

## Observatorio de la negociación colectiva

### 1. ESTUDIO DE VIGENCIA DE CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES

Este estudio surge de la solicitud que se hizo en la Comisión Permanente de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, para que por los servicios técnicos se hiciera un análisis sobre los convenios sectoriales decaídos.

Por ello, se realizó el estudio sobre la vigencia de los convenios colectivos existentes tanto de ámbito nacional, como autonómico y provincial, estudio que finaliza el 1 de agosto de 2018.

Tras analizar un total de **1.951** convenios, se llega a las siguientes conclusiones:

Convenios colectivos de ámbito estatal. De los **138** analizados, **18** convenios son anteriores al REGCON (octubre de 2010). De estos, **11** tienen trámites en el REGCON después de su entrada en funcionamiento (aunque se publicaran con anterioridad), de los que solo **5** CC no se encontraban vigentes, **1** tenía denuncia automática, y **3** no se encontraban denunciados.

De los **7** convenios que en el momento de realizar el estudio no tenían ningún trámite en el REGCON, **4** no se encontraban vigentes.

Los convenios publicados después de la entrada en funcionamiento del REGCON (un total de **120** convenios), solo **7** no se encontraban vigentes. Además solo **6** incluían cláusulas de denuncia automática y **23** no se encontraban denunciados. **Este estudio finalizó el 31.12.2017.**

Convenios colectivos de ámbito autonómico. Aunque se ha realizado el estudio por cada una de las Comunidades Autónomas por separado, en cómputo total se ha estudiado la vigencia de **375** convenios colectivos sectoriales.

De estos, sólo **50** no se encontraban vigentes en el momento de realizar el estudio. La Comunidad Autónoma con más convenios que habían perdido su vigencia en el momento de realizar el estudio es Aragón (con un 25% de convenios autonómicos no vigentes), seguida por el Principado de Asturias (con un 22%), la Comunidad Valenciana (con un 22%) y la Ciudad Autónoma de Ceuta (con un 20%). Por el contrario, se destaca que las Comunidades Autónomas de Canarias (2 convenios), Castilla La Mancha (4 convenios), Castilla y León (11 convenios) y Galicia (16 convenios), tenían todos sus convenios vigentes. **Este estudio finalizó el 31.01.2018.**

#### Convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial

Se ha estudiado la vigencia de un total de **1.438** convenios colectivos sectoriales. De todos ellos, **377** fueron publicados antes del año 2010. De estos, un total de **140** no se encontraban vigentes (un 37,13%). Respecto de la denuncia automática del convenio, se observa que esta opción está prevista en 13 de los convenios estudiados.

Respecto de los **1.061** convenios publicados a partir del año 2010, no están vigentes, **75** convenios (un 7,06%).

Un total de **190** convenios tienen cláusula de ultraactividad en caso de denuncia del mismo, estableciendo diferentes duraciones, si bien es cierto que la mayoría incorporan una cláusula de ultraactividad del convenio hasta que sea sustituido por otro. Por otro lado, y a diferencia de los convenios colectivos anteriores a la entrada en funcionamiento del REGCON, se observa que hay un mayor número de convenios cuyas comisiones negociadoras han decidido someter las discrepancias que se pueden producir en la negociación del CC que lo sustituya, tras un periodo de 12-24 meses de ultraactividad, a procedimientos extrajudiciales o de solución de conflictos (laudo arbitral o mediación).

Respecto de la denuncia automática del convenio, se observa que esta opción está prevista en **454** de los convenios estudiados. **Este estudio finalizó el 21.07.2018.**

Finalmente cabría resaltar la importancia que tiene la formación a la hora de negociar y de redactar los Convenios Colectivos, dado que se ha observado que en algunos supuestos la redacción del régimen de ultraactividad del convenio es confusa y puede dar lugar a discrepancias en su interpretación. Esta dificultad se observa, asimismo, a la hora de obtener la información necesaria de la hoja estadística del convenio, ya que en algunos casos no coinciden los datos de la hoja estadística del CC sobre el régimen de ultraactividad con el literal del artículo que regula el ámbito temporal y los efectos de la denuncia del convenio.

El estudio refleja exclusivamente la situación en que se encontraban a la fecha de su realización. También hay que indicar que hay convenios que no se han analizado si continúan vigentes o no al no haber podido localizar el texto debido a su antigüedad.

## 2. LOS ACUERDOS PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

**Jordi García Viña. Director del Dpto. de RRL de CEOE**

Como venimos haciendo desde el año 2002, las Organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y Sindicales CCOO y UGT hemos suscrito, el 5 de julio de 2018, un nuevo Acuerdo de Negociación Colectiva con la finalidad, desde su naturaleza obligacional, de facilitar a los negociadores criterios, orientaciones y recomendaciones para la negociación de sus convenios.

La experiencia positiva de acuerdos anteriores evidencia que el establecimiento de estos criterios, orientaciones y recomendaciones, para acometer los procesos de negociación colectiva, ha colaborado a afrontar en mejores condiciones las situaciones de crisis e incertidumbre económica, a adaptarse al entorno cambiante que tienen empresas y trabajadores, así como a reducir los efectos de estas situaciones sobre el empleo.

También los Acuerdos para la Negociación Colectiva han ahondado en el papel que tradicionalmente ha venido jugando en nuestro país el diálogo y la concertación social en la reducción de la conflictividad laboral y, en definitiva, en consolidar un clima de paz social.

Participación, diálogo y concertación hay sido elementos claves de la historia reciente de nuestro país. Las Organizaciones sindicales y empresariales hemos considerado siempre al diálogo social bipartito y tripartito como una herramienta de gran utilidad para afrontar situaciones difíciles. Por eso no es extraño que en las últimas décadas se haya desarrollado en España un importante e intenso proceso de diálogo social, que ha contribuido de manera significativa a dar un giro a la situación de partida.

A través de los sucesivos Acuerdos de Negociación Colectiva, los interlocutores sociales, en un ejercicio de responsabilidad hemos pretendido impulsar el valor de los convenios como instrumento excepcional de respuesta ante las distintas situaciones económicas bajo las cuales se han suscrito.

Así, el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (II AENC) se fundamentó en un escenario de intenso y creciente deterioro de la actividad, el tejido productivo y el empleo, agravado con respecto al que determinó la firma del primer AENC, mientras el III AENC partía de un escenario en el que en 2015 se estaba afianzando la recuperación de la actividad y se preveía una continuidad de esa recuperación en 2016 y 2017, aunque con importantes incertidumbres.

La situación actual, pese al proceso de recuperación, todavía es compleja debido a algunos factores que hacen a la economía española más vulnerable ante cualquier episodio de incertidumbre e inestabilidad.

Entre estos factores, se encuentra la alta tasa de paro, el abultado déficit público, el elevado nivel de endeudamiento, las dificultades de acceso a la financiación y los altos niveles de desigualdad y exclusión social.

Por su parte, el mercado laboral ha dejado atrás el fuerte ajuste registrado en los años de crisis y aunque viene generando empleo a tasas significativas, presenta una desaceleración gradual en el ritmo de recuperación del empleo y todavía estamos lejos de los niveles de ocupación alcanzados en 2007.

Esta realidad nos ha llevado a los interlocutores sociales a la firma del IV AENC que pretende contribuir a la recuperación económica y del empleo y para ello persiste en los objetivos y criterios de acuerdos precedentes, con el fin de dar continuidad a compromisos en ellos recogidos, que apuestan por lograr un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores.

Sus objetivos son la creación de empleo, la mejora de la empleabilidad de los trabajadores y de la competitividad de las empresas y la lucha contra la economía sumergida y presenta una novedad respecto a los anteriores acuerdos, ya que contiene no sólo recomendaciones para la negociación colectiva, sino también un anexo en el que se incluyen una serie de acuerdos alcanzados entre las organizaciones empresariales y sindicatos firmantes y que deben ser desarrollados por medio de modificaciones normativas con la intervención del Parlamento o del Gobierno.

La firma de los AENC, con su carácter de recomendación y no de mandato, constituye una práctica excepcional en el conjunto de la Unión Europea, anhelada por algunos de los países de nuestro entorno con los que competimos, por lo que debería aprovecharse todo su potencial.

Sin embargo, no podemos negar que la firma de estos acuerdos supone solo un primer paso para la consecución de los objetivos con ellos pretendidos, pero el esfuerzo no puede quedar ahí, pues cada año se negocian más de 5.000 convenios y es en dichas negociaciones donde deben ponerse en práctica las orientaciones en ellos recogidas, con una actitud proactiva y renovadora, adaptada a la realidad de cada unidad de negociación, que permita a los convenios desarrollar en toda su extensión el papel que están llamados a realizar en la configuración de nuestras relaciones laborales.

No cabe duda que es necesario avanzar hacia un sistema de negociación colectiva más ágil, eficaz y adaptado a las necesidades de las empresas y de los trabajadores, pues la negociación colectiva es el espacio natural para el ejercicio de la autonomía de la parte empresarial y de los trabajadores, de cara a fijar las condiciones de trabajo, facilitar la adaptación de las empresas y los trabajadores, contribuir a alcanzar mejoras en la productividad y adecuar los salarios al desarrollo de esta última.

### 3. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE SEPTIEMBRE 31 DE OCTUBRE DE 2018

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

#### **99001125011982 Convenio Colectivo del sector de comercio de flores y plantas. Vigencia del 1.01. 2018 a 31.12.2020. (BOE d 06.09.2018)**

Respecto del Ámbito funcional. Art.1 El presente Convenio afectará en todo el territorio del Estado español, a las empresas cuya actividad principal es el comercio de flores y plantas.

#### **99001095011981 Convenio Colectivo de mayorista e importadores de productos químicos industriales y de droguería, perfumería y anexos. Vigencia hasta el 31/12/2020. (BOE de 21.09.2018)**

Respecto del Ámbito funcional. Art.1 “Quedan sometidas a las estipulaciones del convenio todas aquellas empresas que tengan como actividad principal alguna de las siguientes:

Importación, exportación y comercio al por mayor de productos químicos industriales

Importación, exportación y comercio al por mayor de perfumería y droguería.

Importación, exportación y comercio al por mayor de productos plásticos.

Importación, exportación y comercio al por mayor de productos de pintura.

Importación, exportación y comercio al por mayor de productos colorantes.

Importación, exportación y comercio al por mayor de material científico sanitario.

Importación, exportación y comercio al por mayor de materias primas farmacéuticas.

Importación, exportación y comercio al por mayor de material de laboratorio y ortopédico.

Importación, exportación y comercio al por mayor de productos de ortopedia.

#### **99002575011981 Convenio Colectivo para las industrias de hormas, tacones, cuñas, pisos y cambrillones de madera y corcho. Vigencia 2018-2021 (BOE de 26.09.2018)**

Respecto del Ámbito funcional. Art.1 “El presente Convenio afecta a las empresas fabricantes de hormas, tacones, cuñas, pisos y plataformas para el calzado, en cuyo proceso de fabricación intervenga como materia prima, en cualquier proporción o porcentaje, la madera o el corcho.

#### **99002255011981 Convenio Colectivo del sector de las industrias del frío industrial. Vigencia 2018,2019 y 2020 (BOE de 10.10.2018)**

Respecto del Ámbito funcional. Art.1 “ El convenio colectivo regula las relaciones laborales de todas las empresas y de las personas que en ellas prestan sus

servicios cuya actividad mercantil principal sea la producción de frío industrial o el diseño, organización, gestión y control de los procesos de una o varias fases de la cadena de suministro, aprovisionamiento, almacenaje y distribución de productos perecederos que requieran temperatura refrigerada o frigorífica.

Expresamente están incluidas en esta actividad mercantil las empresas logísticas que se dediquen a la recepción, manipulación (entendiendo por tal, entre otras, las entradas, salidas, preparación de pedidos, etiquetajes y “crossdocking”) almacenaje, embalaje y/o transporte de productos de la industria alimenticia que requieran temperatura controlada, tanto de frío positivo como negativo, y que se lleve a cabo mediante el uso de equipos e infraestructuras de frío. Se consideran equipos o infraestructuras de frío, entre otros, camiones frigoríficos, muelles de carga y descarga refrigerados, almacenes refrigerados, cámaras frigoríficas o de congelación y equipos de protección individual contra el frío.

También se considera que integran esta actividad mercantil las fábricas, talleres y explotaciones dedicadas a la fabricación, depósito, venta y suministro de hielo.

Quedan exceptuados de este ámbito los despachos de venta de hielo que no pertenezcan a empresas fabriles y que se dediquen exclusivamente al comercio del hielo.

#### **99010825011997 Convenio Colectivo marco estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal (residencias privadas de personas mayores y del servicio de ayuda a domicilio).**

Respecto del Ámbito funcional. Art.1 “ está constituido por las empresas y establecimientos que ejerzan su actividad en el sector de la atención a las personas dependientes y/o desarrollo de la promoción de la autonomía personal: residencias para personas mayores, centros de día, centros de noche, viviendas tuteladas, servicio de ayuda a domicilio y teleasistencia. Todo ello cualquiera que sea su denominación y con la única excepción de aquellas empresas cuya gestión y titularidad correspondan a la administración pública.

Igualmente quedan afectadas por este convenio las divisiones, líneas de negocio, secciones u otras unidades productivas autónomas dedicadas a la prestación del servicio del ámbito funcional, aun cuando la actividad principal de la empresa en que se hallen integradas sea distinta o tenga más de una actividad perteneciente a diversos sectores productivos.

Quedan expresamente excluidas del ámbito de aplicación de este convenio las empresas que realicen específicos cuidados sanitarios como actividad fundamental, entendiéndose esta exclusión, sin perjuicio de la asistencia sanitaria a las personas residentes y usuarias, como consecuencia de los problemas propios de su edad y/o dependencia.

## 4. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los últimos datos publicados de la Estadística de convenios colectivos corresponden a los convenios registrados hasta el 31 de octubre de 2018. La información sobre los convenios firmados en 2018 indica que son 993, cuyos efectos económicos pueden iniciarse en este mismo ejercicio 2018, antes, o, incluso, con posterioridad.

Según la información disponible sobre la negociación colectiva con efectos económicos en 2018, el número de convenios colectivos es 3.221, que afectan a 1.084.811 empresas y a 8.221.753 trabajadores. Estas cifras son inferiores a las de los ejercicios completos anteriores, puesto que aún quedan por firmar y registrar convenios con efectos económicos en 2018.

El aumento salarial pactado inicial es el 1,69%, superior al registrado en el conjunto de 2017. En ese ejercicio 2017, el crecimiento salarial pactado inicial alcanzó el 1,47% y se elevó una centésima, hasta el 1,48%, por el efecto de las cláusulas de garantía salarial.

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

Según el ámbito funcional, el incremento salarial inicial en los convenios de empresa es menor que en los convenios de ámbito superior: 1,35%, frente a 1,71%. Las cláusulas de garantía cubren al 21,9% y al 17,7% de los trabajadores de cada ámbito, respectivamente.

Por sectores, el aumento salarial más elevado se pacta en la construcción (2,09%), alejado de los acordados en la industria (1,71%), los servicios (1,67%) y, sobre todo, de la agricultura (1,18%).

En cuanto a la jornada pactada, se sitúa en 1.745 horas, unas dos horas mayor que la acordada en 2017. Según el ámbito funcional, la jornada media pactada es de 1.717 horas en los convenios de empresa, tres horas menos que en 2017, y de 1.747 horas en los convenios supraempresariales, dos horas más que el año anterior.

Respecto a las inaplicaciones de convenios, en los primeros diez meses de 2018 se han registrado 840, que afectan a 16.551 trabajadores. Ambas cifras son inferiores a las del mismo período de 2017.

La gran mayoría de las inaplicaciones se realiza en empresas de servicios y en empresas pequeñas, con menos de 50 trabajadores. Y prácticamente la totalidad de ellas son descuelgues de convenios sectoriales (el 98,6%) y son aprobadas por acuerdo en el período de consultas (el 90,8%).

En el 57,9% de las inaplicaciones se altera sólo la

cuantía salarial, aunque también se modifican otras condiciones de trabajo o una combinación de ellas (ver cuadro adjunto).

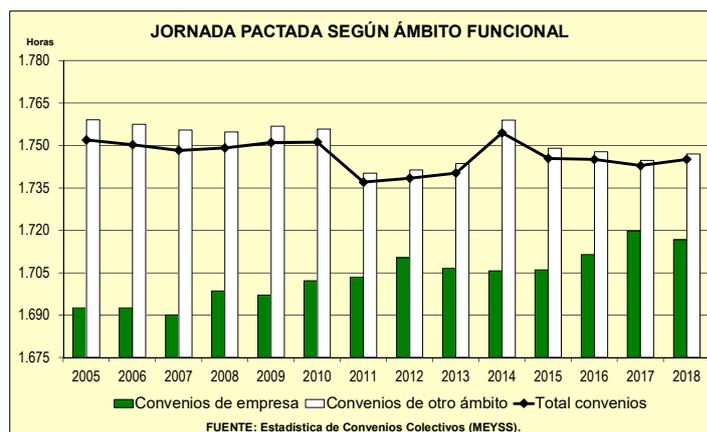
CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
Inaplicaciones depositadas en el período enero-octubre de 2018		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
<b>TOTAL</b>	<b>840</b>	<b>16.551</b>
Cuantía salarial	486	8.244
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	105	1.397
Sistema de remuneración	32	611
Horario y distribución del tiempo de trabajo	27	387
Cuantía salarial y Jornada de trabajo	25	810
Cuantía salarial, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	23	188
Cuantía salarial y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	18	105
Resto de casos	124	4.809

FUENTE: Estadística de convenios colectivos.

Cabe recordar que 2016 es el último año con datos definitivos y que los años 2017 y 2018 tienen información provisional. En cuanto a qué parte de la negociación colectiva 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 los años 2017 y 2018 con los datos definitivos de 2015 y 2016, como se aprecia en el cuadro adjunto.

CONVENIOS Y TRABAJADORES POR SECTORES					
	TOTAL	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
<b>Convenios</b>					
2015	5.642	86	2.007	157	3.392
2016	5.640	94	1.995	158	3.393
2017	4.990	97	1.806	151	2.936
2018	3.221	66	1.207	110	1.838
<b>Trabajadores (miles)</b>					
2015	10.227,3	677,3	2.444,1	714,7	6.391,2
2016	10.738,6	657,5	2.494,7	607,5	6.978,8
2017	10.338,6	633,0	2.391,3	878,3	6.436,1
2018	8.221,8	496,5	1.687,5	711,0	5.326,7

FUENTE: Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Los datos de 2017 y 2018 son provisionales. Convenios registrados hasta 31 de octubre de 2018.



## 5. SENTENCIAS

**STS de 5 de junio de 2018. Sala de lo Social. Núm. 588/2018.** Convenio colectivo. Ultraactividad. Recurso de casación para la unificación de doctrina. Determinación de convenio colectivo aplicable y ultraactividad: la pérdida de vigencia de un convenio determina la aplicación del convenio colectivo superior si lo hubiere.

Esta sentencia confirma que resulta plenamente aplicable el art. 86.3 del ET. Las dudas surgidas tras la sentencia del propio Tribunal Supremo que en diciembre de 2014 estableció que decaído un convenio, las condiciones laborales pasaban a formar parte del contrato de trabajo, según explica ahora la sala, se resuelven al entender que la sentencia de 2014, resuelve un supuesto específico en el que no existía convenio colectivo de ámbito superior por lo que hubo que adoptar un criterio que evitara la “desregulación.”

En la sentencia, los magistrados señalan que el tenor literal del artículo 86.3 no admite género de dudas. “La claridad de la voluntad del legislador es palmaria”. Así, se determina que en caso de existir un convenio superior, será este quien pase a regir la relación laboral, considerándose el primero completamente extinto.

En el caso que da pie al pronunciamiento del Supremo, se discute cuál es el salario que debe servir de base para el cálculo de una indemnización por despido.

**STS 760/2018, de 12 de julio de 2018. Sala de lo Social. Elecciones para el comité de empresa.** Empresas de más de 50 trabajadores. Alteración del mandato estatutario que prevé la distribución del censo de electores y elegibles en dos colegios.

La sentencia estima el recurso de casación interpuesto por el sindicato Confederación Intersindical Galega (CIG) contra la sentencia dictada el 31 de enero de 2017 por la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en autos nº 319/2016. Estima la demanda de impugnación de convenio colectivo interpuesta por el sindicato recurrente, y declara la nulidad del párrafo tercero del art. 189 del Convenio Colectivo de empresas vinculas a Telefónica, S.A.U., Telefónica Móviles España, SAU, y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU.

Según se señala en la sentencia, no puede llevarse a cabo por convenio colectivo la imposición de un colegio único, ya que el margen de actuación previsto en el artículo 71 del ET queda limitado a la posibilidad de ampliar los colegios electorales y, en suma, facilitar un sistema de representatividad más pormenorizado cuando los propios negociadores detecten la existencia de un colectivo diferenciado y le confieran una mayor capacidad de incidencia en la designación de sus representantes unitarios.

Pero lo que no permite la ley es que se produzca la consecuencia contraria, esto es, que existiendo colectivos diferenciados por las características que la norma define (técnicos y administrativos por un lado y trabajadores especialistas y no cualificados por otro), diluyan su facultad de participación al concurrir unificados.

**STS de 2 de julio de 2018. Sala de lo Social.**

La sala cuarta desestima el recurso de varios empleados de la Escuela Municipal de Música y Danza del Ayuntamiento de Ciempozuelos (Madrid), que fue objeto en 2013 de un despido.(con voto particular discrepante de cinco magistrados)

Para los magistrados, la aceptación de la concurrencia de las causas legales que justifican el despido colectivo “entra dentro del marco que corresponde a la negociación colectiva y no supone invadir el ámbito de los derechos individuales indisponibles del trabajador”

Señala el tribunal que si el acuerdo de despido colectivo se hubiere adoptado transgrediendo las normas legales que regulan el despido colectivo, y encubran actuaciones fraudulentas en perjuicio de los trabajadores, queda abierta la posibilidad de su impugnación por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho, en los mismos términos previstos para las demás situaciones de crisis empresarial, como la reducción de jornada, la modificación sustancial de condiciones de trabajo, o descuelgue. Sin embargo, cuando no existe ninguna tacha formal del acuerdo “se estaría negando la eficacia de lo pactado en la negociación colectiva” y convirtiendo en papel mojado el acuerdo alcanzado entre la empresa y los representantes de los trabajadores si se admite que en cada uno de los pleitos individuales pudiera revisarse la concurrencia de las causas justificativas del despido que fueron aceptadas por la representación sindical.

**STS 832/2018, de 13 de septiembre. Sala de lo Social.**

Recurso de casación. Demanda interpuesta por CGT para declarar vulneración del derecho de libertad sindical y declarar nulo el plan de igualdad de la empresa UNISONO. El TS desestima el recurso de casación interpuesto por UNISONO y confirma la sentencia de la Audiencia Nacional.

La sentencia señala que la empresa no puede imponer un plan de igualdad sin contar con el consenso de los trabajadores, sino que debe de ser fruto de la negociación con los representantes de los trabajadores.

Según se indica en la sentencia, la normativa remite a la negociación colectiva bajo el principio de transparencia en su elaboración. Así, el artículo 85.2 del ET impone que el deber de negociar planes de igualdad se articule en las empresas de más de 250 trabajadores en los supuestos en los que no exista convenio de empresa y se aplique el sectorial a través de la negociación colectiva que se desarrolle en la empresa en los términos y condiciones que se hubieren establecido en los indicados convenios, para cumplimentar dicho deber de negociar a través de las oportunas reglas de complementariedad.

Por ello, señala que resulta imprescindible la elaboración de un diagnóstico de situación relativo a la igualdad entre hombres y mujeres en la empresa.

Finalmente indica que el procedimiento requiere la negociación y acuerdo con los representantes de los trabajadores para que se cumpla lo exigido en la norma.

## 6. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EUROPA

### Recopilación de decisiones del **Comité de Libertad Sindical. (OIT) Publicación 23 de julio de 2018**

La Organización Internacional de Trabajo (OIT) ha preparado esta publicación para recopilar las conclusiones del Comité durante más de 65 años, hasta su informe nº 379. De esta manera da cumplimiento a la resolución adoptada por unanimidad en la 54 reunión de la Conferencia Internacional de Trabajo donde se invitaba al Comité a difundir sus decisiones sobre libertad sindical y del reconocimiento efectivo del derecho de negociación colectiva.

Estas conclusiones y recomendaciones del Comité han sido formuladas a partir de quejas provenientes de organizaciones de trabajadores o empleadores. Aunque la mayoría de quejas vienen presentadas por las organizaciones de trabajadores, las quejas presentadas por las organizaciones de empleadores han aumentado significativamente en los últimos decenios. Las decisiones del Comité afectan por lo tanto a ambos.

El **apartado 15** de la publicación se refiere en concreto a la **Negociación Colectiva**, resolviendo aspectos que versan desde los principios de la generales de titularidad de la negociación colectiva, a los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva como los funcionarios públicos, trabajadores no afiliados a un sindicato, la eficacia Erga omnes de los convenios colectivos, o las materias cubiertas por la negociación colectiva.

## 8. NOTICIAS

### Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

En consonancia con los actos de conmemoración de los 40 años de Constitución Española, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos va a celebrar su habitual jornada anual sobre la "NEGOCIACIÓN COLECTIVA: BALANCE Y RETOS DE FUTURO TRAS 40 AÑOS DE CONSTITUCIÓN".

La jornada se desarrollará el próximo **26 de noviembre** en el salón de actos del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social.

La apertura correrá a cargo de la **Ministra de Trabajo** y contará con las ponencias de dos expresidentes del Tribunal Constitucional, D. **Francisco Pérez de los Cobos** y **Dña. Mª Emilia Casas Baamonde**.

También se contará con la participación de **Dña. Mª Luisa Molero Maraño**n, Catedrática del Derecho del Trabajo y Seguridad Social

En la segunda parte se desarrollará una mesa redonda sobre el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva para los años 2018,2019 y 2020 (IV AENC), donde participarán D. Gonzalo Pino Bustos (UGT), Dña. Mª Cruz Vicente Peralta (CCOO), D. Jordi García Viña (CEOE) y Dña. Teresa Díaz de Terán (CEPYME)

### **Despedida.**

En la última reunión de la Comisión Permanente se despidió el que durante más de tres años ha sido el presidente de la Comisión Nacional de Convenios Colectivos, Javier Gómez-Hortigüela.

Desde los Servicios Técnicos de la Comisión y siguiendo las aportaciones que desde todos los representantes de los grupos que integran la Comisión se dijeron en esta reunión, queremos manifestar nuestro agradecimiento a su labor, tanto desde el punto de vista profesional como personal. Durante este tiempo ha sabido involucrarse y animarnos con su tesón y capacidad de trabajo para conseguir que la Comisión en general y el trabajo de los servicios técnicos en particular, se viera reconocido y fuera realmente útil para todos aquellos que de alguna manera están inmersos en los procesos de negociación de los convenios colectivos.

Queremos destacar su especial interés en buscar el consenso y la satisfacción de todas las partes a lo largo de los 12 Plenos y 31 Comisiones Permanentes que se han realizado durante su presidencia, siempre tratando de encontrar una buena decisión en la consultas sobre los ámbitos funcionales, no siempre fáciles de determinar. Igualmente en este tiempo se ha logrado desbloquear el Mapa de la Negociación Colectiva y se ha impulsado el Observatorio de la NC.

Por ello, reiteramos nuestro agradecimiento y un "hasta siempre".

## COMUNIDADES AUTÓNOMAS

### Castilla La Mancha

El pasado 15 de noviembre tuvo lugar en el Auditorio del Museo del Ejército, en Toledo, la Conferencia Tripartita de Castilla-La Mancha sobre el "**Futuro del Trabajo**".

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

### COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



Si desea realizar cualquier comentario puede utilizar el Fax 91 547 73 10 o el Correo-e [ccncc@mitramiss.es](mailto:ccncc@mitramiss.es)  
Permitida la reproducción citando la fuente [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/index.htm](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm)

NIPO: 270-15-010-1

16/11/2018

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES															
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (1)															
A/ POR AÑO EFECTOS ECONÓMICOS (2)	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 P	2018 P	
<b>Convenios (número)</b>															
Total	5.776	5.887	6.016	5.987	5.689	5.067	4.585	4.376	4.589	5.185	5.642	5.640	4.990	3.221	
Empresa	4.353	4.459	4.598	4.539	4.323	3.802	3.422	3.234	3.395	4.004	4.493	4.471	3.909	2.407	
Ámbito superior a la empresa	1.423	1.428	1.418	1.448	1.366	1.265	1.163	1.142	1.194	1.181	1.149	1.169	1.081	814	
Convenios firmados en años anteriores	3.195	3.418	3.561	3.406	3.677	3.285	2.869	2.295	2.157	3.388	3.916	3.529	3.096	2.376	
Convenios firmados en el año	2.202	2.055	2.059	2.145	1.502	1.370	1.183	1.340	2.010	1.473	1.260	1.584	1.554	845	
Convenios firmados en años posteriores	379	414	396	436	510	412	533	741	422	324	466	527	340	0	
<b>Empresas (miles)</b>															
Total	1.314,0	1.457,0	1.413,7	1.605,2	1.520,5	1.481,1	1.170,9	1.162,0	1.312,9	1.436,9	1.201,9	1.288,7	1.240,8	1.084,8	
Ámbito superior a la empresa	1.309,6	1.452,5	1.409,1	1.600,7	1.516,2	1.477,3	1.167,5	1.158,7	1.309,5	1.432,9	1.197,4	1.284,2	1.236,9	1.082,4	
<b>Trabajadores (miles)</b>															
Total	10.755,7	11.119,3	11.606,5	11.968,1	11.557,8	10.794,3	10.662,8	10.099,0	10.265,4	10.304,7	10.227,3	10.738,6	10.338,6	8.221,8	
Empresa	1.159,7	1.224,4	1.261,1	1.215,3	1.114,6	923,2	929,0	925,7	932,7	867,2	846,9	804,3	754,6	510,7	
Ámbito superior a la empresa	9.596,0	9.894,9	10.345,4	10.752,9	10.443,2	9.871,1	9.733,8	9.173,3	9.332,7	9.437,5	9.380,3	9.934,3	9.584,0	7.711,1	
Convenios firmados en años anteriores	6.131,6	7.004,6	6.143,6	7.258,3	8.098,6	7.406,0	6.661,9	4.229,4	4.802,5	7.436,7	6.166,1	6.949,5	5.395,6	5.566,5	
Convenios firmados en el año	3.946,6	3.626,6	4.610,0	4.133,2	2.412,2	2.171,0	2.528,2	3.169,4	4.940,0	1.999,1	3.166,0	2.665,3	3.873,5	2.655,2	
Convenios firmados en años posteriores	677,5	488,2	852,9	576,7	1.047,0	1.217,4	1.472,6	2.700,2	522,9	868,9	895,2	1.123,8	1.069	0	
Agrario *	826,3	814,0	809,8	745,5	736,2	717,4	635,4	779,7	644,1	743,8	677,3	657,5	633,0	496,5	
Industria *	2.727,3	2.770,8	2.900,7	2.804,6	2.827,6	2.695,9	2.502,0	2.255,4	2.334,8	2.343,9	2.444,1	2.494,7	2.391,3	1.687,5	
Construcción *	1.208,1	1.238,9	1.367,0	1.365,2	1.347,0	1.377,2	1.383,6	741,1	867,7	815,6	714,7	607,5	878,3	711,0	
Servicios *	5.994,0	6.295,6	6.528,9	7.052,9	6.647,0	6.003,9	6.141,8	6.322,8	6.418,8	6.401,4	6.391,2	6.978,8	6.436,1	5.326,7	
<b>Variación salarial pactada inicial (%)</b>															
Total	3,2	3,3	3,1	3,6	2,3	1,5	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	
Empresa	2,9	2,9	2,7	3,1	2,2	1,3	1,6	1,2	0,5	0,4	0,5	0,8	1,2	1,4	
Ámbito superior a la empresa	3,2	3,3	3,2	3,7	2,3	1,5	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	
- Grupo de empresas	2,8	2,8	2,7	2,7	2,1	1,1	1,3	1,2	0,5	0,5	0,5	0,8	1,4	1,1	
- Sector local-comarcal	3,0	3,0	3,2	3,0	2,3	1,6	0,7	1,4	1,2	1,3	1,2	2,8	2,9	-	
- Sector provincial	3,3	3,5	3,4	3,9	2,4	1,6	2,2	1,1	0,6	0,6	0,8	1,0	1,5	1,8	
- Sector autonómicos	2,9	3,1	3,1	4,4	2,2	1,3	1,9	1,0	0,7	0,7	0,7	1,0	1,6	1,9	
- Sector nacional	3,1	3,1	2,9	3,0	1,9	1,5	1,8	0,8	0,4	0,5	0,7	1,0	1,5	1,6	
Convenios firmados en años anteriores	3,0	3,2	3,0	3,6	2,5	1,7	2,4	1,6	0,7	0,5	0,6	1,0	1,3	1,6	
Convenios firmados en el año	3,4	3,4	3,2	3,7	2,0	1,1	1,6	0,7	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,0	
Convenios firmados en años posteriores	3,7	3,5	3,8	3,2	1,0	1,2	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,4	-	
Sin cláusula de garantía salarial	3,8	3,9	3,6	4,4	1,9	1,5	2,0	0,9	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	
Con cláusula de garantía salarial	2,9	3,0	2,9	3,2	2,5	1,4	2,0	1,4	0,6	0,7	0,8	1,1	1,5	1,5	
Agrario *	3,8	4,0	4,0	4,0	2,1	1,4	2,0	1,1	0,6	0,7	0,7	0,8	1,2	1,2	
Industria *	3,0	3,3	3,1	3,4	2,2	1,3	2,4	1,1	0,5	0,6	0,7	1,1	1,5	1,7	
Construcción *	2,9	3,0	3,6	3,6	3,5	1,5	1,6	1,0	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,1	
Servicios *	3,2	3,3	3,0	3,6	2,1	1,6	1,9	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7	
<b>Variación salarial revisada (%)</b>															
Total	4,0	3,6	4,2	3,6	2,2	2,2	2,3	1,2	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	-	
Empresa	3,6	3,2	3,6	3,1	2,2	2,0	2,0	1,5	0,6	0,4	0,5	0,8	1,2	-	
Ámbito superior a la empresa	4,1	3,7	4,3	3,7	2,2	2,2	2,3	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	-	
- Grupo de empresas	3,8	3,2	4,1	2,7	2,1	2,6	2,0	2,0	0,6	0,5	0,5	0,8	1,4	-	
- Sector local-comarcal	4,2	3,4	4,5	3,0	2,3	2,0	0,8	1,4	1,2	1,3	1,2	2,8	2,9	-	
- Sector provincial	4,2	3,8	4,5	3,9	2,4	2,2	2,6	1,2	0,6	0,6	0,8	1,0	1,5	-	
- Sector autonómicos	3,6	3,3	3,5	4,4	2,2	2,0	2,2	1,2	0,7	0,5	0,8	1,1	1,6	-	
- Sector nacional	4,1	3,5	4,1	3,0	1,9	2,3	2,0	0,9	0,4	0,5	0,7	1,0	1,5	-	
Convenios firmados en años anteriores	3,9	3,6	3,9	3,6	2,5	2,4	2,8	1,9	0,7	0,5	0,7	1,0	1,3	-	
Convenios firmados en el año	4,2	3,7	4,6	3,7	2,0	2,1	1,9	0,9	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	-	
Convenios firmados en años posteriores	3,8	3,6	4,3	3,2	1,0	1,2	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,4	-	
Con cláusula de garantía salarial	3,0	3,4	4,5	3,2	2,5	2,9	2,7	2,0	0,6	0,7	0,9	1,2	1,5	-	
Agrario *	4,3	4,1	4,6	4,0	1,9	2,2	2,2	1,2	0,6	0,7	0,7	0,9	1,2	-	
Industria *	4,1	3,7	4,3	3,4	2,2	2,3	2,8	1,3	0,6	0,6	0,7	1,1	1,5	-	
Construcción *	4,5	3,6	5,6	3,6	3,5	1,6	2,3	1,5	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	-	
Servicios *	3,9	3,5	3,8	3,6	2,1	2,2	2,1	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	-	
<b>Cl. garantía salarial (% trabajadores)</b>															
Total	71,9	70,8	66,0	67,3	59,0	47,1	42,4	26,9	25,8	17,1	12,5	12,3	19,6	18,0	
Empresa	52,7	52,5	54,4	54,6	45,2	43,3	32,5	24,6	9,6	11,2	14,0	15,4	17,5	21,9	
Ámbito superior a la empresa	74,2	73,1	67,4	68,7	60,5	47,4	43,4	27,2	27,4	17,6	12,4	12,0	19,8	17,7	
<b>Jornada anual (horas)</b>															
Total	1.751,9	1.750,2	1.748,3	1.749,0	1.751,0	1.751,2	1.737,0	1.738,4	1.740,2	1.754,4	1.745,4	1.745,0	1.742,8	1.745,0	
Empresa	1.692,6	1.692,6	1.690,0	1.698,6	1.697,0	1.702,1	1.703,4	1.710,3	1.706,5	1.705,6	1.706,0	1.711,4	1.719,8	1.716,6	
Ámbito superior a la empresa	1.759,0	1.757,4	1.755,4	1.754,8	1.756,7	1.755,8	1.740,2	1.741,3	1.743,6	1.758,9	1.748,9	1.747,7	1.744,7	1.746,9	
<b>Ratio empresas por convenio</b>															
Total convenios	0,2	0,2	235,0	268,1	267,3	292,3	255,4	265,5	286,1	277,1	213,0	228,5	248,7	336,8	
Convenios ámbito superior a la empresa	920,3	1.017,2	993,7	1.105,4	1.110,0	1.167,9	1.003,9	1.014,6	1.096,7	1.213,3	1.042,1	1.098,6	1.144,2	1.329,7	
<b>Ratio trabajadores por convenio</b>															
Total convenios	1.862,2	1.862,1	1.888,8	1.929,3	1.999,0	2.031,6	2.130,3	2.307,8	2.237,0	1.987,4	1.812,7	1.904,0	2.071,9	2.552,5	
Convenios de empresa	247,9	266,4	274,6	274,3	267,7	257,8	242,8	286,3	274,7	216,6	188,5	179,9	193,0	212,2	
Convenios ámbito superior a la empresa	6.646,6	6.743,5	6.929,2	7.295,8	7.426,0	7.645,1	7.803,3	8.032,6	7.816,3	7.991,1	8.163,9	8.498,2	8.865,9	9.473,1	
<b>Ratio trabajadores por empresa</b>															
Total convenios	7,9	8,2	7,6	8,2	7,5	7,6	7,3	8,7	7,8	7,2	8,5	8,3	8,3	7,6	
Convenios de empresa	247,9	266,4	274,6	274,3	267,7	257,8	242,8	286,3	274,7	216,6	188,5	179,9	193,0	212,2	
Convenios ámbito superior a la empresa	7,2	7,3	6,8	7,3	6,7	6,9	6,7	7,9	7,1	6,6	7,8	7,7	7,7	7,1	
<b>B/ CONVENIOS FIRMADOS</b>															
Convenios	1.859	1.606	1.866	1.816	993	C/ INAPLICACIONES				2.512	2.073	1.437	1.326	1.076	840
De nuevas unidades de negociación	608	545	506	474	238	Con acuerdo en período cons				90,7	95,8	90,6	90,6	88,9	90,8
Trabajadores (miles)	2.169,2	3.549,0	2.832,3	3.906,0	2.716,2	Empresas afectadas				2.179	1.831	1.254	1.150	949	757
De nuevas unidades de negociación	144,7	391,7	122,5	103,8	47,4	Trabajadores				159.550	66.203	43.173	32.064	23.625	16.551
(1) Convenios registrados hasta el 31 de octubre de 2018. Datos acumulados de cada período. (2) Datos en negrita: actualizados a 30 de junio de 2018. Información provisional de 2017 y 2018. P=Provisional. * Ver página 6 del Boletín.															
FUENTE: Estadística de convenios colectivos de trabajo ( <a href="http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm">http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm</a> ) y elaboración propia.															

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

(1) Media del período disponible. (2) Datos corregidos de estacionalidad y calendario. (3) Calculado con empleo equivalente a tiempo completo. (4) Remuneración por asalariado/Productividad por ocupado. (5) CLU/Deflactor del PIB. (6) Porcentaje de población ocupada mayor de 16 años. (7) Porcentaje de asalariados con contrato temporal. (8) Porcentaje de activos en la población mayor de 16 años. (9) Porcentaje de parados sobre la población activa. (10) Porcentaje de parados durante al menos un año en el total de parados. (11) Los datos anuales son las variaciones de diciembre sobre diciembre del año anterior y los mensuales son las variaciones del mes de referencia sobre diciembre del año anterior. (12) IPC sin energía ni alimentos no elaborados.

FUENTE: INE y MEYSS.

## COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



Código QR de enlace con el sitio WEB



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

NIPO: 270-15-010-1

16/11/2018