que en caso contrario podría presumirse que lo es toda aquella que transcurre entre la hora de inicio y finalización de la jornada de trabajo registrada, y que es al empleador a quien correspondería la acreditación de que ello no es así.

En este sentido, insiste el Criterio Técnico, la **negociación colectiva** o los acuerdos de empresa referidos a la organización y documentación del registro deben ser el instrumento idóneo para precisar cómo considerar todos los aspectos relacionados con el registro de interrupciones, pausas o flexibilidad de tiempo de trabajo.

Por su parte la Guía también incide en considerar como la Negociación colectiva el instrumento idóneo de manera que este contenga parámetros medibles que otorguen valor diario, en su caso, a las pausas o interrupciones.

En cuanto a la **organización y documentación del registro**, también en el artículo 34.9 ET se alude a la **negociación colectiva**, ya que dispone que será la negociación colectiva o acuerdos de empresa, o en su defecto decisión del empresario previa consulta con los representantes legales de los trabajadores en la empresa, los encargados de la organización y documentación del registro horario, entendiéndose incluido todo cuanto no esté expresamente regulado en el artículo 34.9 ET, así como el sistema concreto o la forma específica de cumplimentarlos, incorporando todos aquellos aspectos que se consideren necesarios para que cumpla su finalidad.

De esta manera se permite que las diferentes tipologías de empresas, sectores y ocupaciones profesionales puedan contar con un modelo o sistema adecuado a sus características.

Serán las partes legitimadas para negociar las que, en ejercicio de su libertad autorreguladora para determinar el contenido de la negociación colectiva o acuerdo de empresa correspondientes al cumplimiento de este deber, habrán de incluir cuantos aspectos relacionados con la organización y documentación del registro estimen oportunos.

Tan solo en defecto de convenio o acuerdo colectivo corresponde al empresario establecer un sistema propio que en todo caso debe someterse a la consulta de los representantes legales de los trabajadores.

No obstante se trata de una obligación que no se hace depender de que haya una regulación concreta en la negociación colectiva o acuerdo de empresa, ya que en todo caso es exigible.

En cuanto a qué se entiende por **consulta** a los efectos del cumplimiento de la obligación prevista en el artículo 34.9 ET, la guía se remite a la definición dada por el artículo 64.1 ET, conceptuándola como “el intercambio de opiniones y la apertura de un diálogo entre el empresario y el comité de empresa sobre una cuestión determinada, incluyendo, en su caso, la emisión de informe previo por parte del mismo,” y remitiéndose también al apartado 6 que prevé cómo debe llevarse a cabo, en tiempo y forma, que permita a los representantes de los trabajadores proceder a su examen adecuado y preparar, en su caso, la consulta y el informe.

La consulta deberá realizarse, salvo que expresamente esté establecida otra cosa, en un momento y con un contenido apropiados, en el nivel de dirección y representación correspondiente de la empresa, y de tal manera que permita a los representantes de los trabajadores, sobre la base de la información recibida, reunirse con el empresario, obtener una respuesta justificada a su eventual informe y poder contrastar sus puntos de vista u opiniones con objeto, en su caso, de poder llegar a un acuerdo sobre las cuestiones indicadas en el apartado 5, y ello sin perjuicio de las facultades que se reconocen al empresario al respecto en relación con cada una de dichas cuestiones. En todo caso, la consulta deberá permitir que el criterio de los representantes legales pueda ser conocido por el empresario a la hora de adoptar o de ejecutar las decisiones.

En cuanto al registro de horas extraordinarias, la guía aclara que estamos en presencia de dos registros, uno el de jornada ordinaria de trabajo, y otro el de la extraordinaria que son “obligaciones legales independientes y compatibles”, sin perjuicio de la posibilidad de utilizar el registro previsto en el art.34.9 ET para dar cumplimiento al del art. 35.5 ET.

Por su parte la Inspección de Trabajo y Seguridad Social, en su labor de vigilancia no se limita a verificar la existencia de un registro de jornada, sino también que su forma de organización y documentación ha ido precedida del correspondiente procedimiento de negociación o consulta con la representación de los trabajadores, aspecto que según se indica en el Criterio Técnico, podrá ser objeto de comprobación a través de las actas de las reuniones celebradas en el proceso de negociación.

También en cuanto a los medios que pueden ser utilizados para el cumplimiento de la obligación de registro de la jornada, la norma llama a la autorregulación, mediante la negociación colectiva o el acuerdo de empresa. Ahora bien, en el supuesto de que el sistema de registro establecido mediante la negociación colectiva, o acuerdo de empresa, requiera el acceso a dispositivos digitales o el uso de videovigilancia o geolocalización, deben respetarse en todo caso los derechos de los trabajadores a la intimidad previstos en el artículo 20 bis del Estatuto de los Trabajadores, que remite a la Ley orgánica 3/2018, de 5 de diciembre, de protección de datos personales y garantía de los derechos digitales.

Finalmente el criterio de la Inspección de Trabajo, se refiere al **régimen sancionador**, y en este caso indica que deberá tenerse en cuenta en la actuación inspectora que la norma deriva a la **negociación colectiva o a los acuerdos con los representantes de los trabajadores** lo relativo a la organización y documentación de dicho registro, por lo que se ha de valorar la existencia de una actuación de la empresa en este sentido y que se ha llevado a cabo una negociación entre las partes bajo el principio de la buena fe.

2. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE ABRIL 2019 A 30 DE JUNIO DE 2019.

Según la base de datos del Registro Electrónico de Convenios Colectivos (REGCON), desde el uno de abril a 30 de junio de 2019 se han publicado Convenios Colectivos de ámbito sectorial de nivel estatal. Estos son los siguientes:

99000875011981 Convenio Colectivo estatal de Industrias Cárnicas (BOE de 10.04.2019). Vigencia hasta 31.12.2020

Según dispone en su artículo 1. Ámbito funcional, los preceptos de este Convenio Colectivo regulan las relaciones laborales de todas las Empresas o Centros de trabajo cuya actividad principal, y respetando el principio de unidad de Empresa, sea la de sacrificio, despiece, transformación o distribución de carnes y sus derivados industriales, comprendiendo a los procesos de elaboración de platos preparados, cocinados, precocinados, prefritos o fritos en los que los productos cárnicos constituyan la materia prima relevante y fundamental en estas industrias cárnicas, con independencia de la naturaleza privada o pública del capital social de las empresas.

Quedan comprendidos en el ámbito funcional de este Convenio los trabajadores de las empresas que desarrollen las actividades de servicios cuando los que presten a las industrias cárnicas sean los de sacrificio, despiece, deshuese, transformación o elaboración de carnes, recogida, transporte, tratamiento y transformación de subproductos animales no destinados al consumo humano, sea cual fuere su actividad principal y su forma jurídica incluyendo las empresas de servicios, multiservicios y las cooperativas de trabajo asociado.

99100085012011 Convenio Colectivo de empresas de elaboración de productos del mar con procesos de congelación y refrigeración (BOE 15.04.2019). Vigencia hasta 31.12.21

Según dispone en su artículo 1. Ámbito funcional, el convenio regula las relaciones laborales de todas las empresas cuya actividad es el ejercicio de la industria de elaboración y/o transformación de productos de pescados, mariscos y cefalópodos, congelados y/o refrigerados y derivados, y el personal que en ellas presta sus servicios. Se considera que integran dicha industria las fábricas y explotaciones dedicadas a la producción industrial de productos de pescados, mariscos y cefalópodos y derivados conservados mediante la técnica de refrigeración y/o congelación.

99005165011981 Convenio Colectivo de ámbito nacional para las industrias de turrónes y mazapanes(BOE 9.05.2019).Vigencia 31.12.2021

Según dispone en su artículo 2. Ámbito funcional, las disposiciones de este Convenio Colectivo regularán las relaciones laborales en todas las empresas y sus centros de trabajo cuya actividad principal sea la de fabricación de turrónes y mazapanes. Con respecto al principio de unidad de empresa, el Convenio se extenderá a las actividades complementarias o conexas.

9901202201199 IV Convenio colectivo único para el personal laboral de la Administración General del Estado (BOE 17.05.2019).Vigencia hasta31.12.2021

Según dispone en su artículo 1. Ámbito de aplicación, el presente Convenio colectivo será de aplicación al personal laboral de la Administración General del Estado y sus organismos autónomos.

No obstante lo establecido en el apartado anterior, se incluye asimismo en el ámbito de aplicación de este Convenio colectivo al personal laboral que preste servicios en:

- a) La Administración de Justicia no transferida
- b) La Administración de la Seguridad Social, incluido, en el caso del Instituto de Gestión Sanitaria (INGESA), al personal laboral que presta servicios en las dependencias de los Servicios Centrales y de las Direcciones Territoriales y/o Provinciales de la entidad y percibe sus retribuciones con cargo a los créditos presupuestarios asignados a dichos centros para esta finalidad.
- c) El Consejo de Seguridad Nuclear.
- d) La Agencia Española de Protección de Datos.
- e) El Museo Nacional Centro de Arte Reina Sofía.
- f) Trabajo Penitenciario y Formación para el Empleo

99016365012007 V Convenio colectivo para la acuicultura marina nacional (BOE05.06.2019). Vigencia hasta 31.12.2020

Según dispone en su artículo 4. Ámbito funcional, este convenio obliga a todas las empresas ubicadas en el Territorio Español independientemente de la forma jurídica de las mismas, sea cual fuere el domicilio de estas y cuya actividad esté incluida y le sea de aplicación la Ley Nacional de Cultivos Marinos, Ley 23/1984, de 25 de junio(BOE núm.153, del 27 de junio); Ley 22/1988, de 28 de julio; R.D. 876/2014, de 10 de octubre; Decreto 2559/61, de 30 de noviembre, en las que se califican esta actividad de sector primario, y sujeta por ello a la inscripción en la Seguridad Social, ya sea en el Régimen Especial del Mar dentro del Grupo 1, como se dispone actualmente, o en aquel régimen o grupo que las normas que regulan el encuadramiento de la actividad determinasen.

99009785011995 III Convenio colectivo de Puertos del Estado y Autoridades Portuarias (BOE 15.06.2019). Vigencia hasta 31.12.2026

Según dispone en su artículo 1. Ámbito funcional, el presente Convenio Colectivo Sectorial es de aplicación a las relaciones laborales del personal que presta servicios en los Organismos Públicos Puertos del Estado y Autoridades Portuarias, excepto para los puestos de trabajo de Fuera de Convenio (Subdirectores, Jefes de Área, Jefes de Departamentos, Jefes de División, Jefes de Unidad y Secretarías de Fuera de Convenio)

99100165012016 Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (BOE18.06.2019). Vigencia hasta 31.12.2019

Según dispone en su artículo 2. Ámbito funcional, de acuerdo con lo previsto en el artículo 59.1 del acuerdo laboral estatal de hostelería el ámbito de aplicación funcional será el de las empresas y trabajadores/as del

Sector de Restauración Colectiva. Se entiende por servicio de restauración colectiva, aquel que realizado por una empresa interpuesta entre la empresa principal (cliente) y el comensal, presta un servicio hostelero y procede a elaborar y transformar los alimentos mediante un sistema y organización propios, en las instalaciones del mismo "cliente" o en las suyas propias, sirviendo siempre con posterioridad, dichos alimentos en los espacios habilitados al efecto por los clientes y percibiendo por ello una contraprestación. Asimismo se incluyen dentro del ámbito de aplicación de este capítulo los servicios hosteleros prestados en virtud de concesiones administrativas por las empresas pertenecientes al subsector de restauración colectiva. Se excluyen expresamente del ámbito de aplicación las actividades de catering aéreo así como la hostelería tradicional que se presta en espacios destinados al transporte (aeropuertos, estaciones de autobuses, estaciones ferroviarias, etc.).

Son de restauración colectiva las empresas que mediante contrato o una concesión administrativa, sirvan comidas y/o bebidas a contingentes particulares y no al público en general. Así como las diversas unidades de gestión anexas abiertas al público que la contrata, concesión o contrato de prestación incluya si fueran auxiliares de aquella (prestaciones accesorias en el denominado "cliente cautivo").

Se incluyen en el ámbito funcional las actividades auxiliares como el asesoramiento y gestión en materia dietética, el suministro de materias primas al cliente principal y cuantas actividades auxiliares complementen el servicio de restauración. Se incluyen expresamente el "catering" de eventos realizados por las empresas encuadradas en éste ámbito de aplicación.

Asimismo, quedan integradas en el campo de aplicación de este Convenio, las empresas y los centros de trabajo que tengan como actividad principal las propias del sector de la restauración colectiva. Por lo que será de aplicación a las empresas del grupo empresarial, cuando desarrollen otras actividades complementarias o afines. Y cuando presten sus servicios principalmente en el espacio físico en el que despliega su actividad la empresa principal.

Se excepcionan expresamente del ámbito, las actividades reguladas en el Convenio colectivo de Gestión Directa del País Vasco y el Convenio colectivo de Monitores de Aragón.

99000075011981 Convenio colectivo sectorial de ámbito estatal de las administraciones de loterías. (BOE 19.06.2019) Vigencia hasta 31.12.2019

Según dispone en su artículo 3. Ámbito funcional, quedan incluidas en el ámbito del presente Convenio las Administraciones de Loterías y Despachos integrales de la Red Básica de puntos de venta de la Sociedad Estatal de Loterías y Apuestas del Estado (SELAE), tanto las actualmente en funcionamiento como las que pudieran establecerse en el futuro.

Resultan excluidos del ámbito funcional los establecimientos de la red complementaria o puntos de venta mixtos de la citada Sociedad Estatal (SELAE), que aplicarán en su caso el Convenio sectorial correspondiente a su actividad principal.

Quedan asimismo excluidas del ámbito del Convenio las Delegaciones Comerciales de la Sociedad Estatal de loterías y Apuestas del Estado (SELAE), al contar con su propio Convenio sectorial de aplicación.

99000355011982 Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares 2019-2020.(BOE 27.06.2019). Vigencia hasta 31.12.2020

Según dispone en su artículo 1.2. Ámbito funcional, la aplicación del Convenio será obligatoria para todas las Empresas, Entidades o Instituciones, públicas o privadas, y para el personal que preste servicio por cuenta ajena en las mismas, cuando aquellas se dediquen a las actividades de Artes Gráficas y sus Industrias Auxiliares, Manipulados de Papel y Cartón y Editoriales.

El convenio define a continuación lo que entiende por Industrias de Artes Gráficas y Auxiliares señalando que son las que se dediquen, junta o separadamente, a las actividades de preimpresión, impresión o postimpresión, por cualquier procedimiento o sistema, sobre papel, cartón, tela, plástico, películas, soporte óptico, magnético, informático o cualquier otra materia, de toda clase de caracteres, dibujos o imágenes en general, en uno o más colores.

A título meramente ilustrativo incluye actividades como la composición y fotograbado de textos por cualquier sistema existente en la actualidad o que pudiera existir en el futuro, la reproducción de textos o imágenes por cualquier sistema que exista en la actualidad o que pudiera existir en el futuro, el grabado de textos, la impresión de textos o imágenes, la encuadernación, manual o mecanizada en cualquiera de sus formas, las industrias auxiliares o complementarias como la estereotipia, galvanotipia y galvanoplastia, fabricados de goma y caucho, fabricación de rodillos, fabricación de troqueles, vulcanizados, etc..

También señala que este convenio es de aplicación inexcusable en toda unidad productiva en la que existan máquinas de impresión, duplicadoras, pequeño offset, multicopistas, fotocopiadoras, y cualquier otra máquina para producir impresos, etc., independientemente de su ubicación y del uso al que se destinen.

Definen las Industrias de Manipulados incluyendo los manipulados de papel de todas clases como material escolar y de oficina, sobres, bolsas, etc., los manipulados de cartón de todas clases, impresos o no, como cartoncillo, cartón ondulado fabricación de envases, embalajes, y otros transformados de esas materias.

Define lo que se entiende por empresa Editorial y señal que quedan comprendidos en este ámbito funcional aquellas empresas de Arte Gráficas que compaginen la producción de impresos o manipulados, de todo orden, con la impresión de publicaciones periódicas, de información general, actualidad o especializadas; así como las que impriman publicaciones periódicas exclusivamente religiosas, técnicas y profesionales.

Finalmente señala que quedan incluidas las empresas, talleres e imprentas, escuelas de Artes Gráficas estatales, para-estatales, autonómicas, provinciales y municipales, las sindicales, las Corporaciones o Instituciones benéficas o religiosas y penitenciarias, en el caso de que sus productos sean de venta o encargo remunerado, cuyo personal no tenga la condición de funcionario público y realicen alguna de las actividades relacionadas con el ámbito funcional de este Convenio.

3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los últimos datos publicados de la Estadística de convenios colectivos corresponden a los convenios registrados hasta el 31 de mayo de 2019. La información sobre los **convenios firmados en 2019** indica que son 295, cuyos efectos económicos pueden iniciarse en este año 2019 y antes o después de ese ejercicio.

Según la información disponible sobre la **negociación colectiva con efectos económicos en 2019**, el número de convenios colectivos alcanza 2.601, que afectan a 820.317 empresas y a 7.450.275 trabajadores. Estas cifras son inferiores a las de los ejercicios completos anteriores, puesto que aún quedan por firmar y registrar numerosos convenios con efectos económicos en 2019.

El *aumento salarial pactado inicial* en 2019 fue del 2,21% (1,78% en 2018). Las cláusulas de garantía salarial en los convenios colectivos con efectos económicos en este año cubren al 20,2% de los trabajadores con convenio, porcentaje similar al del ejercicio anterior. Estas cláusulas podrían elevar el aumento salarial al finalizar el año como ocurriera en 2018, cuando el aumento salarial revisado se incrementó una centésima por su activación.

Según el *ámbito funcional*, el aumento salarial inicial en los convenios de empresa fue menor que en los de ámbito superior: 1,76%, frente a 2,24%. No obstante, las cláusulas de garantía tienen mayor presencia entre los primeros que en los segundos: cubren al 24,6% y al 20% de los trabajadores, respectivamente.

En cuanto a la *jornada pactada*, alcanzó 1.756,3 horas, cerca de 13 horas más que la acordada en 2018. Según el ámbito funcional, la jornada media pactada fue de 1.719,4 horas en los convenios de empresa y de 1.758,8 horas en los supraempresariales, jornadas superiores en 6 y 13 horas a las pactadas en 2018, respectivamente.

Respecto a las *inaplicaciones* de convenios, en el período enero-mayo de 2019 fueron 559, que afectaron a 10.509 trabajadores, ambas cifras ligeramente superiores a las del mismo período de 2018.

Las características habituales de las *inaplicaciones* se mantienen según los últimos datos disponibles: la mayoría se realizan en el sector servicios, en empresas pequeñas (con menos de 50 trabajadores), prácticamente la totalidad son descuelgues de convenios sectoriales (el 98,7%) y son acordadas en el período de consultas (el 94,8%).

Acerca del contenido de las *inaplicaciones*, en el 54,4% de los casos se altera sólo la cuantía salarial, aunque también se modifican otras condiciones de trabajo o una combinación de ellas (ver cuadro adjunto).

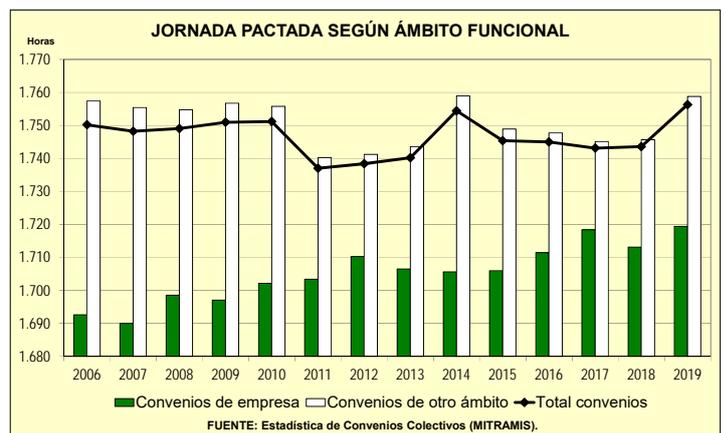
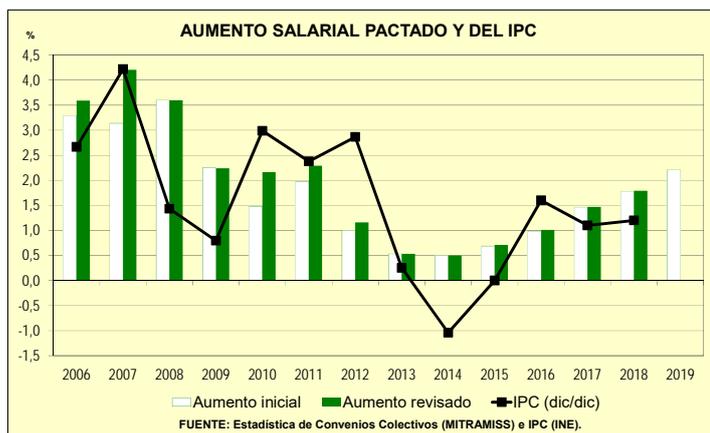
CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
Inaplicaciones depositadas en el período enero-mayo de 2019		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
TOTAL	559	10.509
Cuantía salarial	304	4.792
Cuantía salarial y Sistema remuneración	58	884
Cuantía salarial, Horario y distribución del tiempo de trabajo y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	37	326
Sistema de remuneración	21	603
Horario y distribución tiempo trabajo	20	120
Cuantía salarial, Jornada trabajo y Mejoras voluntarias acción protectora Seguridad Social	19	255
Cuantía salarial, Sistema remuneración y Mejoras voluntarias acción protectora Seguridad Social	16	97
Resto de casos	84	3.432

FUENTE: Estadística de convenios colectivos.

Para finalizar, 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	Construcción	Servicios
Convenios					
2016	5.640	94	1.995	158	3.393
2017 P	5.180	98	1.885	158	3.039
2018 P	4.286	81	1.587	134	2.484
2019 P	2.601	60	997	78	1.466
Trabajadores (miles)					
2016	10.738,6	657,5	2.494,7	607,5	6.978,8
2017 P	10.604,3	633,0	2.472,8	850,0	6.648,5
2018 P	10.292,7	636,2	2.327,0	774,5	6.555,0
2019 P	7.450,3	347,6	1.789,6	384,4	4.928,7

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



4.- SENTENCIAS

STS 298/2019, de 9 de abril de 2019, dictada en unificación de doctrina, sobre absorción y compensación. Cuantías abonadas en cumplimiento de las cláusulas de un pliego de condiciones.

Tras la reclamación de cantidad interpuesta por una trabajadora (apreciada por sentencia del Juzgado de lo Social que es revocada, posteriormente, por el Tribunal Superior de Justicia), el Tribunal Supremo valora si la cantidad que la empresa abonaba, en cumplimiento de lo impuesto por la Administración en el pliego de condiciones, tiene naturaleza de condición más beneficiosa y si ha de ser respetada o puede ser objeto de compensación en aplicación del V Convenio Marco Estatal de servicios de atención a personas dependientes.

Citando la Sala su Sentencia de 16 de mayo de 2018 (rec. 1806/2016), recuerda que el artículo 11 del V Convenio Marco Estatal de servicios de atención a personas dependientes prevé que, en cómputo anual, a los determinados en el presente convenio "se respetarán las condiciones superiores y más beneficiosas, tanto individuales como colectivas, que venga percibiendo y disfrutando el personal de plantilla. Al personal que a la entrada en vigor del presente convenio percibiera salarios superiores, en cómputo anual, a los determinados en el presente convenio se le aplicará las tablas de retribuciones aprobadas en este convenio. La diferencia de retribuciones se reflejará en nómina como complemento personal de garantía no absorbible, ni compensable, ni revalorizable".

En el caso analizado, la trabajadora percibía un complemento personal como consecuencia de la obligación impuesta en el pliego de condiciones de la Administración Pública que convoca el servicio. Por sentencia del Tribunal Supremo de 20/06/2012 se declara que a las relaciones laborales de las residencias privadas de la tercera edad de la Comunidad Autónoma de Castilla La Mancha y sus trabajadores, les será de aplicación el V Convenio Colectivo Marco Estatal. Al no haber actualizado la empresa distintos conceptos previstos en el citado convenio colectivo, la trabajadora lleva a cabo la reclamación de cantidad señalada anteriormente.

La sentencia de contraste aportada para la valoración del recurso de casación, señaló que *"el hecho de que existan determinadas cláusulas en el pliego de condiciones de la contrata a la que concurre la empleadora que impone el pago a los trabajadores de determinadas cantidades, no impide que se hayan de calificar las mismas como condición más beneficiosa, que, por lo tanto, habrán de ser respetadas, a tenor de lo establecido en el V Convenio Colectivo de Residencias de la Tercera Edad de Castilla La Mancha, por lo que dichas cantidades no pueden ser detraídas mediante absorción y compensación"*.

Sin embargo, el Tribunal Supremo no acoge la interpretación de la sentencia de contraste y, tras recordar su doctrina relativa al nacimiento de la condición más beneficiosa (voluntad empresarial inequívoca para su concesión e incorporación efectiva al nexo contractual al no tratarse de una mera liberalidad o tolerancia), concluye que puesto que el pago de esas cantidades superiores a las mínimas previstas en convenio no es consecuencia de

la voluntad unilateral del empresario sino que obedece a cumplimiento de la obligación impuesta por un tercero a través del pliego de condiciones, no puede considerarse que exista una condición más beneficiosa.

Por ello, concluye el Alto Tribunal que *"no pudiendo tener el complemento salarial discutido la naturaleza de condición más beneficiosa, no puede resultar de aplicación la prohibición de compensación y absorción del artículo 11 del Convenio"*.

STS 283/2019, de 4 de abril de 2019, sobre causa de extinción de los contratos por obra o servicio determinado, prevista en el convenio colectivo.

Los hechos valorados por el Pleno del Tribunal Supremo se resumen del siguiente modo:

La empresa SECURITAS DIRECT ESPAÑA, S.A.U. suscribe con KONECTA B.T.O. un contrato para atender una " campaña de emisión para el envío de un llavero personalizado a clientes de Securitas Direct identificados como propensos o en riesgo de causar baja". Para atender a este contrato, KONECTA suscribe varios contratos de obra o servicio determinado de "teleoperador-especialista en los que se incluyó una cláusula en la que se estipulaba lo siguiente: *"La duración del contrato será la misma que la de la obra o servicio contratado por el cliente. No obstante, y dadas las especiales características del sector, el servicio estará sometido a los posibles cambios, ampliaciones o reducciones del equipo de trabajadores contratados para su ejecución. Se acuerda por tanto entre ambas partes, la extinción del presente contrato de trabajo por necesidades del desarrollo de la obra o servicio, aun cuando ésta se produzca antes de la total finalización de la misma, cuando resulte innecesario el número de trabajadores contratados para la presentación del servicio"*. Por su parte el artículo 17 del convenio colectivo de ámbito estatal del sector de contac center, prevé que *"podrá extinguirse el contrato de obra o servicio determinado en aquellos supuestos en que por disminución real del volumen de la obra o servicio contratado, resulte innecesario el número de personas contratadas para la ejecución, en cuyo caso se podrá reducir el número de personas contratadas para la ejecución de la obra o servicio, proporcional a la disminución del volumen de la obra o servicio"*.

De acuerdo con ello, la empresa KONECTA procedió a la extinción de los contratos por obra o servicio determinado suscritos con 47 trabajadores, como consecuencia de la disminución en el volumen de trabajo del servicio de SECURITAS DIRECT.

Presentada demanda por la representación de la CONFEDERACIÓN GENERAL DEL TRABAJO, solicitando la nulidad de las extinciones al haber superado las mismas los umbrales del artículo 51 del Estatuto de los Trabajadores sin que la empresa acudiera a los trámites previstos para el procedimiento del despido colectivo, el Tribunal Superior de Justicia de Madrid concluye que no es competente ya que tratándose de contratos temporales de obra o servicio no es posible entrar a dilucidar en el proceso colectivo si las extinciones de los contratos temporales fueron irregulares.

Aclara el Tribunal Superior de Justicia de Madrid que “no es un despido colectivo de hecho, porque en esa figura se parte de la certeza previa de que la empresa ha despedido por causas objetivas o se trata de otras extinciones cuyo carácter computable está previamente definido. En este caso, ni hay despidos efectuados patentemente por causas del art. 51.1 ET, ni hay extinciones que puedan considerarse computables sin duda alguna, ya que no lo son las de contratos temporales de obra o servicio efectuadas por la empresa con invocación de lo previsto en el propio contrato y en el convenio colectivo, sin que hayan sido impugnadas ni por tanto declaradas ilícitas”.

Recuerda el Pleno del Tribunal Supremo que en sus “SSTS 10 junio 2008 (rec. 1204/2007), 8 noviembre 2010 (rec. 4173/2009), 16 julio 2014 (rec. 1777/2013), 17 septiembre 2014 (rec. 2069/2013) y 22 septiembre 2014 (rec. 2689/2013) entre otras, hemos puesto de relieve que **la reducción del volumen de actividad encomendado por una empresa comitente a otra auxiliar puede justificar la extinción de cierto número de contratos por circunstancias objetivas al amparo del artículo 52.c) ET , pero no la extinción al amparo del art. 49.1.c)**, preceptos que tienen regímenes indemnizatorios diversos”.

Concluye por tanto que **“el convenio colectivo no puede regular la extinción de los contratos por obra o servicio determinado por causa de disminución o reducción del volumen de la contrata**, al margen de lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores, ni que en el art. 49 del mismo se regule ninguna causa nueva de extinción de las que señala, sino que tal situación tiene encaje en lo dispuesto en los arts. 51 o 52 c) del ET.

El art. 17 del Convenio Colectivo de Contact Center, no regula ni puede hacerlo, una causa distinta y autónoma a las establecidas en el ET, por lo tanto hemos de acudir al art. 51 del mismo para determinar si estamos o no ante un despido colectivo”.

Consecuentemente, dado el número de extinciones producidas al amparo de lo previsto en el artículo 17 del convenio colectivo, superan los umbrales previstos en el artículo 51 ET, estamos ante un despido colectivo cuyo conocimiento compete a la Sala de lo Social del TSJ de Madrid.

STS 264/2019, de 1 de abril de 2019, sobre nulidad de convenio colectivo

Tras la publicación del Convenio Colectivo Transporte de Mercancías por Carretera, Agencias de Transporte, Despachos Centrales y auxiliares, y operadores logísticos de la provincia de Granada (2015-2017), la Asociación General de Transportes de Granada presentó demanda solicitando la nulidad del carácter estatutario (eficacia erga omnes) del citado convenio y la declaración de su carácter exclusivamente extra estatutario.

Dicha demanda fue estimada por el Tribunal Superior de Justicia de Andalucía, en la que se declararon probados, entre otros, los siguientes hechos:

La Comisión Negociadora se formó por seis representantes de la parte empresarial -tres de AGAT (Asociación Granadina de Transporte) y tres de APETRAGRAN (Asociación Provincial de Empresarios de Transportes y Agencias de Granada)- y otros seis representantes de la parte sindical – cuatro de UGT y 2 de CCOO–, así como un asesor por la parte sindical y otro por la representación empresarial.

Según **datos oficiales de la TGSS**, en el momento de la firma el sector estaba conformado por 761 empresas y 3882 trabajadores. En aquel momento las asociaciones empresariales representaban: APETRAGRAN a 14 empresas con 178 trabajadores y AGAT a veinte empresas y 94 trabajadores. Por el contrario la empresa que acciona –AGT Granada- era mayoritaria en el sector, tanto en número de empresas como en el de trabajadores hasta el punto que tenía mucha más representatividad en número de empresas y trabajadores que las que fueron negociadoras y casi igual que las dos juntas. Señala que es necesario distinguir entre la legitimación plena del artículo 88.1 del Estatuto de los Trabajadores y la legitimación inicial del artículo 87.

Como recuerda el TSJ de Andalucía, nuestro Tribunal Supremo tiene reiterado que “es cierto que el art. 88.1 establece los niveles de representatividad y demás requisitos que han de observar los componentes de la Comisión negociadora para que ésta quede válidamente constituida (dando lugar a la llamada doctrina “legitimación plena”); y que tales exigencias las refiere este precepto, en lo que atañe a las asociaciones empresariales que intervienen en la negociación de un convenio de sector, al conjunto de todas las que integran esa comisión, no a cada una de ellas considerada aisladamente. Pero esto no desvirtúa, de ningún modo, el hecho de que para poder formar parte de tal comisión negociadora es indispensable haber cumplido previamente los requisitos que previene el citado art.87; es decir, la legitimación plena del art.88-1 requiere la observancia previa, por cada entidad representativa interviniente, de las prescripciones que otorgan a éstas la legitimación inicial; es claro, por consiguiente, que la legitimación plena no elimina ni hace innecesaria la legitimación inicial, sino que, por el contrario, exige su concurrencia.

Así, el Alto Tribunal concluye que la legitimación inicial únicamente la cumplía el demandante –AGT Granada- y no los demandados. Consecuentemente, declara la firmeza de la sentencia dictada por el TSJ de Andalucía y, por tanto, niega el carácter estatutario del Convenio Colectivo Transporte de Mercancías por carretera, agencias de Transporte, Despachos Centrales y auxiliares, y operadores logísticos de la provincia de Granada (2015-2017), que mantendrá, únicamente, un carácter exclusivamente extra estatutario.

STS 332/2019, de 25 de abril de 2019, sobre concurrencia de convenios colectivos e impugnación de acuerdo marco

La cuestión debatida consiste en determinar la validez, o no, de un convenio colectivo de ámbito autonómico que regula la estructura de la negociación colectiva haciendo primar el convenio provincial y como la sentencia señala, los datos relevantes del supuesto planteado sobre el de os ámbitos.

En el Boletín Oficial del País Vasco (BOPV) de 3 de marzo de 2017 aparece publicado el Acuerdo Interprofesional en relación con la estructura de la negociación colectiva en el ámbito de la Comunidad Autónoma del País Vasco (AINCPV). Conforme a su artículo 2º "tendrá vigencia indefinida a partir de su publicación. No obstante, cualquiera de las partes legalmente legitimadas podrá denunciarlo de forma expresa mediante comunicación fehaciente a las demás partes a partir del 31 de diciembre de 2020".

En el BOPV de 16 de marzo de 2017 aparece publicado el I Acuerdo Marco de Hostelería para la Comunidad Autónoma del País Vasco (AMHPV I). El artículo 3º prevé su vigencia "desde el 1 de enero de 2016 hasta el 31 de diciembre de 2020. Sus efectos tendrán carácter retroactivo al 1 de enero de 2016. Se acuerda expresamente, a los efectos del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que una vez denunciado y concluida la duración pactada, se mantendrá su aplicación con carácter ultractivo durante 4 años.

Mediante la demanda registrada el 21 de septiembre de 2017 ante la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco, los sindicatos UGT y CCOO impugnan el referido AMHPV I y solicitan que se declare su nulidad o (subsidiariamente) inaplicación. Subrayan que el ALEH V es al tiempo un acuerdo marco y un convenio de eficacia general, considerando que el AMHPV I es contrario a las previsiones del acuerdo estatal.

Planteado el debate en los términos expuestos anteriormente, la sentencia del TSJ del País Vasco concluyó que "el Acuerdo Marco Autonómico impugnado realmente contradice el clausulado del Acuerdo Marco Estatal (art. 10 y anexo) que es previo en el tiempo, el cual viene fundamentado en los arts. 83.2, 84,3 y 84.4 del Estatuto de los Trabajadores". Consecuentemente, se ordena la inaplicabilidad del I AMPV pero no su nulidad.

A la hora de abordar el fondo de la cuestión, el Tribunal Supremo recuerda la superioridad jerárquica de la Ley sobre el convenio colectivo (art. 9.3 CE) y, citando la STC 8/2015, de 22 de enero, recalca que la Constitución Española no diseña un modelo cerrado de relaciones laborales, ni de negociación colectiva, correspondiéndole a la ley configurar el que considere más idóneo en cada momento.

Siendo así, un análisis del actual diseño del Estatuto de los Trabajadores, en lo que respecta a la negociación colectiva, lleva a concluir lo siguiente:

Que la negociación a nivel de Estado o de Comunidad Autónoma es privilegiada por el legislador respecto de la desarrollada en otros ámbitos.

Que el artículo 83.2 ET permite a ciertos acuerdos interprofesionales o convenios colectivos sectoriales estructurar la negociación colectiva; y lo hace en favor de los que poseen ámbito estatal o autonómico.

Que los sindicatos más representativos de ámbito autonómico son admitidos para negociar los convenios

estatales, sin necesidad de someterse al control de representatividad en la correspondiente unidad de negociación (art. 87.4 ET).

Que un acuerdo de ámbito autonómico (como es el impugnado AMHPV I) puede desplegar eficazmente su contenido frente a otro de ámbito estatal (como es el ALEHV)

Que esta última posibilidad, precisamente la ahora examinada, es admitida por el artículo 84.3 ET "salvo pacto en contrario negociado según el artículo 83.2".

Cobra especial importancia esa referencia al pacto en contrario. Debe recordarse que, tal y como se ha expuesto anteriormente, el art. 10 del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el Sector de Hostelería establece que no se podrán crear nuevos ámbitos, salvo acuerdo en el seno de la Comisión paritaria del presente Acuerdo.

Siendo así, considera el Alto Tribunal que la previsión del artículo 84.3 ET legítima el papel ordenador de la negociación colectiva que asume el ALEH V, sin que esta opción normativa comporte vulneración alguna de derechos constitucionales. El legislador ha ejercido su competencia y debe respetarse.

Argumenta la Sala 4ª lo siguiente:

Tanto el acuerdo estatal (2015) cuanto el impugnado AMHPV I (9 enero 2017) son anteriores al AINCPV (17 enero 2017), por lo que difícilmente podrían haberlo vulnerado

Las mismas razones que avalan la capacidad del Acuerdo Interprofesional para disciplinar la negociación colectiva a escala inferior son válidas para legitimar las reglas del Acuerdo Estatal, que tiene a su favor la innegable prioridad temporal

La propia literalidad del artículo 84.3 ET subordina la validez del pacto autonómico sobre estructura o contenido de la negociación colectiva que incide sobre el estatal a una condición. De este modo el "pacto en contrario negociado según el artículo 83.2" ocupa un lugar condicionante.

El legislador, "en lugar de permitir la prevalencia de convenios sectoriales de ámbito territorial limitado" (STC 119/2014), como en el pasado, ha optado por dar preferencia al convenio de empresa o grupo. Es errónea la apreciación de que las reformas de 2012 no han alterado el esquema competencial previo en materia de negociación colectiva.

Tras todo ello, concluye que cuando se suscribe el impugnado AMHPV I existe un previo acuerdo de ámbito estatal, válidamente suscrito al amparo del artículo 83.2 ET , que constituye el pacto en contrario a que alude el artículo 84.3 ET . Por tanto, no cabe que por medio del referido AMHPV se afecte a lo pactado a nivel estatal. Consecuentemente, procede desestimar los recursos de casación presentados contra la Sentencia del TSJ del País Vasco y declarar la firmeza esta última.

STS 321/2019, de 23 de abril de 2019, sobre ejecución de laudo arbitral

Ante unas fracasadas negociaciones para la redacción del II Convenio Colectivo de Andalucía Emprende, Fundación Pública de Andalucía (AEFPA), la comisión negociadora acordó someter a arbitraje la parte relativa a la retribución y, en concreto, la fijación de la estructura retributiva y las cuantías salariales, ampliándose más tarde al régimen de jornada de un determinado personal.

Tras la emisión del correspondiente laudo arbitral, la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía ordenó la ejecución del mismo.

Contra la resolución citada en el párrafo anterior, AEFPA presentó recurso de casación solicitando la declaración de improcedencia del despacho de ejecución.

Contra la resolución citada en el párrafo anterior, AEFPA presentó recurso de casación solicitando la declaración de improcedencia del despacho de ejecución.

Una vez solventadas las excepciones planteadas por la parte ejecutante, el Alto Tribunal recuerda que *no toda sentencia firme ni título judicial o extrajudicial es título que lleve aparejada ejecución*

Como apunta la Sentencia, el art. 68.2 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social (LRJS) dispone que, en relación con la ejecución de los laudos arbitrales firmes, "se entenderán equiparados a las sentencias firmes a efectos de ejecución definitiva los laudos arbitrales igualmente firmes, individuales o colectivos, dictados por el órgano que pueda constituirse mediante los acuerdos interprofesionales y los convenios colectivos a que se refiere el artículo 83 del Texto Refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores..., exclusivamente en los concretos pronunciamientos de condena que por su naturaleza sean susceptibles de dicha ejecución **y salvo los pronunciamientos que tengan eficacia normativa o interpretativa**".

Se resalta la importancia de que la LRJS distingue, dentro de los laudos arbitrales de naturaleza social, además de los individuales y los colectivos, los que denomina como **"dictados en sustitución de la negociación colectiva", o "sustitutivos de los Convenios Colectivos"**.

En el presente caso, el laudo viene a establecer los preceptos del convenio colectivo en materia de retribuciones y jornada, sustituyendo la negociación colectiva que no pudo alcanzarse. De este modo, complementa un convenio colectivo o, en términos de la LRJS, es "sustitutivo de estos", en aquello que el convenio colectivo no regula. Consecuentemente, concluye el Tribunal Supremo que teniendo el laudo eficacia normativa, no procede su ejecución.

A pesar de que con lo expuesto hasta ahora sería suficiente para argumentar la falta de ejecución del laudo, ahonda la sentencia analizada en el hecho de que en el presente caso, además, era necesario el informe preceptivo favorable de la Consejería de Hacienda, tal y como indicó el propio árbitro. Pues bien, puesto que dicho informe fue desfavorable, resulta que la propia comisión negociadora, durante la tramitación del Laudo, acordó que, para el caso de que el informe preceptivo fuera desfavorable, se volverían a someter dichas materias al árbitro.

Recuerda la Sala que esto resulta lógico a la vista de que, no existiendo un informe preceptivo favorable, la ejecución de lo recogido en convenio colectivo o laudo que lo complementa sería nula de pleno derecho, en virtud de lo que dispone el art. 24.4 de la Ley 10/2016, de 27 de diciembre, del Presupuesto de la Comunidad Autónoma de Andalucía para el año 2017, al decir que "Serán nulos de pleno derecho los acuerdos adoptados o los contratos suscritos en esta materia en contra de un informe desfavorable, así como los pactos que impliquen crecimientos salariales para ejercicios sucesivos contrarios a los que determinen las futuras Leyes del Presupuesto. Dichos supuestos, y el de la omisión de los informes previstos en este artículo, darán lugar, en su caso, a la práctica de las diligencias y apertura de los expedientes para la determinación y exigencia de las responsabilidades que procedan y a la devolución de las cantidades indebidamente percibidas, en los términos previstos en la legislación vigente".

Finalmente, aclara el Alto Tribunal que la consideración de que los Laudos arbitrales sustitutivos de convenios colectivos no sean títulos susceptibles de ejecución no priva de tutela judicial efectiva a la parte demandante al existir causa legalmente prevista para ello, no interpretada restrictivamente, de acuerdo a la doctrina del Tribunal Constitucional recogida en sentencias 18/1997, 151/1993, 33/1987 y 155/1985.

NOTICIAS

FORO DE DEBATE.

La CCNCC ha celebrado un nuevo Foro de debate en las instalaciones del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. En este caso se ha desarrollado bajo el título **"Implicaciones laborales de la transformación digital"**.

La conferencia inaugural corrió a cargo de **D. Carlos Balaguer**, catedrático del Laboratorio de Robótica de la Universidad Carlos III.

La primera parte giró sobre los retos de la negociación colectiva frente a la digitalización laboral, y se habló sobre las unidades y ámbitos de la negociación colectiva en un escenario de digitalización por **D. Juan García Blasco**, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Zaragoza, sobre el proceso de negociación colectiva en el marco de la protección de datos personales por **D. Jaime Cabeza Pereiro**, catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Vigo, y sobre los contenidos de la negociación colectiva ante el proceso de digitalización por **Dña Mª Luz Rodríguez Fernández**, profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Castilla-La Mancha

La segunda parte del Foro de debate contó con la visión de las organizaciones sindicales y empresariales ante los procesos de la digitalización. Se llevó a cabo por **D. Luis Pérez López**, director de Relaciones Institucionales de Randstad, **D. Rubén Ranz Martín**, coordinador de UGT de la plataforma "tu respuesta sindical", **D. Carlos Gutierrez Calderón**, Secretario de Juventud y Nuevas realidades del Trabajo de la C.S. de CCOO y **D. Guillermo Pérez Morales**, Vicepresidente de la Comisión de desarrollo de talento digital de AMETIC y director técnico comercial de EULEN.

108ª CONFERENCIA INTERNACIONAL OIT:

La Conferencia del Centenario de la Organización Internacional del Trabajo (OIT) concluyó el pasado 21 de junio con la adopción de un Convenio, incluida una Recomendación complementaria con objeto de hacer frente a la violencia y al acoso en el mundo del trabajo, así como una Declaración que sienta las bases para forjar un futuro laboral centrado en el ser humano.

A tenor de ello se ha incluido a la seguridad y salud en el trabajo como un quinto derecho fundamental entre los principios básicos del trabajo decente, junto a los cuatro ya declarados en 1998: libertad sindical, igualdad y no discriminación, prohibición del trabajo forzoso y prohibición del trabajo de menores.

Entre las esferas de acción específicas que se han establecido cabe destacar el establecimiento de límites máximos del tiempo de trabajo y la aplicación de políticas y medidas que garanticen la privacidad y la protección de la información personal, y que permitan dar respuesta a los retos y las oportunidades del mundo del trabajo en relación con la transformación digital del trabajo, incluido el que se realiza a través de plataformas en línea.

CURSOS DE VERANO

La OIT celebra en los cursos de verano que organiza la Universidad Complutense El Escorial el curso bajo el título

¿Qué esconden las brechas de género en el Trabajo? Propuestas para la Equidad.

Se va a tratar sobre el rol de las mujeres en los cuidados no remunerados y las políticas de conciliación y corresponsabilidad y su influencia en la configuración desigual del mercado de trabajo y de la ocupación y en la discriminación salarial.

Se hará un balance de los planes de igualdad en las empresas y se abordará la cuestión sobre cómo evaluar los trabajos para hacer efectivo el principio de "igual salario para trabajos de igual valor" y se dará a conocer en detalle el papel de la negociación colectiva y el diálogo social.

El futuro de la Negociación Colectiva. Universidad Complutense. CES

Se celebrará en San Lorenzo de El Escorial el curso sobre el futuro de la Negociación Colectiva con la colaboración del Consejo Económico y Social.

A lo largo de dos jornadas se abordarán diversos apartados relacionados con el balance sobre la negociación colectiva y su estado actual.

Se abordará la problemática de los convenios colectivos sectoriales y específicamente los de los sectores agroalimentario, financiero o el de la industria química, así como los cambios productivos y tecnológicos y su relación con la negociación colectiva.

Entre los ponentes estará el Presidente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, D. Jesús Cruz Villalón, y la presidenta en funciones del CES España María del Carmen Barrera Chamorro

ESTUDIOS

Se ha resuelto el concurso de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos para la realización de tres de tres estudios bajo los siguientes títulos:

- La negociación colectiva en el sector de la construcción.

Investigador principal: Fco. Javier Calvo Gallego, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla.

- Derecho de la competencia y negociación colectiva

Investigador principal: Ignacio García-Perrote Escartín, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Nacional de Educación a Distancia

- La negociación colectiva en el sector de la seguridad privada con especial atención a la subcontratación y subrogación convencionales:

Investigador principal: Jordi García Viña, Catedrático de Derecho del Trabajo y la Seguridad Social de la Universidad de Barcelona

PUBLICACIÓN ESTUDIO

La CCNCC, a través del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, acaba de publicar el libro La negociación colectiva en el sector público, bajo la dirección de Juan García Blasco. Se puede acceder al estudio a través del siguiente enlace: http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/La_neg_colectiva_sector_publico.pdf.

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

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO

Código QR de enlace con el sitio WEB



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

NIPO: 854-19-054-0

05/07/2019

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	5.180	4.286	2.601	
Empresa	4.459	4.598	4.539	4.323	3.802	3.422	3.234	3.395	4.004	4.493	4.471	4.053	3.273	1.948	
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	1.127	1.013	653	
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	2.692	2.355	
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	1.595	1.457	246	
Convenios firmados en años posteriores	414	396	436	510	412	533	741	422	324	466	527	489	137	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	1.281,6	1.277,6	820,3	
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	1.277,5	1.274,3	818,4	
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	10.604,3	10.292,7	7.450,3	
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	783,6	665,0	464,9	
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	9.820,7	9.627,8	6.985,4	
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	5.314,3	5.755,5	7.069,9	
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	3.882,6	4.298,3	380,4	
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	1.407,4	239	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	636,2	347,6	
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	2.472,8	2.327,0	1.789,6	
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	850,0	774,5	384,4	
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	6.648,5	6.555,0	4.928,7	
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	1,8	
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	0,8	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	2,3	
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	1,5	0,0	
Sin cláusula de garantía salarial	3,9	3,6	4,4	1,9	1,5	2,0	0,9	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	1,8	
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	2,4	
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	1,3	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	1,5	-	
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	20,2	
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	24,6	
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	20,0	
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	1.743,1	1.743,6	1.756,3	
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	1.718,4	1.713,1	1.719,4	
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	1.745,1	1.745,7	1.758,8	
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	247,4	298,1	315,4	
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	1.133,6	1.258,0	1.253,2	
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	2.047,2	2.401,5	2.864,4	
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	193,3	203,2	238,6	
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	8.714,0	9.504,2	10.697,4	
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	8,1	9,1	
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	193,3	203,2	238,6	
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	7,6	8,5	
B/ CONVENIOS FIRMADOS															
Convenios	1.606	1.866	1.882	1.727	295	C/ INAPLICACIONES				2014	2015	2016	2017	2018	2019 P
De nuevas unidades de negociación	545	506	494	442	70	Número				2.073	1.437	1.326	1.076	987	559
Trabajadores (miles)	3.549,0	2.832,3	3.917,2	4.397,9	394,1	Con acuerdo en período cons				95,8	90,6	90,6	88,9	90,9	94,8
De nuevas unidades de negociación	391,7	122,5	105,6	72,5	6,9	Empresas afectadas				1.831	1.254	1.150	949	857	444
						Trabajadores				66.203	43.173	32.064	23.625	20.924	10.509

(1) Convenios registrados hasta el 31 de mayo de 2019. Datos acumulados de cada período. (2) Datos en negrita: sin información disponible actualizada en los avances mensuales de la Estadística de convenios colectivos. Información provisional de 2017, 2018 y 2019. P=Provisional. * Ver apartado *Coyuntura de los convenios colectivos* 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

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

(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.

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



Código QR de enlace con el sitio WEB



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

NIPO: 854-19-054-0

05/07/2019