

Observatorio de la negociación colectiva

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

LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y DERECHO DE LA COMPETENCIA

El pasado 21 de noviembre tuvo lugar en el salón de actos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, la XXXII Jornada de estudio sobre Negociación Colectiva.

El tema elegido este año y aprobado por unanimidad por los vocales de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, fue “Negociación colectiva y derecho de la Competencia”.

La jornada fue inaugurada por el presidente de la CCNCC, **D. Jesús Cruz Villalón**, junto con el Director General de Trabajo **D. Ángel Allué Buiza**.

La primera ponencia versó sobre la visión de la Comisión Nacional de los Mercados y la Competencia y se llevó a cabo por **Dña. Yara Suárez Barrientos**, Subdirectora de Servicios de la Dirección de Competencia de la CNMC.

Partió de la definición del derecho a la negociación colectiva garantizado en la Constitución española en su artículo 37, y del derecho a la competencia, y la posible fricción que pudiera darse con la prohibición a que se refiere el artículo 1 de la Ley de Defensa de la Competencia (LDC) cuando dice que “se prohíbe todo acuerdo, decisión o recomendación colectiva, o práctica concertada o conscientemente paralela, que tenga por objeto, produzca o pueda producir el efecto de impedir, restringir o falsear la competencia en todo o parte del mercado nacional”. A continuación, hizo referencia a dos cuestiones que se plantea la CNMC cuando aborda un asunto relativo a la negociación colectiva. Una de ellas es si se puede considerar a los sindicatos como operadores económicos, siendo este un requisito fundamental para operar la propia Comisión, respondiendo que según ha señalado la doctrina jurisprudencial, no lo son si actúan como representantes de los intereses de los trabajadores con la finalidad de mejorar las condiciones laborales y sí lo son si su actuación incide en el mercado de trabajo y en la provisión de bienes y servicios. Como ejemplo citó tres resoluciones como la S/377/96 Pan de Barcelona, la S/506/00 Transporte Mercancías de Vizcaya y la S/2805/07 Empresas estibadoras; que da lugar a la SAN de 5 de julio de 2013. La siguiente cuestión que se plantea es si los Convenios colectivos son acuerdos a los que les resulta aplicable el artículo 1 de la LDC. Para responder a esta pregunta se basó en el llamado caso Albany Internacional como pilar fundamental en su análisis, (STJUE de 21 de septiembre de 1999), ya que se ajusta al test clásico con el que se analiza tanto la naturaleza como el objeto del acuerdo comprometido, y en el que se ve si está ajustado o no a la normativa de competencia. Dentro del ámbito nacional, y basándose en la STS de 8 de marzo de 2016, que confirma la SAN de 5 de julio de 2013, empresas estibadoras, se puede señalar que:

-No hay una exención previa genérica de la aplicación de la normativa de competencia a la negociación colectiva.

-Es necesario un análisis de la naturaleza y objeto del acuerdo controvertido para determinar si hay sujeción o no a la LDC: desbordamiento/extralimitación.

-La LDC no será aplicable a los acuerdos con naturaleza de Convenio colectivo que versan sobre aspectos esenciales de la negociación colectiva propios de las relaciones laborales, incluso si tienen el efecto de restringir la competencia.

En definitiva, la LDC será aplicable si hay extralimitación, y en este caso en una segunda fase los acuerdos que se verán serán los que:

- afecten a las relaciones entre empresarios y terceros,
- cumplen o no con la legislación laboral y
- tengan por objeto o efecto restringir la competencia.

Analizó algún supuesto en que la fijación/recomendación de precios ha sido objeto análisis como la S/506/00, Transporte mercancía de Vizcaya, S/607/06 Ayudas a domicilio, S/76/08 Convenio de Contact Center o S/0077/08 Convenio de Seguridad. Señaló que, en estos casos, no se produce una regulación de salarios entre empresas y trabajadores, sino que lo que se produce es el establecimiento de precios mínimos y obligatorios de los servicios y ofertas comerciales de las empresas a sus clientes. Supone regular el beneficio empresarial y eliminar la competencia por lo que queda fuera del ámbito de la negociación colectiva y excede de las competencias de los representantes sociales.

Hizo una valoración de los expedientes de la estiba reiterando la jurisprudencia Albany en cuanto a la aplicabilidad de la normativa de competencia a los Convenios colectivos, y analizó tanto el caso de 2007 como el de los estibadores de Vigo de 2016 (pendiente de recurso en la AN), ambos casos con un denominador común, como es la extensión de determinadas reservas que habían sido eliminadas. La valoración de los tribunales y la propia CNMC en el caso de Vigo, es reiterar la jurisprudencia de Albany y considera que ambos supuestos constituyen una restricción por el objeto, en la medida en que restringe la libertad de contratación de trabajadores ajenos a la SAGEP, elimina la autonomía contractual de los operadores en el mercado y elimina a empresas ajenas a la SAGEP. Señaló otros casos en los que no ha sido así, bien por considerar que no había ilícito por la propia CNMC o porque los tribunales han resuelto en ese sentido, como ocurrió en el caso de las empresas de seguridad (SAN 2013) en la que se indica no es que el Acuerdo esté exento de la aplicación del artículo 4 de la LDC, sino que ni siquiera tenía que haber llegado a ese punto al no tener cabida en el ámbito de aplicación de la LDC pues afectaba a un elemento esencial como es el de la subrogación que afectaba a las condiciones laborales.

Como conclusión, señaló que el principio que rige en la CNMC es la búsqueda del equilibrio entre el derecho laboral (NC) y la normativa de competencia lo que supone hacer un análisis ad hoc, caso por caso, y reiteró que se sigue aplicando la doctrina clásica del asunto Albany como referencia para su actuación. Finalmente indicó que su prioridad es la eliminación de las cláusulas que puedan ser restrictivas de la competencia y aludió al Convenio de Colaboración entre la CNMC y el Ministerio de Trabajo para resolver el tema antes de sancionar.

A continuación, tuvo lugar una mesa redonda con la intervención de **D. Pedro García**, Secretario General de ANESCO y **D. Eduardo Cobas**, Secretario General de APROSER, por parte de CEOE-CEPYME, y de **D. Víctor Raúl Olmos** Secretario de Acción sindical de la Federación de servicios a la ciudadanía por parte de CCOO y **D. Emilio Cardero Millán**, responsable del sector federal de transportes de FeSMC-UGT.

Comenzó **D. Pedro García** quien hizo sus reflexiones sobre la interrelación entre la negociación colectiva y la competencia desde un punto de vista de la empresa, para lo cual explicó cómo funciona el sector de la estiba, señalando que es un sector no muy grande que ocupa 12.000 trabajadores directos, de los cuales 7.400 son estibadores, y hay 142 empresas estibadoras con licencias, siendo un sector pequeño pero estratégico para la economía nacional (30% del PIB).

Explicó que el sistema portuario se rige por un modelo en el que la iniciativa pública construye las grandes obras, muelles, etc., y la iniciativa privada gestiona el servicio, y desde el año 1992 las empresas privadas prestan el servicio en régimen de competencia. Lo que caracteriza a este sector de empresas de estiba y desestiba, además de la gestión de suelo público (puertos), y de necesitar grandes inversiones, y desde un punto de vista laboral, la necesidad de tener una demanda intensiva de recursos humanos, una carga de trabajo irregular y que esta demanda laboral es continua.

Esto ha hecho que el modelo más eficiente para gestionar la mano de obra sea el de que varias empresas tengan una sociedad de la que son accionistas y a la vez clientes que les ceden personal. A partir de la STJUE de 2014 ha cambiado el modelo de funcionamiento y si bien estas sociedades eran obligatorias (SAGEP), ahora asumen esta función los Centros Portuarios de Empleo (CPE) que son de carácter voluntario. Esos centros se caracterizan porque se han creado por el legislador (se rigen por la Ley de ETT's) y la pertenencia a ellos es voluntaria (aunque los accionistas tienen que ser empresas estibadoras). Señaló varias ideas:

1. La determinación de las materias propias de la negociación colectiva excluidas de la competencia no quedan claras para los interlocutores sociales.
2. Existe una gran incertidumbre e inseguridad jurídica entre los agentes que intervienen en la negociación colectiva.
3. No es fácilmente entendible el fraccionamiento del ordenamiento jurídico, lo que incide en el deterioro de la "marca País"
4. De facto existe diversidad de jurisdicciones que producen efectos que pueden colisionar entre ellas y esto propicia una litigiosidad que puede desestabilizar las relaciones laborales

5. Sería necesario hacer posible una consulta previa a la CNMC ya que el objetivo último debe de ser un control preventivo

El segundo interviniente en la mesa fue **D. Víctor Raúl Olmos** quien comenzó señalando los aspectos claves de la negociación colectiva, como el hecho de que es un derecho fundamental, conecta con la autonomía colectiva y la libertad de empresa y su producto tiene rango legal, y que la propia Carta de Derechos de la UE ha considerado como uno de los derechos esenciales de la Unión.

Parte de la base de que la negociación colectiva limita la competencia ya que a su entender tener derechos limita la competencia, pero la negociación colectiva, especialmente la sectorial, permite fijar claridad y transparencia en las reglas de juego para evitar precisamente la competencia desleal.

Respecto de la doctrina Albany señaló que esta lo que dice es que si estamos ante el ejercicio de la negociación colectiva con determinadas características y de lo que se habla es de condiciones laborales, no entra el derecho de competencia. Por otra parte, el marco normativo español no tiene un listado cerrado de materias, y establece que es la Autoridad Laboral quien tiene el control de legalidad previo y fija la competencia exclusiva de la jurisdicción social para analizar la legalidad o lesividad de un convenio colectivo.

En cuanto a la problemática del sector portuario, explicó que el sector de la marina mercante es el más liberalizado y que las diez principales empresas de transporte marítimo de mercancías tienen más del 87% de la cuota del mercado, y ha llevado a un perfecto funcionamiento del mercado. En cuanto a los dos procedimientos abiertos, en concreto en referencia al de Vigo, pendiente de sentencia de la Audiencia Nacional, criticó la actuación de la CNMC ya que no se trata de un convenio colectivo lo que se analiza sino de un Acuerdo de empresa no publicado en el BOE. Además, según la resolución de la CNMC los agentes sociales tenían obligación de modificar el acuerdo y se les acusa de que tiene efectos a terceros, cuando es un acuerdo del ámbito de una empresa y cuando los terceros consultados en la fase de instrucción dijeron que no les había afectado.

Califica el ejercicio legal del derecho de huelga como un elemento de coacción en una resolución administrativa y se hace respecto de un acuerdo que adopta el comité de huelga sin que en ningún momento haya intervenido el sindicato que es a quien sin embargo se le sanciona.

Critica la sanción parte de la CNMC de la cláusula por subrogación incluida en el Acuerdo marco de la estiba por el TJUE, cuando el Ministerio de Trabajo no encontró ninguna ilegalidad.

En su opinión estamos ante un ataque ordenado y consciente de la CNMC al derecho a la libertad sindical, y en concreto al sindicalismo confederal y de clase. Como ejemplo, expuso el hecho de la graduación de las sanciones que en el caso del sindicato se toma en cuenta el conjunto de ingresos de todo el ámbito del sector de servicios a la ciudadanía, mientras que en el caso de las empresas se hace por los ingresos. Finalmente invitó a la CNMC a revisar: Los efectos de la prioridad aplicativa (art.84.2 ET).

Los efectos de utilización fraudulenta de los CEE.

El efecto de la responsabilidad patronal en las llamadas plataformas para evitar el cumplimiento de los derechos laborales y sociales.

A continuación, intervino **D. Eduardo Cobas** de APROSER, quien señaló tres características del sector de seguridad privada:

-El carácter intensivo de la mano de obra.

-Servicios empresariales (jardinería, limpieza, etc.).

-Es un sector actor de las políticas nacionales a seguir, sin ser seguridad pública están muy cerca de las políticas nacionales de seguridad.

Remarcó que tanto su asociación como el conjunto de los servicios profesionales siempre han apostado por una negociación colectiva como elemento clave para que un mercado funcione efectivamente y que dé seguridad jurídica, fundamental para la competitividad y para garantizar la “marca país”.

Según él, la doctrina Albany que se ha citado tiene apreciaciones distintas, ya que entiende a diferencia de otras opiniones, que no es claro, que el test a que se refiere la doctrina Albany no favorece la seguridad jurídica, y sin perjuicio de que sea el elemento básico en el que las autoridades se basen, considera que en la negociación colectiva la seguridad jurídica no se garantiza.

Hizo referencia a dos casos en los que hubo litigio con CNMC, uno en 2008 y otro en 2009. Respecto del primero de ellos mostró su acuerdo con el hecho de que se considerara contrario a la competencia el convenio colectivo del “precio mínimo repercutible de obligatorio cumplimiento”, pero sin embargo, aun cuando reconoce una mala redacción del artículo, critica el momento en que se gestionó el expediente ya que éste convenio con esta cláusula llevaba 20 años publicado sin que nadie dijera nada y había pasado siete controles de legalidad.

El otro supuesto de 2009 lo calificó como una catástrofe en el sentido de que acabó con una sentencia de la Audiencia Nacional de 2014, con fuerte daño producido tanto de costes jurídicos como reputacional (en la web de la CNMC figura la decisión administrativa condenatoria a los negociadores del convenio y no la sentencia por la cual la anterior se anuló).

Así, aludió al desequilibrio de medios y a la dificultad que supone la existencia de los distintos ámbitos, por un lado, el referido al Derecho laboral y por otro el correspondiente al Derecho administrativo e igualmente se refirió a la Ley de Contratos del Sector Público.

Finalmente se refirió a la necesidad de que la técnica jurídica europea sea más estricta.

El último ponente de la mesa fue **D. Emilio Cardero**, quien comenzó leyendo un párrafo en el que dice que “la política de la competencia constituye uno de los ejes organizadores de la Unión Europea y parte nuclear de su constitución económica. La creación de un mercado único europeo funciona eficientemente al crear un nivel de competencia suficiente para asegurar la adecuada distribución de bienes y servicios en mejores condiciones y a precios más bajos”. En el sector del transporte, basado fundamentalmente en concesiones administrativas, la competencia no puede hacer que se vaya para atrás y ello en base a que últimamente las concesiones que están saliendo vienen a subasta hacia abajo.

Habló del transporte sanitario en el que la bajada ha supuesto un peor servicio.

Para UGT es imprescindible la subrogación de los puestos de trabajo como base de la negociación colectiva y finalizó indicando que les gustaría que algún organismo determinase dónde está el techo en la negociación colectiva y dónde estaría la actuación de competencia desleal.

La última mesa, desde una perspectiva más académica, se inició con la intervención del catedrático de la Universidad de Vigo **D. Jaime Cabeza Pereiro** quien abordó el tema de la negociación colectiva desde el punto de vista de la Unión Europea.

Partió de la cláusula social del Tratado de Funcionamiento de la Unión Europea (TFUE) y del reconocimiento al derecho de negociación y el conflicto del artículo 28 de la Carta de Derechos fundamentales de la UE, pero también de los artículos 101 y siguientes del Tratado, así como de la consideración de que en los últimos 20 años ha habido un liderazgo del Reino Unido en el derecho a la competencia.

Sobe ello continuó con el concepto de empresa como simétrico del concepto de trabajador, señalando que es un concepto móvil, inestable pero que una aproximación funcional del concepto permite considerar el concepto de empresa a cualquier persona o entidad que desarrolle una actividad económica.

En el ámbito de la estiba, aludió al asunto BEKU (trabajadores portuarios de Bruselas), que dice que los trabajadores portuarios reconocidos no son empresa a los efectos del artículo 101 del TFUE, y no lo son aunque se encuentren relacionados con otros trabajadores por relaciones de asociación, cosa que no sucedía en el ámbito de trabajadores portuarios del puerto de Bruselas, sentencia ésta a la que se alude cuando se quiere defender que los sindicatos no son empresa.

Hizo alusión igualmente al concepto de autónomo como empresa, señalando que no todos los autónomos son empresa.

Centrándose en las relaciones entre la negociación colectiva y el derecho a la competencia, señaló que si en alguna ocasión se define a los convenios colectivos como cárteles salariales, podría decirse, interpretando con amplitud el artículo 101, que efectivamente pueden aplicar indirectamente a terceros contratantes condiciones desiguales para prestaciones equivalentes, friccionando por lo tanto el convenio colectivo con el artículo 101 y el 102 del TFUE.

Respecto de la sentencia Albany parte de la base de que se dictó en el año 1999 y en un contexto jurídico distinto del actual, ya que no se había publicado la Carta Social Europea y el Tribunal Europeo de Derechos Humanos no había incluido la negociación colectiva como un derecho fundamental, por lo que entiende que Albany debería haber sido reconsiderada desde los presupuestos básicos desde los que fue formulada en un marco jurídico distinto.

Pero en cuanto a la propia sentencia y basándose en la jurisprudencia, entiende que hay que interpretarla teniendo en cuenta los matices diferenciales entre lo que dice el Abogado General y lo que dice la propia sentencia. La sentencia dice que están exceptuados del derecho de la competencia los convenios colectivos destinados directamente a mejorar las condiciones de empleo y de trabajo.

La opinión del Abogado General era mucho más matizada, ya que considera que la excepción que hacía era más limitada, pues entiende que para que la materia sea exceptuada tiene que reunir tres requisitos: 1) que se produzca dentro del marco de la negociación colectiva; 2) que se produzca dentro del marco de una negociación colectiva de buena fe; y 3) que se refiera a cuestiones centrales de la negociación colectiva.

La materia objeto de la sentencia Albany, como es la mejora de una prestación complementaria de seguridad social (fondo de pensiones) si se sigue la jurisprudencia americana no es un tema de obligatoria negociación, del núcleo duro de la negociación colectiva, como sería el supuesto de la subcontratación.

Citó otra sentencia, de 2011 referida a un sistema profesional y de reembolso de gastos sanitarios prácticamente idéntica al caso Albany pero en este caso con un pacto de absoluta exclusividad por parte de la entidad aseguradora, y se consideró compatible con el artículo 101 del TFUE.

El análisis de la jurisprudencia entiende que invita a hacer una interpretación más flexible del artículo 101 del Tratado.

Volviendo al concepto de trabajador y empresa y partiendo de la pregunta de si las autoridades de defensa de la competencia no deberían ser sensibles con personas que pueden tener una mayor vulnerabilidad en el mercado, y si no sería permisible la fijación de tarifas a determinados autónomos. En cuanto al concepto de autónomos se refirió a la sentencia de 2014 relativa al convenio colectivo holandés de músicos de orquesta que fijaba los precios mínimos de músicos sustitutos que eran autónomos y que compartían actividad con los músicos por cuenta propia. Se pregunta si es eso legítimo desde el derecho de la competencia. Según la sentencia, los músicos sustitutos en cuanto son autónomos están sometidos al derecho a la competencia (art. 101), y cuando los músicos sustitutos son representados por sindicatos y los músicos son autónomos, el sindicato está actuando como una asociación de empresarios, y añade la sentencia corroborando al abogado general, que en este caso el órgano judicial remitente no discute que sean genuinamente autónomos los músicos sustitutos, por lo tanto su actividad de negociar convenios colectivos para trabajadores autónomos está sometida al artículo 101 TFUE aunque el convenio colectivo se dirija a trabajadores subordinados.

Finalmente hizo dos consideraciones: España está vinculada por el Convenio 154 de la OIT que dice que incluye dentro de la negociación colectiva las relaciones no solo entre trabajadores y empresarios sino entre organizaciones de empresarios y de trabajadores.

Y la última afirmación, es que en todos los sectores de servicios las cláusulas subrogatorias forman parte del contenido nuclear de la negociación colectiva.

La última intervención corrió a cargo del catedrático de la Universidad de Valencia **D. José María Goerlich**, quien trató el tema de la negociación colectiva y la competencia desde una perspectiva española. Así, comenzó aludiendo a la relación históricamente variable entre el mercado de trabajo y el mercado de bienes y servicios o de la competencia, que comenzó por una expulsión del mercado de trabajo de la competencia, señalando que quizás ahora estemos en una fase de regreso. Sin embargo, matizó que no parece que sea tan grave y salvo el caso de la subrogación los casos se han resuelto razonablemente bien.

Uno de los puntos planteados es el relativo a los conflictos surgidos por las interferencias entre el mercado de trabajo y la competencia y en qué manera la frontera del mercado de trabajo ha resistido o no a la invasión del derecho del mercado. Esto lo agrupa en tres temas: el primero se refiere a los autónomos, y en qué medida son o pueden ser protagonistas de la negociación colectiva.

Desde un punto de vista de su articulación legislativa, el artículo 13 de la Ley del Trabajo Autónomo que recoge la figura del Acuerdo de Interés Profesional: son acuerdos negociados por sindicatos representando a autónomos o asociaciones de autónomos, y el artículo 13 dice que estos acuerdos tendrán que respetar las normas sobre competencia, por lo que entiende que esto hace que no se pueda negociar nada como sería el caso de fijación de precios u horarios comerciales.

En este contexto hizo una reflexión sobre la STJUE de 4.12.2014, señalando que algunos autores han hecho una lectura de la sentencia en el sentido de que solo se refiere a falsos autónomos, y leída de esa forma no deja entrada a espacios intermedios por lo que entiende que hay que ser más matizados. Frente a ello señaló una Resolución del RTDC de 18.2.1999 sobre prensa de Segovia, derivado de un acuerdo entre un gran número de pequeños vendedores de prensa frente a un único distribuidor, y en el que la Resolución señala que en esas circunstancias es lógico y no es contrario a la competencia el hecho de que esos pequeños vendedores se asocien para poder negociar unas condiciones en la distribución que individualmente les son impuestas, ya que al frente está otro en una posición de dominio.

Un segundo tema es el relativo a las interferencias en la actividad empresarial.

Hizo referencia a varias resoluciones: en cuanto a la fijación de precios; Ayuda a domicilio (RTDC 29.01.2007); Contact Center y Empresas de Seguridad (RCNC 16 y 17.03.2009) y horarios comerciales: PAN de Barcelona (RTDC 16.12.1996), aunque en rigor no es de horarios comerciales.

Hizo alusión a la repercusión en precios, cuestión distinta de la fijación de precios, a la RCNC de 23.04.2010 referente a empresas reponedoras, en que la Resolución dijo que no iba en contra de la competencia y que no tenía nada que ver con concertar precios el hecho de que la asociación mandase una carta diciendo los salarios que tenían que pagar y que se habían pactado en el convenio.

Como tercer grupo de materias se refirió a las llamadas "barreras de acceso al mercado", y dentro de estas la que supone ampliar el ámbito de aplicación del convenio colectivo (Empresas estibadoras 2009, Estibadores de Vigo y Amarre y desamarre de Cádiz).

Otro supuesto es el referente a los cierres de mercado por restricciones a la subcontratación, planteado no ante Competencia sino ante los tribunales. Límites a la subcontratación; SAN 95/2001, o el caso de establecer unos requisitos de la subcontratación como fue la SAN 174/2013, sobre formación en la construcción.

Subrogación convencional (Empresas de seguridad RCNC 27.03.2012 anulada por SAN 29.11.2013) o Cláusula subrogatoria del IV Acuerdo Estiba S/DC/0619/17.

Por último, se refirió a la lucha por la competencia y la articulación de competencias administrativas y jurisdiccionales. Sobre eso señaló que estamos ante una autoridad administrativa (CNMC) que se desenvuelve sobre los convenios colectivos y por lo

tanto sobre la libertad sindical, y eso a su modo de ver no debe ser ya que el control de los convenios colectivos debe de ser judicial. Ejemplo: la estiba portuaria, cuando llegó a la Autoridad Laboral lo recurrió y la A.N lo anuló, luego fue resuelto por el Tribunal Supremo. Sin embargo, la Resolución posterior a la sentencia de la Audiencia Nacional, tuvo efectos y se produjo una sanción.

Entiende que esto debería quedar claro después de la LRJS de 2011, que en su artículo 166 establece una reserva “erga omnes” frente a todas las demás jurisdicciones sobre la legalidad o no de los convenios colectivos.

2. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE SEPTIEMBRE A 30 DE NOVIEMBRE DE 2019

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

99010715011997 Convenio colectivo nacional de universidades privadas, centros universitarios privados y centros de formación de postgraduados. Vigencia hasta el 31/12/2021. (BOE de 14.09.2018)

Respecto de este Convenio Colectivo, según se indica en su artículo 2. **Ámbito funcional**, el presente Convenio será de aplicación en las universidades y centros universitarios privados que no estén creados o dirigidos por entidades sin ánimo de lucro. Igualmente, se aplicará en centros de formación de postgrado que formen parte de aquéllas y, en los centros universitarios extranjeros privados reconocidos, cuyas titulaciones sean automáticamente homologadas o convalidadas en el territorio español.

99100095012012 Convenio colectivo de ámbito estatal de radiodifusión comercial sonora. Vigencia 01/01/2019 hasta 31/12/2020. (BOE de 1.10.2019)

Según dispone en su artículo 1. **Ámbito funcional**, el presente Convenio colectivo regula las relaciones de trabajo en las empresas de radiodifusión comercial sonora, siempre que no estén afectadas por Convenio colectivo propio.

A efectos de aplicación de este Convenio colectivo, se entiende por radiodifusión comercial todas las empresas de radiodifusión, cualquiera que sea el contenido de su parrilla de programación, y la tecnología o procedimiento empleado para su difusión y/o comunicación pública y/o puesta a disposición.

99001465011981 Convenio colectivo estatal para las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería. Vigencia hasta 31.12.2021 (BOE de 2.10.2019).

Según lo dispuesto en su artículo 3. **Ámbito funcional**, el Convenio obliga a todas las industrias del curtido, correas y cueros industriales y curtición de pieles para peletería.

Asimismo, el ámbito funcional del presente convenio incluye:

-A las empresas que asumen la organización y dirección de la curtición a través de terceros.

-A los almacenes de pieles y cueros en bruto del matadero (que almacenan y posteriormente venden, a mayoristas o a algún fabricante de curtidos).

99014365012003 VI Convenio colectivo estatal del ciclo integral del agua. Vigencia 01.01.2018 a 31.12.2022 (BOE de 3.10.2019).

Según lo dispuesto en su artículo 3. **Ámbito funcional**, el presente Convenio regula las relaciones de trabajo entre las empresas y las personas trabajadoras cuya actividad económica esté comprendida dentro de la gestión total o parcial del denominado ciclo integral del agua: Captación, elevación, conducción, tratamiento, incluida la desalación, distribución de aguas potables, tanto para usos domésticos como industriales, y la evacuación mediante redes de alcantarillado, saneamiento y depuración de aguas residuales, tanto urbanas como industriales. La realización por las empresas de otras actividades, complementarias a las descritas, no impedirá la aplicación de este convenio colectivo siempre que estas últimas constituyan el objeto principal de su actividad.

Por lo que se refiere a la actividad de captación, elevación, conducción y distribución de aguas para usos agrícolas, el convenio será también de aplicación si no existe otro aplicable.

A título orientativo, las empresas afectadas por este convenio son las que tengan como actividad principal las relacionadas en los epígrafes 36 y 37 de la Clasificación Nacional de Actividades Económicas.

99004935011982 Convenio colectivo estatal de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida. Vigencia 1/01/2019 a 31/12/2022. (BOE 11.10.2019).

Según dispone en su artículo 2. **Ámbito funcional**, el presente convenio colectivo regula las relaciones laborales en las industrias de tejas, ladrillos y piezas especiales de arcilla cocida. A estos efectos se entienden sujetos al presente convenio el personal que trabaja en las industrias de elaboración manual o mecanizada de ladrillos, tejas y piezas especiales de arcilla cocida.

Igualmente se incluyen en este ámbito las industrias de fabricación de tejas y ladrillos de arcilla cocida sujetas a tratamiento vidriado.

99002755011981 XIX Convenio colectivo del sector de empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos. Vigencia hasta 31.12.2020 (BOE de 18.10.2019).

Según dispone en su artículo 1. **Ámbito funcional** el presente Convenio será de obligada observancia en todas las empresas de ingeniería y oficinas de estudios técnicos, incluidas las de delineantes, cuya actividad de servicios de asistencia técnica, estudios y proyectos de ingeniería civil, medioambiental, industrial, energía, arquitectura y urbanismo, aeronáutica, agraria, química, electrónica, aeroespacial, de defensa y militar de cualquier orden similar, hay estado encuadrada en la Ordenanza Laboral de Oficinas y Despachos aprobada por Orden de 31 de octubre de 1972, que fue sustituida íntegramente en dicho ámbito por el IX Convenio de este sector, publicado en el BOE de 20 de julio de 1995; así como la inspección, supervisión y control técnicos y de calidad en la ejecución de tales proyectos y estudios, en empresas que no aplicasen anteriormente otro Convenio colectivo de distinta actividad.

3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los últimos datos publicados de la Estadística de convenios colectivos corresponden a los convenios registrados hasta el 30 de noviembre de 2019. La información sobre los **convenios firmados en 2019** indica que son 1.025, cuyos efectos económicos pueden iniciarse en 2019, así como antes o después de este ejercicio.

Según la información disponible sobre la **negociación colectiva con efectos económicos en 2019**, el número de convenios colectivos alcanza 3.431, que afectan a 1.038.074 empresas y a ejercicios completos anteriores, puesto que aún quedan 9.219.579 trabajadores. Estas cifras son inferiores a las de ejercicios completos anteriores, puesto que quedan por firmar y registrar numerosos convenios con efectos económicos en 2019.

El **aumento salarial pactado inicial** en 2019 es del 2,31% (1,73% en 2018). Las cláusulas de garantía salarial en los convenios colectivos con efectos económicos en este año cubren al 21,6% de los trabajadores con convenio, porcentaje superior 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 dos centésimas por su activación.

Según el **ámbito funcional**, el aumento salarial inicial en los convenios de empresa es menor que en los de ámbito superior: 1,93%, frente a 2,33%. Las cláusulas de garantía tienen mayor presencia entre los primeros que en los segundos: cubren al 23,2% y al 21,5% de los trabajadores, respectivamente.

La **jornada pactada** alcanza 1.751,3 horas, superior en unas nueve horas a la acordada en 2018. Según el ámbito funcional, la jornada pactada es de 1.716,8 horas en los convenios de empresa y de 1.753,7 horas en los supraempresariales, cuatro y diez horas por encima de las jornadas pactadas en 2018, respectivamente.

Acerca de las **inaplicaciones** de convenios, en el período enero-noviembre de 2019 se registraron 996, que afectaron a 20.903 trabajadores, ambas cifras 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 98,8%) y son acordadas en el período de consultas (el 93,2%).

Respecto al contenido de las inaplicaciones, en el 50,4% 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).

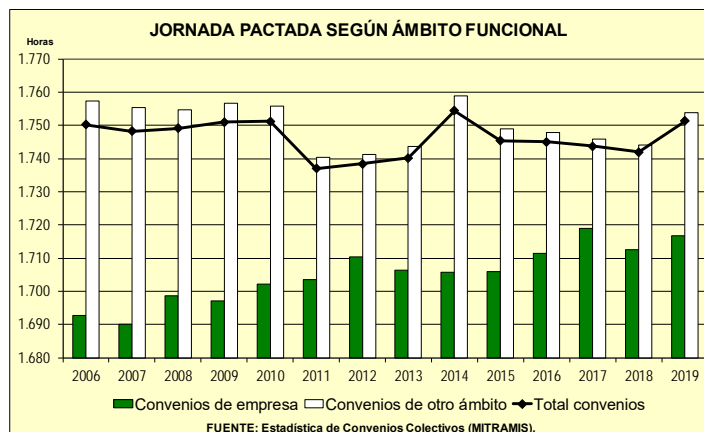
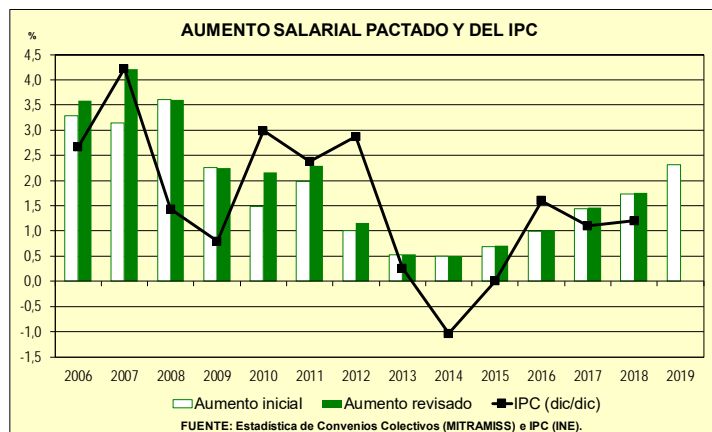
CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
Inaplicaciones depositadas en el período enero-noviembre de 2019		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
TOTAL	996	20.903
Cuantía salarial	502	9.595
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	100	1.650
Cuantía salarial, Sistema remuneración, Jornada trabajo y Horario y distribución tiempo trabajo	64	1.103
Cuantía salarial y Jornada de trabajo	47	283
Cuantía salarial, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la SS	38	360
Sistema de remuneración	37	919
Jornada de trabajo	33	1.352
Resto de casos	175	5.641

FUENTE: Estadística de convenios colectivos.

Para finalizar, cabe recordar que 2017 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 datos definitivos de convenios y trabajadores de 2016 y 2017 con los datos provisionales 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	5.741	105	2.036	173	3.427
2018 P	4.685	89	1.755	138	2.703
2019 P	3.431	72	1.298	114	1.947
Trabajadores (miles)					
2016	10.738,6	657,5	2.494,7	607,5	6.978,8
2017	10.855,3	686,4	2.566,5	851,1	6.751,2
2018 P	10.954,5	654,2	2.451,2	774,8	7.074,3
2019 P	9.219,6	418,9	2.182,8	844,2	5.773,6

FUENTE: Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Convenios registrados hasta 30 de noviembre de 2019.
P=Provisional (información provisional de 2018 y 2019).



4. SENTENCIAS

STS 740/2019, de 29 de octubre de 2019. Sala de lo Social.

Declara la nulidad del artículo 32 del Convenio Colectivo de Michelin España y Portugal, salvo en el particular relativo al contrato eventual por circunstancias de la producción.

Esta sentencia trae su origen en la demanda planteada por el sindicato Confederación General del Trabajo (CGT), de impugnación de convenio colectivo por la que solicitaba que se declarase “nulos los artículos 8 y 32 del Convenio colectivo de Michelin España Portugal. S.A. 2015/2018. Por la Audiencia Nacional se desestimó la demanda y contra su Resolución se interpuso recurso de casación por parte de la representación de la CGT. La demanda se presenta al entender que el primero de los preceptos bien a establecer una doble escala salarial para el personal de nuevo ingreso, contratado a partir de 2016, mientras que con el segundo de los preceptos citados se da validez a determinadas modalidades de contratos temporales que no se ajustan a lo dispuesto en el artículo 15 del ET, ni a la normativa que desarrolla la contratación temporal.

El fallo del Supremo anula parte del artículo 32, en concreto el apartado I en el que se establece que los nuevos trabajadores denominados por la compañía “personal horario” empezarían a trabajar con un contrato temporal y, al cabo de 24 meses como máximo, se convertirían en trabajadores fijos, pero con “jornada variable”. Según el Tribunal, este tipo de contrato no se puede validar porque es contrario a la normativa legal sobre contratos temporales, “no solo porque no expresa la causa que justifica la temporalidad del contrato ni su modalidad, sino, principalmente porque encubre o trata de validar bajo la denominación de personal horario y a jornada variable un contrato a tiempo parcial que no se sujeta al artículo 12 del Estatuto de los Trabajadores.”

El supremo rechaza este tipo de contrato porque no se concreta el número de horas al día, al mes o al año que se va a trabajar, ni que el contrato es indefinido por tener por objeto la realización de trabajos fijos de la empresa, ni si la jornada es partida o no, ni la posibilidad de realizar horas complementarias y las condiciones en que se pueden exigir las mismas, y en su caso negarse a realizarlas. Parece que con el término “jornada variable” y “retribución horaria” se encubre la posibilidad de que la empresa modifique el horario del contrato temporal no solo en la fijación del horario sino también, en la fijación de la duración de la jornada, a su arbitrio.

Sobre la discriminación alegada por doble escala salarial, el Tribunal desestima el recurso al entender que la diferencia retributiva obedece a la existencia de una causa justificada, como es la exigencia de un proceso de formación y captación previo que no se perpetúa en el tiempo porque, como máximo a los treinta meses, las retribuciones se igualan.

STS 676/2019, de 1 de octubre de 2019, sobre doble escala salarial.

Como consecuencia de una reclamación de cantidad presentada por un trabajador, derivada de diferencias en la indemnización percibida tras su cese en la empresa, la cuestión a resolver se centra en determinar si existe, o no una doble escala salarial contraria al artículo 14 de la Constitución Española.

Habiéndose negado la existencia de dicha escala en la instancia y habiéndose determinado en suplicación por parte del TSJ de Andalucía (sede Sevilla) que sí existe la doble escala salarial, presenta la empresa recurso de casación para la unificación de doctrina

El debate tiene su origen en el hecho de que el Convenio Colectivo aplicable entre los años 1992 y 1996 establecía que “el personal que ingrese en la fábrica a partir del 01.01.1995 no percibirá el complemento personal de antigüedad ni devengará trienios ni quinquenios”. Esta redacción se mantuvo en posteriores convenios hasta que en el convenio vigente desde el 01.01.2006 desaparece el denominado hasta entonces “Complemento personal de antigüedad”. Este concepto pasa a denominarse “Complemento ad-personam” quedando sus cuantías individualizadas si bien no se establecen unos valores fijos sino que a través de un Anexo del Convenio titulado “cuantía individualizada de complemento ad-personam” se acuerda incrementar su importe, anualmente, en un 2,4% salvo que el IPC correspondiente a cada año fuera superior en cuyo caso se aplicaría un porcentaje superior al 2,4%.

Tras valorar la situación expuesta, concluye el Alto Tribunal que no se trata por tanto de un complemento con una cuantía estable y consolidada sino que el complemento que solo percibe un grupo de trabajadores se va revalorizando anualmente e incluso incrementando en caso de ascensos de nivel, y con repercusión no únicamente en la cuantía salarial, sino también a efectos de prestaciones y mejoras de la acción protectora de la seguridad social pactadas en los convenios colectivos, sin que por parte de la empleadora se aporten indicios para intentar una justificación objetiva y razonable de la diferencia de trato de unos u otros trabajadores en atención a la fecha de ingreso en la empresa.

STS 706/2019, de 10 de octubre de 2019, sobre naturaleza del acuerdo alcanzado con la totalidad de la plantilla que decidió no constituir la comisión negociadora prevista en el art. 41.4 E.T.

Esta sentencia aborda la naturaleza que ha de tener el acuerdo alcanzado por el Colegio de Procuradores de Oviedo con toda la plantilla en un proceso de modificación sustancial de condiciones de trabajo.

De este modo, se aclara que los trabajadores decidieron voluntariamente llevar a cabo la negociación entre todos ellos sin nombrar la comisión ad hoc que prevé el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores.

Argumenta el Alto Tribunal que este acuerdo no vulnera ningún derecho necesario y que, desde el momento en que la empresa acepta negociar con la totalidad de los trabajadores, pese a que le ley le facultaba para exigir una comisión limitada a tres miembros, no puede rechazarse la validez de las reuniones mantenidas durante el periodo de consultas.

A pesar de lo expuesto en el párrafo anterior, matiza el Tribunal que el razonamiento expuesto no significa que la Sala dé carta de naturaleza a la voluntad de las partes para libremente sustituir la legal comisión ad hoc por la negociación directa de los trabajadores. Aclara de este modo que tan sólo las concretas circunstancias del caso [no excesivo número de trabajadores afectados; voluntad unánime de los mismos para negociar personalmente los despidos; allanamiento de casi la mitad de los trabajadores...], permite conceder la naturaleza de acuerdo colectivo (y no plural como en un caso similar había determinado el TSJ de Cataluña en su Sentencia 7335/2013, de 11 de noviembre de 2013).

También se recuerda que esta posibilidad solo será admisible cuando no concurra elemento alguno que pudiese hacer sospechar de una actuación torticera de la empresa, tendente a subvertir el necesario carácter colectivo de la negociación; ni aparezcan indicios de dolo, fraude, coacción o abuso de derecho en la conclusión del acuerdo.

Consecuentemente, el acuerdo así alcanzado (criterios de excepcionalidad expuestos y ausencia de indicio fraudulento alguno) no es de carácter plural o individual, ya que los trabajadores que participan en la negociación no lo hacen a título puramente personal, en su solo y único nombre, sino en calidad de representantes colectivos.

Por lo tanto, el acuerdo obtenido es de naturaleza colectiva y no de naturaleza plural. Por ello, dicho acuerdo no solo es aplicable a los trabajadores que votaron a favor del acuerdo, sino también a los que finalmente lo hicieron en contra, que aceptaron sin tacha alguna participar en la negociación del periodo de consultas junto con todos sus demás compañeros, en sustitución de aquella comisión representativa que optaron por no designar, y que no pueden pretender ahora ignorar la naturaleza representativa del colectivo negociador por el hecho de que no compartan el resultado final de lo pactado por la mayoría

STS 645/2019, de 19 de septiembre de 2019, sobre concurrencia de convenios (Rec. 76/2018).

Publicado en fecha 22/03/2016 el I Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva (código 99100165012016), UGT y CCOO plantean una cuestión de conflicto colectivo que es resuelta por la Audiencia Nacional amparando la interpretación de las organizaciones sindicales. Tras ello, se presenta recurso de casación por parte de la representación empresarial.

La cuestión objeto del conflicto reside en establecer la correcta interpretación del I Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva, en lo que se refiere a la retribución de los trabajadores de nueva contratación que realizan funciones de monitores, y que prestan servicios en empresas que vienen aplicando los convenios colectivos sectoriales de hostelería de cada territorio.

Tras remarcar la Sala que “la atormentada redacción del convenio colectivo no favorece en exceso su interpretación”, razona que de la lectura del art. 30 del Convenio se desprende indubitadamente que la intención de los negociadores es la de ajustar las retribuciones de todos los trabajadores a las previsiones del I Convenio colectivo estatal del sector laboral de restauración colectiva, a medida que vaya entrando en vigor dicho convenio en cada territorio, de forma ordenada y, en su caso, progresiva, de acuerdo con las normas de concurrencia temporal del artículo 84.1 ET.

El citado artículo 30 señala que *como quiera que existen con anterioridad otros convenios que no coinciden en los territorios descritos con el ámbito de hostelería o colectividades, en los que se venían aplicando (monitores ocio educativo, enseñanza no reglada, etc., en sus diversas variantes, etc.) para los puestos propios de esas actividades en las nuevas contrataciones, se aplicarán las tablas del presente convenio para esos puestos desde la entrada en vigor del convenio, y que son comunes para todos los territorios y que figuran en la disposición adicional primera...*

Sin embargo, concluye la Sala que la Disposición Transitoria Primera es la clave para resolver el asunto planteado ya que dispone una excepción a lo previsto en el art. 30, para el personal de la categoría profesional de monitor en aquellas empresas que venían aplicando los convenios sectoriales de hostelería. Por ello, conviene con la Audiencia Nacional en concluir que a los monitores de nueva contratación por parte de empresas que venían aplicando convenios de hostelería deben aplicárseles las retribuciones previstas en dichos convenios mientras mantengan su vigencia.

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



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

NIPO: 854-19-054-0

Código QR de enlace con el sitio WEB

13/12/2019



PRINCIPALES INDICADORES LABORALES														
Tasas de variación interanual en %, salvo indicación contraria														
	2014	2015	2016	2017	2018	2019(1)	IV 17	I 18	II 18	III 18	IV 18	I 19	II 19	III 19
Contabilidad Nacional (2)														
PIB	1,4	3,8	3,0	2,9	2,4	2,1	3,0	2,8	2,3	2,2	2,1	2,2	2,0	2,0
Empleo (3)	1,0	3,2	2,8	2,8	2,5	2,4	2,9	2,6	2,4	2,5	2,7	2,7	2,5	1,8
Asalariados	1,0	3,5	2,8	3,2	3,0	2,7	3,4	3,0	2,9	3,0	3,1	3,1	2,7	2,3
No asalariados	0,9	1,4	2,7	0,9	-0,1	0,4	0,2	0,0	-0,4	-0,4	0,4	0,9	1,1	-0,8
Productividad. Total (3)	0,4	0,6	0,2	0,0	-0,2	-0,3	0,1	0,2	-0,1	-0,2	-0,6	-0,6	-0,5	0,1
Agricultura	-2,1	3,3	0,7	-5,7	5,9	-0,3	-0,3	5,3	7,9	3,7	6,9	0,5	-3,0	1,9
Industria	3,1	0,7	0,7	0,0	-2,3	-1,2	0,8	-2,7	-2,8	-1,7	-1,8	-1,7	-1,2	-0,8
Construcción	0,8	-1,8	1,7	-1,2	-2,4	-1,1	-1,6	-1,9	-1,9	-1,5	-4,1	-3,4	0,1	0,1
Servicios	-0,5	0,0	-0,3	0,4	0,4	0,3	0,2	0,8	0,4	0,3	0,1	0,3	0,1	0,5
Remuneración por asalariado (3)	0,3	0,6	-0,6	0,7	1,0	2,2	0,8	0,6	0,9	1,3	1,3	1,9	2,4	2,2
Coste Laboral Unitario (CLU)(3)(4)	-0,1	-0,1	-0,8	0,7	1,2	2,5	0,6	0,4	1,0	1,5	1,9	2,5	2,8	2,1
Deflactor del PIB	-0,2	0,5	0,3	1,4	1,1	1,6	1,5	1,2	1,0	0,9	1,3	1,2	1,8	1,7
CLU real (3)(5)	0,1	-0,6	-1,1	-0,7	0,1	0,9	-0,9	-0,8	-0,1	0,6	0,6	1,2	1,0	0,4
Encuesta de Población Activa (EPA)														
Ocupados	1,2	3,0	2,7	2,6	2,7	2,4	2,6	2,4	2,8	2,5	3,0	3,2	2,4	1,8
Asalariados	1,5	3,4	3,1	3,2	3,3	2,8	3,5	2,9	3,6	3,3	3,3	3,6	2,7	2,2
No asalariados	-0,4	1,1	0,7	-0,1	-0,5	0,6	-1,5	-0,5	-1,2	-1,5	1,1	1,0	1,0	-0,3
Activos	-1,0	-0,1	-0,4	-0,4	0,3	0,9	0,1	-0,1	0,5	0,3	0,5	0,7	0,9	1,0
Parados	-7,3	-9,9	-11,4	-12,6	-11,2	-7,7	-11,1	-10,8	-10,8	-10,9	-12,3	-11,6	-7,4	-3,4
Tasa de ocupación (6)	45,0	46,4	47,6	48,7	49,7	50,3	49,1	48,7	49,8	50,2	50,1	49,8	50,5	50,5
Varones	50,3	52,0	53,3	54,6	55,7	56,2	54,9	54,5	55,8	56,4	56,2	55,7	56,4	56,6
Mujeres	40,0	41,1	42,2	43,1	44,0	44,6	43,5	43,1	44,2	44,3	44,5	44,1	44,9	44,8
Nacionales	44,7	45,9	47,0	48,0	49,0	49,5	48,3	48,0	49,1	49,5	49,4	49,0	49,7	49,7
Extranjeros	48,4	51,2	53,4	55,4	56,0	56,9	55,9	54,4	56,5	56,4	56,7	56,2	57,3	57,1
Tasa de temporalidad (7)	24,0	25,1	26,1	26,7	26,8	26,3	26,7	26,1	26,8	27,4	26,9	25,9	26,4	26,7
Ocupados tiempo parc./total (%)	15,9	15,7	15,2	15,0	14,6	14,6	14,80	14,9	15,0	13,9	14,8	14,9	14,9	14,0
Tasa de actividad (8)	59,6	59,5	59,2	58,8	58,7	58,6	58,8	58,5	58,8	58,7	58,6	58,4	58,7	58,7
Varones	65,8	65,7	65,1	64,7	64,6	64,3	64,6	64,3	64,6	64,9	64,5	64,0	64,4	64,5
Mujeres	53,7	53,7	53,6	53,2	53,1	53,2	53,3	52,9	53,3	52,9	53,1	53,0	53,4	53,3
Nacionales	58,0	58,0	57,8	57,3	57,2	57,1	57,2	57,0	57,3	57,3	57,1	56,9	57,2	57,2
Extranjeros	73,8	73,7	72,8	72,7	71,7	71,2	73,2	71,8	72,3	71,0	71,6	71,1	71,8	70,8
Tasa de paro (9)	24,4	22,1	19,6	17,2	15,3	14,2	16,5	16,7	15,3	14,6	14,4	14,7	14,0	13,9
Varones	23,6	20,8	18,1	15,7	13,7	12,5	15,0	15,2	13,7	13,1	12,9	12,9	12,5	12,2
Mujeres	25,4	23,5	21,4	19,0	17,0	16,1	18,3	18,5	17,1	16,2	16,3	16,7	15,8	15,9
Nacionales	23,0	20,9	18,7	16,3	14,3	13,3	15,6	15,7	14,3	13,7	13,5	13,8	13,1	13,1
Extranjeros	34,5	30,5	26,6	23,8	21,9	20,1	23,6	24,3	21,9	20,6	20,8	20,9	20,3	19,3
Parados larga durac./total (%) (10)	61,8	60,8	57,3	52,6	49,0	44,6	50,4	49,8	51,0	48,1	47,0	45,2	45,1	43,5
Encuesta Trimestral Coste Laboral														
Coste laboral total por trabajador	-0,3	0,6	-0,4	0,2	1,0	2,3	0,7	0,7	0,7	1,9	0,9	2,1	2,4	-
Coste salarial por trabajador	-0,1	1,1	-0,3	0,1	1,0	1,9	0,5	0,8	0,5	1,9	0,9	1,7	2,1	-
Coste salarial ordinario	0,0	0,4	-0,2	0,2	1,2	2,1	0,4	0,7	1,1	1,2	1,6	2,0	2,2	-
Pagos extraordinarios y atrasad.	-0,7	5,8	-0,5	-0,2	0,1	0,6	1,0	1,6	-2,3	8,3	-2,1	-0,2	1,1	-
Otros costes por trabajador	-1,0	-0,7	-0,8	0,5	1,0	3,3	1,5	0,2	1,2	1,9	0,7	3,1	3,4	-
Cotizaciones obligatorias	1,6	1,1	-0,3	0,8	1,0	3,8	1,3	0,7	0,9	1,4	1,0	3,6	3,9	-
Coste por despido	-26,0	-23,5	-12,5	-10,4	-1,9	-9,4	7,8	-14,9	25,6	16,3	-19,5	-12,3	-6,2	-
Coste laboral por hora trabajada	0,1	0,6	-0,1	0,1	1,2	3,0	1,2	3,8	-1,9	2,5	0,5	0,0	5,9	-
Horas mensuales efectivas. Total	-0,4	0,0	-0,3	0,1	-0,2	-0,7	-0,5	-3,0	2,7	-0,7	0,5	2,1	-3,3	-
Tiempo completo	0,1	-0,1	-0,1	0,2	0,0	-0,7	-0,5	-2,9	2,9	-0,6	0,5	1,9	-3,3	-
Tiempo parcial	0,3	1,5	-0,5	0,3	0,0	-0,1	-0,7	-3,0	2,4	-0,6	1,3	2,6	-2,7	-
	2014	2015	2016	2017	2018	2019(1)	Abr 19	May 19	Jun 19	Jul 19	Ago 19	Sep 19	Oct 19	Nov 19
Afiliados y movimiento laboral registrado														
Afiliados S.S. (media mensual)	1,6	3,2	3,0	3,6	3,1	2,7	3,0	2,8	2,7	2,6	2,5	2,4	2,3	2,3
Asalariados	1,4	3,5	3,5	4,2	3,5	3,1	3,5	3,3	3,2	3,0	3,0	2,9	2,7	2,7
No asalariados	2,2	1,9	1,0	0,8	1,1	0,6	0,6	0,5	0,4	0,4	0,4	0,4	0,4	0,5
Paro registrado	-5,6	-7,5	-8,6	-9,3	-6,5	-4,2	-5,2	-5,3	-4,6	-3,9	-3,7	-3,8	-2,4	-1,7
Contratos registrados	13,1	11,1	7,6	7,6	3,7	0,9	-0,4	0,8	-2,3	4,5	-5,2	7,3	-0,8	-5,5
Indefinidos (% del total)	8,1	8,1	8,6	9,0	10,3	9,7	9,9	8,9	8,7	8,5	8,1	11,4	10,7	9,7
IPC														
IPC s/ diciembre anterior (11)	-1,0	0,0	1,6	1,1	1,2	-	0,3	0,5	0,4	-0,2	-0,3	-0,3	0,7	0,9
IPC s/ año anterior	-0,2	-0,5	-0,2	2,0	1,7	0,7	1,5	0,8	0,4	0,5	0,3	0,1	0,1	0,4
Subyacente s/ año anterior (12)	0,0	0,6	0,8	1,1	0,9	0,9	0,9	0,7	0,9	0,9	0,9	1,0	1,0	1,0
IPC energía s/año anterior	-0,8	-9,0	-8,6	8,0	6,1	-1,2	5,4	1,3	-2,6	-2,4	-4,5	-6,6	-6,5	-5,2

(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

