

Observatorio de la negociación colectiva

1. FORO DE DEBATE CCNC: EXTERNALIZACIÓN PRODUCTIVA Y SU AFECTACIÓN A LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

El pasado 8 de abril se celebró en las instalaciones del Consejo Económico y Social, el Foro de debate organizado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, sobre el tema relativo a la “**Externalización Productiva y su afectación a la Negociación Colectiva**”.

La inauguración se llevó a cabo por la Secretaria de Estado de Empleo, Dña Yolanda Valdeolivas junto con el Presidente del CES, D. Marcos Peña.

El **Presidente del CES**, como anfitrión del acto dio la bienvenida a los asistentes e hizo alusión al propio concepto del nombre de Comisión Consultiva y en definitiva de la palabra consulta, como consejo, como lugar donde construir un espacio común conectado con la realidad, siendo la Negociación Colectiva el instrumento más ajustado de esa realidad, piedra angular de las relaciones laborales, destacando su rango constitucional.

Igualmente se refirió a la asociación subjetiva existente entre el CES y la CCNC y le dio las gracias a su Presidente, D Jesús Cruz Villalón.

En referencia al tema del Foro de Debate, señaló que la externalización supone una modificación de las estructuras del mercado de trabajo que ha dado lugar a que se hayan roto las situaciones en que se encontraban los mismos trabajadores haciendo las mismas cosas en el mismo sitio, esto ha cambiado entre otras cosas por el hecho de encontrarnos en un espacio globalizado. Para el CES donde se lleva tiempo estudiando este fenómeno, se ha llegado a la conclusión de que el futuro es la gobernanza del presente, es decir, lo que hacemos hoy será el futuro. Será la gobernanza participada por los agentes sociales la manera de construir el bienestar y la dignidad.

La **Secretaria de Estado, Dña. Yolanda Valdeolivas**, después de dar las gracias al Presidente de la CCNC, y a los ponentes de la jornada, también se felicitó por el tema elegido sobre la externalización.

Destacó la función que desarrolla la Comisión e hizo alusión a las funciones asumidas a lo largo del tiempo como son las funciones decisorias en los procedimientos de inaplicación, función esta con la que no se muestra de acuerdo.

Destacó una función importantísima que le es propia a la Comisión Consultiva, como es la de apoyo, análisis profundo de la Negociación Colectiva para dar consejo a los negociadores, y centró este apoyo en los estudios realizados, la labor de mantenimiento de la web, el Mapa de la Negociación Colectiva, Jornadas y Foros de debate como este de la externalización.

En concreto, la externalización productiva es un tema especialmente sensible ya que las brechas existentes en el mercado de trabajo han encontrado aquí su caldo de cultivo y si bien el elemento de flexibilidad es algo que se puede valorar y que tiene un efecto positivo, sin embargo lleva unos riesgos importantes ya que se diluye la responsabilidad empresarial, degrada la formación profesional, aumenta la

la temporalidad, incrementa la siniestralidad y crea desigualdad entre los trabajadores.

Señaló la intención del Gobierno de haber aprobado un cambio normativo que corrigiera los mayores defectos y desequilibrios que presenta la legislación laboral vigente, partiendo del diálogo con los agentes sociales y la búsqueda de soluciones negociadas, pero la aritmética parlamentaria finalmente no lo ha hecho posible, por lo que es una tarea que queda para la próxima legislatura.

El instrumento para regular la externalización en tanto el legislador no lo haga debe de ser el Convenio colectivo de ámbito sectorial, que debe tener como objetivo combinar la eficacia y eficiencia empresarial con la estabilidad laboral y los derechos de los trabajadores.

La primera mesa, denominada “**Luces y sombras de la externalización y la negociación colectiva**”, se desarrolló por el catedrático D. Salvador del Rey, el magistrado D. Emilio Palomo y el Inspector de Trabajo D. Rafael García Matos.

El primer ponente **D. Salvador del Rey**, comenzó analizando el concepto de externalización como una realidad compleja, diversificada y enormemente dinámica. Así, mientras que la subcontratación en la construcción venía impulsada por nuevas formas de relación hoy en día esas nuevas formas son esencialmente tecnológicas.

Indicó que si hablamos de gobernanza el Ordenamiento Jurídico no se encarga de ello sino que de lo que se encarga es del tema de responsabilidades. El artículo 42 E.T. no regula quién gobierna la externalización.

Sin embargo, más allá del artículo 42 E.T. hay una serie de problemas que encuentran su encaje en otros preceptos, como es el artículo 44 ET sobre subrogación, es decir, la sucesión de plantilla, siendo éste el asunto que más se aborda en la Negociación Colectiva. Junto al artículo 44, está el 43 sobre cesión ilegal, concepto este sobre el que se han ido delimitando los criterios y suavizándolos, como ocurre en una reciente sentencia del Tribunal Supremo de 2019.

En cuanto a la afectación de la externalización a la Negociación Colectiva, indicó que no tenemos un cuerpo jurídico positivo en el que se determine el papel de la N.C., y en los Convenios Colectivos la subcontratación mayoritariamente se aborda en materia de prevención de riesgos laborales. Las cláusulas que se incluyen se refieren a las condiciones en que se puede subcontratar, se establecen límites, pero no se regula más allá de esto.

Finalmente en cuanto a la eficacia, es decir si se puede gobernar desde el Convenio colectivo de la empresa principal las condiciones de la subcontratista, manifestó que no se puede, y se preguntó sobre cómo y cuándo determinadas obligaciones que la empresa principal tiene que cumplir por la Negociación Colectiva va a afectar a la contratista, como por ejemplo la obligación de registro horario del artículo 34 ET, o del cumplimiento del derecho a la desconexión introducido por la Ley3/2018 de Protección de Datos, o el relativo a las cámaras audiovisuales del artículo 89 de dicha Ley.

En definitiva existen una serie de obligaciones que el legislador contempla a través de la Negociación Colectiva para las que tendrá que haber una coordinación entre la empresa principal y la contratista que se separa del propio artículo 42 respecto del que se demuestra su insuficiencia desde el punto de vista de responsabilidades.

En este momento no existe una transversalidad entre empresa principal y contratista siendo necesario buscarla en la Ley y en la Negociación colectiva de manera que pueda haber una gobernanza entre la empresa principal y la contratista.

La segunda intervención corrió a cargo del magistrado **D. Emilio Palomo** quien centró su ponencia en la aplicación judicial de los pactados en negociación colectiva respecto de las empresas dedicadas a la gestión integral de servicios,(EMS) caracterizándose por tres rasgos principales.

Su difícil encuadramiento en el marco de la Negociación Colectiva sectorial, debido por un lado a que estas empresas desarrollan actividades muy dispares y dispersas geográficamente de manera que dificulta la aplicación del criterio jurisprudencial de la actividad principal como determinante de la norma convencional, al resultar complicado distinguir cual es la actividad principal y cual la secundaria o accesorio. Y por otro lado por la difícil ubicación de los servicios que prestan estas empresas en los ámbitos funcionales de las empresas clientes.

La extensión y las peculiaridades de la negociación colectiva a nivel de empresa. A partir de la reforma laboral de 2012 la negociación colectiva se sustenta sobre el convenio de empresa o centro de trabajo con contenidos regresivos para los derechos de los trabajadores respecto de lo pactado en convenio sectorial.

La problemática articulación de los niveles de negociación. La descentralización y atomización de la negociación colectiva va acompañada de la insuficiencia de las reglas de articulación entre los diferentes niveles negociales lo que supone una mayor desprotección e inseguridad jurídica para los trabajadores sujetos a un convenio de empresa.

En cuanto al problema de la determinación del convenio colectivo sectorial aplicable en el caso de las EMS se dan varias vías de solución, en función de distintas variables.

Actividades desarrolladas por la EMS: En este caso el cc aplicable viene determinado por el llamado “criterio de especialidad” según el cual la EMS se regirá por tantos convenios sectoriales como actividades realice por cuenta de sus clientes. (Criterio mantenido por la CCNCC consultas 456 y 35, y los tribunales hasta la STS de 17.3.15). Frente a las ventajas que supone esta solución, se dan dos inconvenientes, ya que por un lado deja sin abrigo convencional a los trabajadores empleados en actividades que no cuentan con cobertura sectorial y por otro lado este criterio se queda sin fundamento cuando las actividades realizadas carecen de autonomía funcional y organizativa.

Actividad preponderante de la EMS. Esta opción se traduce en la aplicación del “criterio de la actividad principal”, según el cual todo el personal de la EMS se regirá por el convenio colectivo sectorial correspondiente a la actividad principal con independencia del servicio subcontratado. Este es el criterio emitido en la STS 17.3.15 que si bien analizó un caso singular sentó una doctrina de alcance general. A partir de esta sentencia no ha habido ninguna más del TS sin que el problema esté resuelto y sigue aplicándose por las EMS el principio de especialidad.

Actividad de la empresa cliente. Una solución aplicada en alguna ocasión pero de escaso recorrido.

Como balance señala podría defenderse la tesis de que la aplicación del principio de especialidad se revela como la

más idónea cuando entre las diferentes actividades que realiza la EMS en el marco de una contrata o varias no existe una unidad operativa o funcional.

Como vías de salida de la NC a este problema señala las siguientes:

-Técnica de prohibición de subcontratación. Por ejemplo CC hostelería de Tenerife

-Técnica de extensión del ámbito funcional del convenio a empresas que realizan trabajos en los mismos centros

-Técnica de extensión de las condiciones del convenio sectorial a determinadas categorías de trabajadores.

La tercera ponencia le correspondió a **D. Rafael García Matos** por parte de la Inspección de Trabajo y SS.

Partió de unas reflexiones generales sobre la descentralización productiva señalando que no es un hecho nuevo y que obedece a una justificación económica, es decir, las empresas acuden a esta forma de gestión por motivaciones de costes.

Lo que se encuentra la Inspección de Trabajo en sus visitas es que se han producido abusos en la forma de uso de esa descentralización y eso se produce con incumplimiento de la norma laboral.

Si bien algunas fórmulas de descentralización conforme a derecho han sido reconocidas por la jurisprudencia (STS 30.11.2015), para la Inspección de Trabajo el problema se traduce en cómo podemos diferenciarla de la cesión ilegal de trabajadores, cuando esta se mezcla con otras fórmulas como el trabajo no declarado, empresa ficticia, etc., que pretenden imponer una realidad simulada frente a una realidad real. Y aunque en los primeros momentos eran unos fenómenos bastantes burdos, con interposición de sujetos sin entidad aparente, ahora las empresas han ido “aprendiendo” y nos encontramos con empresas con una estructura real, con solvencia patrimonial y económica, pero en las que no se genera esas economías de escala y no hay variación en el fondo respecto de la figura de la cesión ilegal de trabajadores.

Respecto del Convenio sectorial con relación al Convenio de empresa, después de la reforma laboral se ha utilizado el convenio de empresa desplazando al sectorial, especialmente en ciertos sectores como el de hostelería.

En cuanto a la actuación de la Inspección de Trabajo, la misma se desarrolla conforme a los presupuestos exigidos por el Derecho administrativo sancionador como herramienta de actuación y el sometimiento a la Ley y al Derecho.

Su metodología de actuación, se basa en el contraste entre la realidad observada y la aplicación de la norma teniendo como resultado, un expediente de infracción y/o liquidación de cuotas a la SS. (criterio de Inspección de 2015).

En cuanto a las normas de contraste o normas que vigila la Inspección, estas son la Normas estatales y los Convenios colectivos, siendo esto último complicado en cuanto a saber qué convenio colectivo resulta de aplicación.

Para ello la Inspección lo primero que hace es identificar el tipo de negocio y la comprobación de si es una contrata lícita o cesión ilegal de trabajadores. En este caso se produciría una infracción muy grave (artículo 8.2 LISOS,) y la determinación del convenio colectivo aplicable, no siendo aplicable el convenio colectivo de la empresa cedente al no pertenecer los trabajadores al ámbito subjetivo de dicha empresa.

Habría consecuencias también desde el punto de vista de Seguridad Social, mediante un acta de liquidación por diferencias de cotización.

En el caso de existencia correcta de contrata o de obras o servicios, la Inspección tiene que verificar el convenio colectivo aplicable por la empresa contratista a los trabajadores de la contrata. Si no existe convenio de empresa habría que determinar qué convenio se aplica aplicando el principio de especialidad o principio de unidad de empresa según las circunstancias que concurren.

Puede darse una infracción por parte de la empresa contratista por aplicación de condiciones de trabajo inferiores a las que corresponden. Artículo 7.10 LISOS, y determinación de perjuicios económicos a los trabajadores. En el caso de que exista convenio de empresa en la contrata, deberá verificar la Inspección que se trata de un auténtico convenio estatutario y que se cumple ese convenio. Lo que no puede hacer la Inspección es cuestionar la validez del convenio (presunción de legalidad).

Finalmente alude a las cláusulas convencionales limitativas o restrictivas de la subcontratación, cuestionando la validez de los efectos de su incumplimiento. Finalmente indica que los interlocutores sociales deben de fijar los criterios para que los convenios colectivos establezcan un reequilibrio entre el empresario y el trabajador. La segunda mesa redonda se centró en las **Organizaciones sindicales y empresariales ante la externalización**. Así, por parte de CEOE-CEPYME intervino M^a José Leguina Leguina, Directora del Departamento Laboral y Prevención de Riesgos Laborales (CNC). Por parte de CCOO M^a Cruz Vicente Peralta, Secretaria de Acción Sindical de la Confederación Sindical de CCOO, y D. Álvaro Vicioso Alfaro, Secretario Federal adjunto de Acción Sindical (FeSMC-UGT).

Dña. M^a José Leguina explicó la posición que mantienen las organizaciones empresariales frente a la externalización para lo que aludió en primer lugar al IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación colectiva 2018, 2019 y 2020, Acuerdo bipartito publicado en el BOE de 18.07.2018.

Este Acuerdo incluía una propuesta de modificación del artículo 42 ET. El 10 de octubre el Gobierno presentó una propuesta diferente para eventuales acuerdos en la mesa de Dialogo Social en la que se incluía la modificación del artículo 42, acuerdo al que se llegó con los sindicatos sin el consenso de las organizaciones empresariales.

Señala que esta propuesta de reforma plantea una serie de problemas: que justificaron la falta de apoyo de CEOE. La libertad de empresa se vería gravemente cercenada tanto para la empresa principal como para la subcontratada. Con su aplicación sería inviable el uso de la subcontratación por dos motivos esenciales, uno es que el concepto de propia actividad en la propuesta se identifica con el objeto social de la empresa cuando debería identificarse con el ciclo productivo de la misma, y el hecho de que respecto del Convenio aplicable, se remite al convenio de la empresa principal, lo que implica acabar con la negociación colectiva especialmente sectorial. Todo ello provocaría inseguridad jurídica.

Desde las organizaciones empresariales entienden que la externalización significa especialización y que se deberían regular los siguientes aspectos:

- La definición del concepto de propia actividad
- Las cadenas de subcontratistas
- La prioridad aplicativa del convenio sectorial en la subcontratación
- La responsabilidad de la empresa principal o contratista y la empresa subcontratista
- La presencia y funciones de la representación de los trabajadores
- Regular de forma más transparente la cesión ilegal de trabajadores.

Atención especial se prestó en su ponencia al sector de la construcción y a la regulación de la subcontratación que se llevó a cabo a través de la Ley 32/2006, Ley que surgió del acuerdo entre los agentes sociales confirmado por los diferentes grupos parlamentarios que intervinieron en su redacción.

Con esta Ley se pretendía dignificar al sector de la construcción, conseguir una mayor profesionalización de los trabajadores y empresarios, expulsión del mercado a aquellos agentes que actuaran sin cumplir las debidas exigencias especialmente en prevención de riesgos laborales, y mejorar las condiciones de trabajo del sector.

Para ello la Ley se basa en tres pilares básicos:

-Se exigen una serie de requisitos de calidad y solvencia a las empresas que vayan a actuar en el sector.

-Se exige el cumplimiento de unos requisitos o condiciones para la realización de subcontrataciones en el sector.

-Se introducen mecanismos de transparencia mediante la creación del Libro de Subcontratación y una serie de reforzamientos de la participación de los trabajadores.

Finalmente indica que la fórmula por la que se ha optado en el sector de la construcción podría servir de modelo para la modificación del artículo 42 del ET o aquellas partes de la regulación que ya se han demostrado eficaces y ante todo contar con el consenso de Organizaciones sindicales y empresariales.

A continuación intervino **Dña. Mari Cruz Vicente** quien comenzó señalando que el fenómeno de la externalización productiva, sin ser nuevo se ha venido incrementando en los últimos tiempos fruto de la globalización y de los cambios tecnológicos que están teniendo una incidencia en la organización de las empresas, que ha pasado de una empresa integrada que ocupaba la totalidad del proceso productivo a una empresa organizada en red siendo lo determinante el control de los productos y los mercados. Así si en un proceso productivo integrado la negociación colectiva es más factible, en el proceso productivo organizado en red, la dificultad de identificación entre la empresa que controla el proceso y la empresa que establece las relaciones laborales con los trabajadores y trabajadoras hace que sea más complicada la negociación colectiva.

Esta externalización de riesgos del centro a la periferia produce desequilibrios no solo entre las empresas y las personas trabajadoras sino también entre ellas dificultando igualmente la acción sindical. De esta manera la acción sindical que partía de una situación conceptualmente simple de organización y representación a trabajadores y trabajadoras ha cambiado, ya que la organización en una cadena de subcontratación es más complicada, como ocurre con la defensa de los derechos de un trabajador autónomo o falso autónomo o si el trabajador rota constantemente en el mercado laboral

Estos procesos han tenido un soporte institucional como es fundamentalmente a través de la reforma laboral de 2012, en la que se pretendía eliminar el papel de la negociación colectiva minimizando así la actuación de las organizaciones sindicales.

La reforma laboral ha venido a consagrar un modelo de fragmentación de las condiciones de trabajo con incidencia en una devaluación de los salarios y de los propios trabajadores y trabajadoras como colectivo, facilitando la externalización de riesgos por parte de las empresas hacia los trabajadores y trabajadoras.

El diagnóstico de lo que está pasando es que según los últimos datos de contratación, solo el 48% son contratos indefinidos y a tiempo completo y a partir de la reforma

laboral de 2012 el 37% no pasa de un año y el 50% no pasa de los dos años de duración.

Este hecho está lastrando la productividad de las empresas de manera que el crecimiento de la productividad nominal se recortó en 2018, aumentando un 0,7% frente al 2,3% del año anterior. Hay que apostar por un modelo productivo que proporcione estabilidad en el empleo con salarios dignos y una cualificación de las personas ya que de otra manera se resiente la propia productividad.

Para CCOO lo urgente es abordar aquellos aspectos más regresivos de la reforma laboral de 2012 como la recuperación de la ultraactividad de los convenios, bajo la premisa de que un convenio sustituye a otro. Recobrar la prevalencia aplicativa del convenio sectorial frente al convenio de empresa en materias clave del convenio colectivo, establecer el registro horario y la modificación del artículo 42 ET tomando como referencia lo acordado en el IV AENC.

Señala que estos acuerdos se cerraron sin el concurso de los empresarios a pesar de lo acordado en el IV AENC, y los textos fueron acordados entre el Gobierno y los sindicatos. Se instó al Gobierno a aprobar un Real Decreto-Ley que incorporase lo acordado con los sindicatos y que se trabajara con los grupos parlamentarios para el apoyo al mismo. Finalmente esto no ha sido así por lo que termina diciendo que CCOO seguirá exigiendo la necesidad de abordar con carácter de urgencia la reforma laboral para adaptar la legislación laboral a las nuevas realidades del mercado de trabajo.

La última ponencia se llevó a cabo por **D. Álvaro Vicioso**, Secretario Federal adjunto de Acción Sindical de FeSMC-UGT que parte de la base de que la subcontratación ha supuesto una fórmula de reducción de costes laborales fijos y ha propiciado una merma de las condiciones laborales de los trabajadores de las contratas y subcontratas, y ello ayudado por la Reforma Laboral de 2012 y la instauración de la prioridad aplicativa del convenio de empresa. Ante la externalización de una actividad de la empresa UGT entiende que para garantizar las condiciones laborales de los trabajadores externalizados o subcontratados la determinación del convenio colectivo aplicable se efectuaría conforme a las siguientes reglas:

- Cuando el objeto de la obra o servicio se corresponda con la propia actividad de la empresa principal, a los trabajadores que prestan servicios en la contrata o subcontrata les será de aplicación el convenio colectivo aplicable a la empresa principal, salvo que las condiciones del sectorial fueran más beneficiosas.
- De no corresponder con la propia actividad, el convenio colectivo de aplicación será el del sector de la actividad correspondiente a la contrata o subcontrata.
- En ausencia de los dos anteriores, o cuando sea más favorable será de aplicación el convenio colectivo de la empresa contratista o subcontratista.

Por otro lado en cuanto a la contratación pública, hizo referencia a la Ley 9/2017 de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público según la cual la Administración no puede contratar a ninguna empresa que pague por debajo del convenio colectivo sectorial de aplicación durante la ejecución del contrato administrativo, pudiendo incluso resolverlo si durante el mismo no cumplen con los derechos laborales y sociales de los trabajadores.

En relación a las buenas prácticas llevadas a cabo por los convenios colectivos, señala que estos suelen reproducir la legislación vigente. No obstante se han ido incorporando otras

reglas en la negociación colectiva en esta materia. Así, en algunas ocasiones equiparando las condiciones económicas y sociales de los trabajadores de las contratas con las de los empleados de la empresa principal, o estableciendo cláusulas que garanticen la aplicación del convenio sectorial al personal subcontratado o externalizado, como en el caso de personal subcontratado o externalizado a través de centros especiales de empleo.

Y en otros casos implantando prohibiciones o limitaciones a la externalización de actividades.

En el caso de sucesión de empresa o subcontratación, la postura de UGT es garantizar la continuidad del empleo y de las condiciones que venían disfrutando los trabajadores mediante la aplicación del mismo convenio colectivo y alude a cambio doctrinal operado con las sentencias del Tribunal Supremo de 27/09/2018 y 24/20/2018 producido a raíz de la sentencia del TJUE de 11/07/2018 dando prioridad a la subrogación prevista en el ET sobre la dispuesta en el convenio colectivo. No obstante UGT defiende que el papel del convenio colectivo sigue siendo clave para determinar la aplicación del artículo 44 ET, pudiendo cumplir una triple función:

- Identificar aquellas actividades que descansan fundamentalmente en mano de obra, dotadas de sustantividad propia, en las que se pueda proceder a la correspondiente subrogación.
- Proporcionar signos o elementos de valoración que permitan reconocer la preexistencia de una unidad productiva autónoma que ha de dar pie a una asunción de plantilla.
- Fijar el alcance y el ámbito que ha de tener dicha asunción de plantilla para que pueda ser considerada significativa, a efectos de provocar la aplicación del artículo 44 ET.

Por último señala que una reforma legislativa debe conllevar: reforma del artículo 42 ET, definiendo la figura de empresario principal, contratista y subcontratista; el concepto de propia actividad y determinación del convenio de aplicación.

Modificación del artículo 44 ET garantizando que los cambios en contratas y subcontratas no extinguirán por sí mismos la relación laboral. Y mejorando la aplicación del artículo 15.1 a) ET de manera que la contratación de obras o servicios en ningún caso pueda constituir causa que justifique la celebración del contrato de duración determinada.

En definitiva lo que se defiende desde UGT es una contratación tanto privada como pública socialmente responsable, que garantice un empleo de calidad, independientemente de que se externalice o no.

El Foro sobre externalización fue clausurado por **D. Jesús Cruz Villalón**, en la condición de Presidente de la Comisión Consultiva, quien agradeció la presencia a los asistentes y la colaboración de los participantes. En sus breves palabras de cierre señaló la profundidad de los análisis de la sesión, con puntos dispares pero también con significativas coincidencias. Entre ellas, la transversalidad de la materia, que afecta a multitud de vertientes de las condiciones de trabajo y contenidos de la negociación colectiva, la insuficiencia de la regulación actual y la necesidad de una reforma del Estatuto de los Trabajadores en materia de contratas de obras y servicios dirigida a orientar la externalización hacia una mayor especialización productiva de las empresas contratistas que redunde en la productividad de la economía, garantizando al mismo tiempo la calidad del empleo de los trabajadores involucrados por los procesos de descentralización productiva.

2. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE FEBRERO 2019 A 31 DE MARZO DE 2019.

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

99000275011981 Convenio Colectivo de ámbito nacional de la fabricación de alimentos compuestos para animales (BOE de 4.02.2019)

Según dispone en su artículo 1. Ámbito funcional, el presente Convenio regula las relaciones laborales entre las empresas dedicadas a la fabricación de alimentos compuestos para animales, cualquiera que sea su denominación y forma de constitución y el personal que en ellas presta sus servicios.

Asimismo quedan comprendidas en el ámbito de este Convenio las actividades auxiliares, tales como fabricación de premezclas, secaderos de maíz, deshidratación de alfalfa, almacenes, transportes propios, talleres mecánicos de reparación de maquinaria, granjas de experimentación y otras, siempre que constituyan dependencias de la propia empresa y estén al servicio de la industria principal.

99011915011998 Convenio Colectivo estatal del sector de fabricantes de yesos, escayolas, cales y sus prefabricados. (BOE de 13.02.2019). Vigencia hasta 2021.

Según dispone en su artículo 2. Ámbito de aplicación funcional, personal y territorial, el presente convenio se suscribe al amparo del título III del Estatuto de los Trabajadores y goza de eficacia general, obligando a todas las asociaciones y entidades, así como empresas y trabajadores, comprendidas dentro de sus ámbitos funcional, personal y territorial y durante todo su periodo de vigencia.

99012395011999 Convenio colectivo general de ferralla (BOE de 14.03.2019). Vigencia hasta 31.12.2021.

Según dispone en su artículo 1.2 Ámbito funcional y personal, el presente convenio colectivo de trabajo obliga a todas las empresas dedicadas a la elaboración, transformación, comercialización, colocación y montaje en obra de acero corrugado y mallazos electrosoldados, para armaduras pasivas y hormigón estructural, incluso sean actividades que conlleven alguna elaboración constructiva en obras civiles, públicas y otros trabajos, así como a todos los trabajadores que, sea cual sea su categoría profesional, presten sus servicios para las empresas dentro del ámbito de aplicación del mismo.

99004345011982 Convenio colectivo de recuperación y reciclado de residuos y materias primas secundarias. (BOE de 29.03.2019). Vigencia hasta 31.12.2021.

Según dispone en su artículo 1. Ámbito de aplicación, el presente convenio es de aplicación obligatoria en todo el territorio del estado español para aquellas empresas,

industrias, agentes o gestores que desarrollan alguno o todos de los siguientes procesos definidos en el artículo 2 y 3, independientemente del

Material tratado: clasificación, corte, prensado, transformación y/o valorización de los distintos materiales, incluyendo su transporte, y su comercialización, pese a que en convenios sectoriales anteriores se prevea la recuperación como actividad del sector que regule dichos convenios.

Quedan comprendidos dentro del ámbito del presente convenio todos los/as trabajadores/as que presten sus servicios por cuenta ajena en las empresas comprendidas en el mismo, sin más excepciones que las establecidas en cada momento por la legislación laboral vigente.

A continuación define las industrias afectadas como Recuperadores y recicladores, Recuperadores y recicladores de textiles, recuperadores y recicladores de metales, recuperadores y recicladores de residuos de papel y cartón, recuperadores y recicladores de residuos de goma, plástico y neumáticos, recuperadores y recicladores de residuos de vidrio y botellas, recuperadores y recicladores de residuos de madera y recuperadores y recicladores de residuos en general.

99010365011900 modificación y prórroga del V Acuerdo Laboral de ámbito estatal para el sector de Hostelería.(BOE de 29.03.2019). Vigencia hasta 31.12.2020.

Nueva redacción del artículo 4 del ALEH V, Ámbito funcional.

Este Acuerdo es de aplicación a las empresas y a los trabajadores y trabajadoras del sector de hostelería.

Se incluyen en el sector de hostelería las empresas, cualquiera que sea su titularidad y objeto social, que realicen en instalaciones fijas o móviles, ya sea de manera permanente, estacional o temporal, actividades de alojamiento de clientes en hoteles, hostales, residencias, viviendas comercializadas con fines turísticos, apartamentos que presten algún servicio hostelero, balnearios, albergues, pensiones, moteles, alojamientos rurales, centros de camping y, en general, todos aquellos establecimientos que presten servicios de hospedaje a clientes; asimismo, se incluyen las empresas que presten servicios de comida y bebida para su consumo por el cliente, en restaurantes, catering, comedores colectivos, cadenas de restauración moderna; locales de comida rápida: pizzerías, hamburgueserías, bocadillerías, creperías; cafés, bares, cafeterías, cervecerías, tabernas, freidurías, chiringuitos de playa, pubs, terrazas de veladores, quioscos, cruasanterías, heladerías, chocolaterías, locales de degustaciones, salones de té, "cibercafés", gastrobares, kebabs, ambigús, salas de baile o discotecas, cafés-teatro, tablaos, billares y salones recreativos, así como los servicios de comidas o bebidas en casinos de juego y bingos. Igualmente estará incluido el servicio de reparto de comidas elaboradas o preparadas y bebidas, a pie o en cualquier tipo de vehículo que no precise autorización administrativa establecida por normativa de transporte, como prestación de servicio propio del establecimiento o por encargo de otra empresa, incluidas las plataformas digitales o a través de las mismas.

3. NEGOCIACIÓN COLECTIVA

COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los últimos datos publicados de la Estadística de convenios colectivos corresponden a los convenios registrados hasta el 31 de marzo de 2019. La información sobre los **convenios firmados en 2019** indica que son 112, cuyos efectos económicos pueden iniciarse antes de ese ejercicio, en ese año 2019 o con posterioridad.

Según la información disponible sobre la **negociación colectiva con efectos económicos en 2019**, el número de convenios colectivos alcanza 2.292, que afectan a 754.060 empresas y a 6.719.408 trabajadores. Estas cifras son inferiores a las de los ejercicios completos anteriores, puesto que aún quedan por firmar y registrar numerosos convenios con efectos económicos en 2019.

El *aumento salarial pactado inicial* en 2019 fue del 2,2% (1,77% en 2018). Las cláusulas de garantía salarial en los convenios colectivos con efectos económicos cubren al 22% de los trabajadores con convenio (19,1% en el ejercicio anterior). Estas cláusulas podrían elevar el aumento salarial al finalizar el año como ocurriera en 2018, cuando el aumento salarial revisado se incrementó una centésima por su activación.

Según el *ámbito funcional*, el aumento salarial inicial en los convenios de empresa fue menor que en los de ámbito superior: 1,49%, frente a 2,24%. No obstante, las cláusulas de garantía tienen mayor presencia entre los primeros que en los segundos: cubren al 27,3% y al 21,7% de los trabajadores, respectivamente.

En cuanto a la *jornada* pactada, se sitúa en 1.759,9 horas, cerca de dieciséis horas más que la acordada en 2018. Según el ámbito funcional, la jornada media pactada fue de 1.724,8 horas en los convenios de empresa y de 1.762 horas en los supraempresariales, superiores en doce y dieciséis horas a las pactadas en 2018, respectivamente.

Respecto a las *inaplicaciones* de convenios, en el período enero-marzo de 2019 fueron 320, que afectaron a 5.290 trabajadores, ambas cifras próximas 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 93,4 %).

Acerca del contenido de las *inaplicaciones*, en el 60,3% 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).

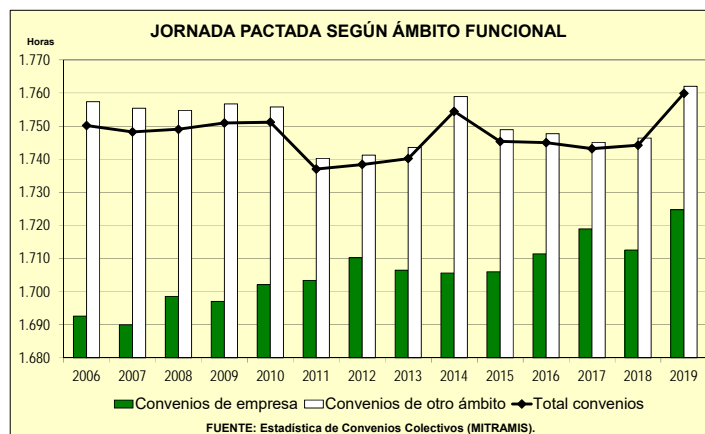
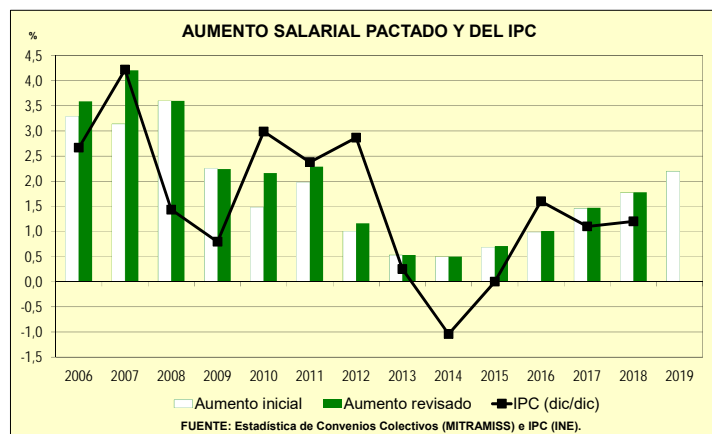
CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
Inaplicaciones depositadas en el período enero-marzo de 2019		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
TOTAL	320	5.290
Cuantía salarial	193	2.994
Cuantía salarial y Sistema remuneración	36	447
Cuantía salarial, Jornada de trabajo y Mejoras voluntarias acción protectora Seguridad Social	18	163
Sistema de remuneración	12	172
Cuantía salarial, Sistema remuneración, Jornada trabajo, Horario y distribución tiempo trabajo y Mejoras voluntarias acción protectora Seguridad Social	12	479
Cuantía salarial, Sistema remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora Seguridad Social	10	59
Horario y distribución del tiempo de trabajo y Jornada de trabajo	7	350
Resto de casos	32	626

FUENTE: Estadística de convenios colectivos.

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

CONVENIOS Y TRABAJADORES POR SECTORES					
	TOTAL	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
Convenios					
2016	5.640	94	1.995	158	3.393
2017 P	5.143	98	1.873	156	3.016
2018 P	4.116	75	1.523	131	2.387
2019 P	2.292	53	899	63	1.277
Trabajadores (miles)					
2016	10.738,6	657,5	2.494,7	607,5	6.978,8
2017 P	10.586,0	633,0	2.470,5	849,4	6.633,2
2018 P	9.921,3	568,7	2.289,1	783,5	6.280,0
2019 P	6.719,4	282,0	1.591,6	271,5	4.574,3

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



4. SENTENCIAS

STS 1066/2017, de 21 de diciembre de 2017. Recurso de Casación contra SAN, de 16 de junio de 2016, sobre impugnación de convenio

El Tribunal Supremo procede a confirmar la nulidad del Convenio Colectivo de la empresa DENBOLAN OUTSOURCING, S.L. que previamente había establecido la Audiencia Nacional, al considerar vulnerado el principio de correspondencia.

Los hechos valorados por el Tribunal son los siguientes:

La recurrente es una empresa multiservicios que tenía 7 centros de trabajo en el momento de iniciarse la negociación del convenio de empresa, radicados en Hospitalet, Madrid, Málaga, Asturias, Toledo, Getxo y Zaragoza, que se han incrementado hasta 10 centros en la fecha de la sentencia de instancia.

La mesa negociadora del convenio se constituyó inicialmente con el delegado de personal del centro de Getxo; tres delegados de personal del centro de Madrid y cinco componentes del comité de empresa del centro de Hospitalet, afiliados todos ellos a UGT, si bien una de las delegadas decidió no participar en la comisión negociadora.

El convenio se suscribió finalmente por la empresa y fue publicado en el BOE de 18-03-2013.

Considera el Alto Tribunal, de modo rotundo, que *“no queda el menor margen de incertidumbre sobre la flagrante nulidad del convenio colectivo así firmado, que no ha respetado el **innegociable principio de correspondencia** que rige en materia de negociación colectiva y que impide que los representantes unitarios de un determinado centro de trabajo, puedan pactar convenios colectivos cuyo ámbito de afectación se extienda a otros centros de trabajo diferentes”*.

A estos efectos, recordando su propia doctrina [STS 18-4-2017 (RJ 2017, 2224) , rec.154/2016 , en referencia a la STS 11/01/2017 (RJ 2017, 231) , rec. 24/2016)], señala que *“el principio de correspondencia entre la representación social y el ámbito del convenio colectivo, -- y en su aplicación concreta a los comités de empresa y delegados de personal de la empresa --, exige que el ámbito de actuación del órgano de representación de los trabajadores en el ámbito del convenio de empresa ha de corresponderse estrictamente con el de afectación del convenio colectivo y que no afecta a la legitimación - que es una cuestión de orden público - el hecho de que los restantes centros de trabajo de la empresa no tengan representación unitaria, pues la elección de los órganos de representación unitaria de los centros de trabajo compete a los trabajadores de dichos centros y la inexistencia de los mismos no puede producir el efecto de otorgar legitimación a la representación legal de otro centro de trabajo”*.

Es por todo ello por lo que se acaba desestimando el recurso interpuesto por DEBOLAN OUTSOURCING, S.L. y confirmando la nulidad del convenio colectivo.

STS 120/2019 RCU 3253/2017, de 14 de febrero de 2019, sobre devengo de plus de antigüedad tras la pérdida de vigencia del convenio colectivo

Como consecuencia de la demanda presentada por un trabajador, solicitando que se le reconozca el derecho a percibir cantidades derivadas del reconocimiento de un nuevo cuatrienio, tras la pérdida de vigencia del Convenio Colectivo que regulaba dicho plus de antigüedad, aclara en unificación de doctrina el Alto Tribunal que no se genera derecho a un nuevo complemento, una vez finalizada la ultraactividad del convenio colectivo.

De este modo, y tras hacer referencia a la STS/4ª/Pleno de 22 de diciembre de 2014 –rec. 264/2015–, relativa a la contractualización de las normas previstas en el convenio colectivo, aclara que su doctrina *“comporta que la empresa no pueda alterar los derechos que ya tenía reconocidos el trabajador en virtud del convenio colectivo fenecido con base exclusiva en el fin de la ultraactividad y, por ello, ninguna duda puede haber respecto del mantenimiento de las consecuencias económicas derivadas de los cuatrienios ya reconocidos”*. Ahora bien, si como sucede en el presente caso, el trabajador cumple un cuatrienio en un momento posterior a la fecha en que se ha producido la pérdida definitiva de vigencia del convenio, nos encontramos ante un derecho que no estaba incorporado a la relación contractual en el momento de la citada pérdida de vigencia del convenio. Por ello, concluye el Tribunal Supremo que la interpretación dada en la STS/4ª/Pleno de 22 de diciembre de 2014 no puede significar que el convenio colectivo ya expirado haya de mantenerse incólume, desplegando sus efectos respecto de los acontecimientos futuros, sino que debe entenderse que *“el paquete obligacional, que el contrato de trabajo encierra, queda petrificado en los términos en los que se hallaba en el momento de la pérdida de la vigencia del convenio”*.

Por lo tanto, insiste la Sala en que *“esta pérdida de vigencia no permite a la empresa alterar tales condiciones por esa exclusiva causa, pero tampoco es posible que surjan nuevas obligaciones para ella que no hubieran nacido aún al producirse el final de la vigencia”*.

STS 133/2019 RCU 643/2017, de 21 de febrero de 2019, sobre minoración retroactiva de las retribuciones ya devengadas.

El Tribunal Supremo, haciendo un recordatorio de su propia doctrina, establece que no es posible la retroactividad peyorativa respecto de las retribuciones ya devengadas.

Así, tras el análisis de las circunstancias, señala el Excmo. Sr. Antonio Vicente Sempere Navarro, como ponente de la sentencia, que el Tribunal ya ha tenido ocasión de abordar en cuestiones análogas a la presente, concluye que *“si bien, a tenor del artículo 82.4 del Estatuto de los Trabajadores el convenio colectivo que sucede a uno anterior puede disponer sobre los derechos reconocidos en aquel, tal*

posibilidad de disposición no se refiere a los derechos ya nacidos y devengados por el trabajador. Durante los años 2012 a 2014 la relación laboral del hoy recurrido, a efectos retributivos, se regía por el Convenio Colectivo de limpieza de edificios y locales de Pontevedra del año 2009 y, al amparo del mismo, el trabajador prestó sus servicios y devengó sus salarios, por lo que no cabe que un Convenio posterior -el publicado el 14 de octubre de 2015- establezca efectos económicos retroactivos y prive al trabajador de unos derechos económicos devengados y consolidados que, aun cuando no le hayan sido satisfechos, tiene derecho a los mismos pues pertenecen a su patrimonio”.

STS 136/2019 RCU 237/2017, de 22 de febrero de 2019, sobre convenio colectivo aplicable a una Compañía, que no siendo empresa multiservicios, es subcontratada para prestar servicios de restauración en Residencias Geriátricas.

Planteado el debate jurídico relativo a qué convenio colectivo resulta de aplicación a una empresa cuya actividad principal (más del 90%) consiste en preparar comida como subcontratista en Residencias, concluye el Tribunal Supremo, en unificación de doctrina, que la citada empresa debe aplicar el convenio sectorial de colectividades y no el convenio colectivo estatal de servicios de atención a las personas dependientes y desarrollo de la promoción de la autonomía personal, que viene aplicando la empresa principal.

En fecha 11 de julio de 2017, el Tribunal Superior de Justicia de Cataluña, ante la demanda interpuesta por UGT, determinó que GERIATRÍA SIGLO XXI, S.L. debía aplicar el Convenio Colectivo del Sector de Colectividades de Cataluña “partiendo de la base de que no es una empresa “multiservicios”, lo que abonaría la aplicación del convenio de ámbito estatal, sino dedicada, según los contratos que suscribe, al arrendamiento de servicios en residencias geriátricas de alimentación, descripción que más bien debería sustituirse por la de “contrato de arrendamiento de servicios de alimentación en residencias geriátricas”. Siendo así, y puesto que su objeto social principal, en más del 90%, consiste en preparar comida como subcontratista, resulta de aplicación el principio de actividad principal o preponderante.

Habiendo alegado la empresa, en defensa de sus intereses, que resultaría de aplicación el principio de especialidad, concluye el Alto Tribunal que *“cuando la recurrente invoca el apartado 2.3 del Convenio Colectivo Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo Estatal prescinde de que al establecer la prohibición de concurrencia con el mismo, y la norma para resolverla precisamente con arreglo al principio de especialidad, ocurre que la especialidad se da en el convenio autonómico, aplicable a la empresa contratista o subcontratista dedicada en un 90% a la actividad de restauración, en tanto que el Convenio Colectivo Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo Estatal resultaría aplicable a la empresa principal dedicada a la atención de personas acogidas en residencias, centros de día etc. que les dispensan una atención integral no limitada al servicio de alimentación, único que la demandada cubre”.*

STS 1045/2018, de 12 de diciembre de 2018. Recurso de Casación contra SAN, de 24 de abril de 2017, sobre concurrencia de convenios.

Se declara la concurrencia de los siguientes convenios colectivos:

-Convenio Colectivo Básico de Conservas Vegetales

-Convenio Colectivo Estatal para la Fabricación y Comercialización de Frutas y Hortalizas Frescas, Seleccionadas, Limpias, Troceadas y Lavadas, listas para consumir o cocinar.

El Convenio Colectivo Básico de Conservas Vegetales inició su vigencia en 2014 (BOE de 26-10-2014) pactada para 2014 y 2015, siendo denunciado el 15-12-2015 por CC.OO y UGT, constituyéndose el 8-3-2016 la Comisión Negociadora del Futuro Convenio integrada por FENAVAL, AGRUCON, FEAGRY-CCOO y FITAG-UGT, que alcanzó acuerdo el 13 de diciembre de 2016, publicándose el Convenio en el BOE de 14-3-2017.

El Convenio colectivo Estatal para la fabricación y comercialización de Frutas y hortalizas frescas, seleccionadas, limpias, troceadas y lavadas, listas para consumir o cocinar se publicó en el BOE el 4 de enero de 2017.

La comisión negociadora se constituye el 8-6-2016 por AFHORFRESH y CCOO que recíprocamente se reconocen legitimación con la oposición de UGT basada en la situación de concurrencia que se produciría con el Convenio Colectivo Básico de Conservas Vegetales.

Tras la demanda presentada por UGT, solicitando la nulidad del “Convenio Colectivo Estatal para la Fabricación y Comercialización de Frutas y Hortalizas Frescas, Seleccionadas, Limpias, Troceadas y Lavadas, listas para consumir o cocinar”, la Audiencia Nacional estimó en parte la demanda, declarando la ilegalidad del Convenio pero no su nulidad sino la inaplicación del mismo mientras esté en vigor el “Convenio Colectivo Básico de Conservas Vegetales”.

Concluyó la Audiencia Nacional que el Convenio de Conservas Vegetales de 2014 estaba vigente, aun cuando su situación fuera de ultraactividad desde el 31-12-2015 fecha en la que fue denunciado, en la fecha en que se constituyó la comisión negociadora del Convenio de IV Gama, el 8-6-2016 ya que no había transcurrido un año.

Tal y como señala la Sentencia aquí resumida, el mandato del artículo 83.1 del Estatuto de los Trabajadores incluye la prohibición de concurrencia entre convenio y otro de ámbito distinto, salvo pacto en contrario, estableciendo como límite a la prohibición el período de vigencia del convenio de ámbito superior.

Para la sentencia dicho período ha existido desde la denuncia del Convenio de Conservas Vegetales el 15-12-2015 hasta la firma del mismo el 13-12-2016 y su publicación.

Lo ha entendido así en aplicación del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores dado que durante el año posterior a su denuncia el Convenio colectivo, ya en ultraactividad una vez denunciado, mantiene la vigencia de todas sus cláusulas, por haberse sumado a ese factor otro al que la sentencia concede relevancia. Nos estamos refiriendo a la actividad desplegada por la Unidad Negociadora del primitivo convenio de 2009.

Lo cierto es que dicha Unidad publicó en el BOE de 25-4-2015 las tablas salariales para dicho año, se reunió el 8 de marzo de 2016 para constituir la comisión que había de negociar el nuevo convenio y alcanzó acuerdo el 13 de diciembre de 2016, dentro del año de ultraactividad, publicándose el 14-3-2017.

Tras todo lo expuesto anteriormente, el Alto Tribunal confirma la Sentencia de la Audiencia Nacional y concluye que, efectivamente, ha existido concurrencia entre ambos convenios.

De este modo, establece que la prohibición de concurrencia de un convenio colectivo durante su vigencia se extiende al período de renegociación del convenio que ha concluido su vigencia ordinaria, pero que mantiene su aplicación en régimen de ultraactividad. Asimismo, concluye que tal circunstancia no provoca la nulidad del nuevo convenio negociado pero sí su inaplicación como consecuencia de la preferencia aplicativa del anterior en el tiempo.

SAN 31/2019 declara la nulidad del Convenio colectivo estatal para oficinas de farmacia aprobado el 13.01.2017.

El 29.03.2017 se presentó demanda por la entonces DGE sobre impugnación del Convenio colectivo (autos 105/2017) Se solicitó suspensión de la vista por estar pendiente de sentencia de recurso de casación la sentencia 181/16-CCo241/16 dictada por esa sala el 29/11/16. El día 22.01.19 la actora presenta escrito dando cuenta de que por sentencia de 18.11.18 el Tribunal Supremo había desestimado el recurso de casación interpuesto contra la SAN de 29-11-2016.

La solicitud de impugnación se basaba en que la representación social en la mesa negociadora carecía de legitimación decisoria de conformidad con el art. 88.2 del E.T. por cuanto UGT no ostentaba el 50% de los representantes unitarios electos en el ámbito del convenio.

UGT se opuso a la demanda invocando la eficacia del efecto positivo de la cosa juzgada ya que a su juicio tanto la SAN de 29.11.16 como la STS de 18.10.2018 que la confirmó avalaron la válida constitución de la comisión negociadora. La letrada de FEFE se opuso igualmente a la demanda y sostuvo en base a al STS de 18.11.2018 la válida constitución de la Comisión negociadora.

La sentencia de la AN de 28.2.2019 en sus Fundamentos de Derecho señala que en lo que se refiere al posible efecto positivo o prejudicial de la cosa juzgada (sentencias AN de 29.11.2016 y STS 18.10.2018) y en virtud de lo cual se sostiene que estas ya reconocieron legitimación plena o decisoria a UGT como parte integrante de la parte social de la comisión negociadora,, se ha de señalar que lo que aquí se decide nada tiene que ver en su objeto con el que fue objeto de discusión en el conflicto colectivo resuelto por la SA 29.11.2016.

En cuanto a la cuestión de fondo, entiende la sentencia que la Comisión negociadora del Convenio que se impugna no fue conformada válidamente por cuanto que UGT a la fecha de constitución de la misma no acreditó

ostentar la representatividad a que hace referencia el art. 88.2 E.T., por cuanto que, como destaca la Autoridad Laboral en su comunicación, de un total acreditado de 28 representantes unitarios, se justificó que 13 pertenecían a UGT, no alcanzando esta organización sindical la mayoría absoluta de los miembros de los comités de empresa y delegados de personal, por lo que se contravino radicalmente en la conformación de la Comisión el precepto citado como vulnerado.

En base a ello, declara la nulidad del XXV Convenio colectivo estatal para oficinas de farmacia aprobado el día 13 de enero de 2017.

NOVEDADES LEGISLATIVAS EN NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, introduce una serie de novedades en las que deberá jugar un papel importante la Negociación Colectiva. A estos efectos, a continuación se exponen varias cuestiones relevante: el artículo 1 del Real Decreto-ley modifica el artículo 45 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres procediendo a extender la exigencia de redacción de los planes de igualdad a empresas de cincuenta o más trabajadores. Debe recordarse que en su redacción anterior, esta exigencia afectaba, únicamente, a empresas de más de doscientos cincuenta trabajadores. Sin perjuicio de ello, se mantiene la redacción del apartado 3 del citado art. 45 que prevé que *“las empresas deberán elaborar y aplicar un plan de igualdad cuando así se establezca en el convenio colectivo que sea aplicable, en los términos previstos en el mismo”*.

De mayor calado resulta la modificación del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, puesto que concreta las materias mínimas que deberá abordar el diagnóstico negociado, en los siguientes términos: *Los planes de igualdad contendrán un conjunto ordenado de medidas evaluables dirigidas a remover los obstáculos que impiden o dificultan la igualdad efectiva de mujeres y hombres. Con carácter previo se elaborará un diagnóstico negociado, en su caso, con la representación legal de las personas trabajadoras, que contendrá al menos las siguientes materias: Proceso de selección y contratación; Clasificación profesional, formación, Promoción profesional, Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; infrarepresentación femenina, retribuciones y prevención del acoso sexual y por razón de sexo.*

La elaboración del diagnóstico se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores

Finalmente añade tres nuevos apartados 4, 5, y 6 al artículo 46 estableciendo la obligación de los empleadores de inscribir sus planes de igualdad en el Registro de Planes de Igualdad de las empresas.

Se modifica el apartado 8 del artículo 34 ET, estableciendo en éste último el deber de pactar en la negociación colectiva los términos del derecho a solicitar la adaptación de la duración y distribución de su jornada de trabajo para hacer efectivo su derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral

Las obligaciones referidas anteriormente deberán aplicarse de forma paulatina, para lo cual se establece un periodo transitorio en función del número de trabajadores, de un año a tres.

El Real Decreto-ley 8/2019, de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, aborda la problemática relativa al control de la jornada por parte de la Inspección de Trabajo así como las dificultades de reclamación por parte de los trabajadores de los excesos de jornada realizados.

La modificación se concreta en la adición de un nuevo apartado 9 al artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores, en los siguientes términos:

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

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

La empresa conservará los registros a que se refiere este precepto durante cuatro años y permanecerán a disposición de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

El Real Decreto-ley 9/2019, de 29 de marzo, por el que se modifica la Ley 14/1994, de 1 de junio, por la que se regulan las empresas de trabajo temporal, para su adaptación a la actividad de la estiba portuaria y se concluye la adaptación legal del régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías tiene por objeto consolidar el marco de liberalización del régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías iniciado con la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, por el que se modifica el régimen de los citados trabajadores, dando cumplimiento a la sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014, recaída en el Asunto C-576/13 (procedimiento de infracción 2009/4052).

El Real Decreto-ley 9/2019 añade un nuevo párrafo al artículo 1 de la Ley 14/1994 estableciendo que **“los centros portuarios de empleo que puedan crearse al amparo de lo**

establecido en el Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo, operarán como empresas de trabajo temporal específicas del sector de la estiba portuaria, con las particularidades previstas en el capítulo V de esta ley y en su reglamento de desarrollo”. Estos centros portuarios de empleo (CPE, en adelante) convivirán con las empresas de trabajo temporal (en adelante, ETT), garantizándose así que todos los operadores, CPE y ETT, compitan en igualdad de condiciones en la prestación de servicios de puesta a disposición.

Para el cumplimiento del objeto citado anteriormente, se reserva un papel importante a la negociación colectiva Así:

El nuevo artículo 20 de la Ley 14/1994 prevé que **“los contratos de trabajo por tiempo indefinido se concertarán por escrito en los términos previstos en el artículo 8 del Estatuto de los Trabajadores y con sujeción a las formalidades y al modelo que se establezcan en la negociación colectiva”**. Respecto a los contratos temporales, se indica que **“mediante la negociación colectiva se podrán determinar criterios de conversión de contratos temporales en indefinidos”**.

El artículo 4 del Real Decreto-ley 9/2019 permite a los agentes sociales establecer, mediante un acuerdo o un convenio colectivo, la subrogación obligatoria de los trabajadores de las SAGEP que, a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 8/2017, estuvieran prestando servicios portuarios de manipulación de mercancías y sigan prestándolos a la entregada en vigor del Real Decreto-ley 9/2019.

Se prevén dos supuestos para poder llevar a cabo esta posibilidad de subrogación:

Cuando las empresas titulares de licencias del servicio portuario opten por dejar de ser accionistas de la SAGEP.

Cuando los socios de las SAGEP opten por su disolución.

Sin perjuicio de las dos posibilidades citadas anteriormente, en los casos en los que las SAGEP opten por transformarse en CEP, el nuevo CEP se subrogará en la posición de empleador de los trabajadores de las SAGEP una vez consumada la sucesión

Por otra parte el artículo 1.3 de la Ley 1/2019, de 20 de febrero (BOE 21 de febrero) de secretos empresariales, prevé que **“la protección de los secretos empresariales no afectará a la autonomía de los interlocutores sociales o a su derecho a la negociación colectiva”**

NEGOCIACION COLECTIVA EN EUROPA.

El Pleno del Parlamento Europeo aprobó el pasado **16.04.2019** la directiva a la que se hizo referencia en el anterior boletín de febrero, en el que se incluía la propuesta de directiva sobre condiciones de trabajo transparentes y previsibles en la Unión Europea y a cuyo contenido nos remitimos.

Esta directiva conlleva un periodo de transposición de tres años para que cada país lo incluya en su Ordenamiento Jurídico.

NOTICIAS

FORO DE DEBATE.

La CCNCC tiene previsto celebrar un nuevo Foro de debate en los últimos días de junio en las instalaciones del Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

En este caso el Foro de debate se desarrollará bajo el título "**Implicaciones laborales de la transformación digital**".

La primera parte girará sobre los retos de la negociación colectiva frente a la digitalización laboral y se pretende que se hable sobre los contenidos de la negociación colectiva ante el proceso de digitalización, las unidades y ámbitos de la negociación colectiva en un escenario de digitalización y el proceso de negociación colectiva en el marco de la protección de datos personales.

La segunda parte del Foro de debate contará con la visión de las organizaciones sindicales y empresariales ante los procesos de la digitalización.

CONVOCATORIA DE ESTUDIOS

En los próximos días se publicará en la página web de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos las bases de la convocatoria de tres estudios bajo los siguientes títulos:

- *Derecho de la competencia y negociación colectiva*
- *La negociación colectiva en el sector de la seguridad privada con especial atención a la subcontratación y subrogación convencionales*
- *La negociación colectiva en el sector de la construcción*

Se puede acceder a un avance de las bases de la convocatoria de los estudios en el siguiente enlace:

http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/Anuncio_de_convocatoria_2019_web.pdf

PUBLICACION DE ESTUDIOS

Ya está publicado en la página web de la CCNCC el estudio "**La Negociación Colectiva en Europa. Una perspectiva transversal**". Se puede acceder a la publicación a través del enlace:

http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/Negociacion_colectiva_en_Europa_vinculado.pdf

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

NIPO: 854-19-054-0

Código QR de enlace con el sitio WEB

29/04/2019



El estudio, partiendo de un cuestionario sobre los sistemas nacionales de negociación colectiva, ha permitido revelar las similitudes y diferencias entre unos países y otros.

Además se ha realizado una valoración transversal de cada uno de los aspectos analizados de los sistemas nacionales de negociación colectiva, teniendo en cuenta su evolución reciente, las tendencias observadas y su coincidencia o divergencia observada respecto de sus países vecinos

Finaliza con una serie de conclusiones sobre la necesidad de que se produzca un reequilibrio de intereses lográndose esto con un mayor protagonismo de los interlocutores sociales y con un marco normativo necesario para lograrlo.

Publicación del libro sobre la **XXX Jornada de estudio de estudio sobre la Negociación colectiva**. Esta obra se ha publicado en papel, así como en la página web de la CCNCC. Se puede acceder a la publicación a través del enlace:

http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Jornadas/XXX_Jornada_web_vinculado.pdf

En este caso, la publicación recoge lo abordado en una jornada celebrada sobre el tema "*El futuro del trabajo: retos para la negociación colectiva*".

Este libro se ajusta a la estructura de la jornada, que se dividió en dos partes. Por un lado, las intervenciones de los Interlocutores sociales y, por otro, las ponencias dictadas sobre el tema de la jornada desde el ámbito académico.

Durante la primera parte intervinieron por parte de UGT D. Gonzalo Pino, por parte de CCOO Dña. Mercedes González y por parte de CEPYME Dña. Teresa de Terán.

En la segunda parte de la jornada intervinieron tres ponentes:

- Dña. Gemma Fabregat, que habló sobre "*Legislación y negociación colectiva. Situación actual y retos de futuro*".
- La segunda ponencia fue desarrollada por D. Miguel Rodríguez-Piñero Royo sobre "*el papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas tendencias y nuevas formas de trabajo*".
- La tercera ponencia bajo el título de "*nuevas tecnologías de la información y comunicación en la negociación colectiva*", se impartió por D. Salvador del Rey.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES																
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (1)																
A/ POR AÑO EFECTOS ECONÓMICOS (2)	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 P	2018 P	2019 P		
Convenios (número)																
Total	5.887	6.016	5.987	5.689	5.067	4.585	4.376	4.589	5.185	5.642	5.640	5.143	4.116	2.292		
Empresa	4.459	4.598	4.539	4.323	3.802	3.422	3.234	3.395	4.004	4.493	4.471	4.026	3.146	1.718		
Ámbito superior a la empresa	1.428	1.418	1.448	1.366	1.265	1.163	1.142	1.194	1.181	1.149	1.169	1.117	970	574		
Convenios firmados en años anteriores	3.418	3.561	3.406	3.677	3.285	2.869	2.295	2.157	3.388	3.916	3.529	3.095	2.674	2.201		
Convenios firmados en el año	2.055	2.059	2.145	1.502	1.370	1.183	1.340	2.010	1.473	1.260	1.584	1.590	1.383	91		
Convenios firmados en años posteriores	414	396	436	510	412	533	741	422	324	466	527	458	59	0		
Empresas (miles)																
Total	1.457,0	1.413,7	1.605,2	1.520,5	1.481,1	1.170,9	1.162,0	1.312,9	1.436,9	1.201,9	1.288,7	1.280,1	1.252,5	754,1		
Ámbito superior a la empresa	1.452,5	1.409,1	1.600,7	1.516,2	1.477,3	1.167,5	1.158,7	1.309,5	1.432,9	1.197,4	1.284,2	1.276,1	1.249,4	752,3		
Trabajadores (miles)																
Total	11.119,3	11.606,5	11.968,1	11.557,8	10.794,3	10.662,8	10.099,0	10.265,4	10.304,7	10.227,3	10.738,6	10.586,0	9.921,3	6.719,4		
Empresa	1.224,4	1.261,1	1.215,3	1.114,6	923,2	929,0	925,7	932,7	867,2	846,9	804,3	774,0	628,2	384,0		
Ámbito superior a la empresa	9.894,9	10.345,4	10.752,9	10.443,2	9.871,1	9.733,8	9.173,3	9.332,7	9.437,5	9.380,3	9.934,3	9.812,1	9.293,0	6.335,4		
Convenios firmados en años anteriores	7.004,6	6.143,6	7.258,3	8.098,6	7.406,0	6.661,9	4.229,4	4.802,5	7.436,7	6.166,1	6.949,5	5.315,7	5.738,5	6.578,1		
Convenios firmados en el año	3.626,6	4.610,0	4.133,2	2.412,2	2.171,0	2.528,2	3.169,4	4.940,0	1.999,1	3.166,0	2.665,3	3.882,2	4.092,3	141,3		
Convenios firmados en años posteriores	488,2	852,9	576,7	1.047,0	1.217,4	1.472,6	2.700,2	522,9	868,9	895,2	1.123,8	1.388,1	90	0		
Agrario *	814,0	809,8	745,5	736,2	717,4	635,4	779,7	644,1	743,8	677,3	657,5	633,0	568,7	282,0		
Industria *	2.770,8	2.900,7	2.804,6	2.827,6	2.695,9	2.502,0	2.255,4	2.334,8	2.343,9	2.444,1	2.494,7	2.470,5	2.289,1	1.591,6		
Construcción *	1.238,9	1.367,0	1.365,2	1.347,0	1.377,2	1.383,6	741,1	867,7	815,6	714,7	607,5	849,4	783,5	271,5		
Servicios *	6.295,6	6.528,9	7.052,9	6.647,0	6.003,9	6.141,8	6.322,8	6.418,8	6.401,4	6.391,2	6.978,8	6.633,2	6.280,0	4.574,3		
Variación salarial pactada inicial (%)																
Total	3,3	3,1	3,6	2,3	1,5	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	2,2		
Empresa	2,9	2,7	3,1	2,2	1,3	1,6	1,2	0,5	0,4	0,5	0,8	1,2	1,4	1,5		
Ámbito superior a la empresa	3,3	3,2	3,7	2,3	1,5	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	2,2		
- Grupo de empresas	2,8	2,7	2,7	2,1	1,1	1,3	1,2	0,5	0,5	0,5	0,8	1,4	1,1	1,3		
- Sector local-comarcal	3,0	3,2	3,0	2,3	1,6	0,7	1,4	1,2	1,3	1,2	2,8	2,9	-	-		
- Sector provincial	3,5	3,4	3,9	2,4	1,6	2,2	1,1	0,6	0,6	0,8	1,0	1,5	1,8	1,9		
- Sector autonómicos	3,1	3,1	4,4	2,2	1,3	1,9	1,0	0,7	0,7	0,7	1,0	1,6	1,9	1,9		
- Sector nacional	3,1	2,9	3,0	1,9	1,5	1,8	0,8	0,4	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7	2,7		
Convenios firmados en años anteriores	3,2	3,0	3,6	2,5	1,7	2,4	1,6	0,7	0,5	0,6	1,0	1,3	1,6	2,2		
Convenios firmados en el año	3,4	3,2	3,7	2,0	1,1	1,6	0,7	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,1	2,3		
Convenios firmados en años posteriores	3,5	3,8	3,2	1,0	1,2	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	1,9	-		
Sin cláusula de garantía salarial	3,9	3,6	4,4	1,9	1,5	2,0	0,9	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	2,3		
Con cláusula de garantía salarial	3,0	2,9	3,2	2,5	1,4	2,0	1,4	0,6	0,7	0,8	1,1	1,5	1,6	1,8		
Agrario *	4,0	4,0	4,0	2,1	1,4	2,0	1,1	0,6	0,7	0,7	0,8	1,2	1,3	1,5		
Industria *	3,3	3,1	3,4	2,2	1,3	2,4	1,1	0,5	0,6	0,7	1,1	1,5	1,8	1,9		
Construcción *	3,0	3,6	3,6	3,5	1,5	1,6	1,0	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,1	2,2		
Servicios *	3,3	3,0	3,6	2,1	1,6	1,9	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,8	2,4		
Variación salarial revisada (%)																
Total	3,6	4,2	3,6	2,2	2,2	2,3	1,2	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	-		
Empresa	3,2	3,6	3,1	2,2	2,0	2,0	1,5	0,6	0,4	0,5	0,8	1,3	1,4	-		
Ámbito superior a la empresa	3,7	4,3	3,7	2,2	2,2	2,3	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	-		
- Grupo de empresas	3,2	4,1	2,7	2,1	2,6	2,0	2,0	0,6	0,5	0,5	0,8	1,4	-	-		
- Sector local-comarcal	3,4	4,5	3,0	2,3	2,0	0,8	1,4	1,2	1,3	1,2	2,8	2,9	-	-		
- Sector provincial	3,8	4,5	3,9	2,4	2,2	2,6	1,2	0,6	0,6	0,8	1,0	1,5	-	-		
- Sector autonómicos	3,3	3,5	4,4	2,2	2,0	2,2	1,2	0,7	0,5	0,8	1,1	1,6	-	-		
- Sector nacional	3,5	4,1	3,0	1,9	2,3	2,0	0,9	0,4	0,5	0,7	1,0	1,5	-	-		
Convenios firmados en años anteriores	3,6	3,9	3,6	2,5	2,4	2,8	1,9	0,7	0,5	1,0	1,3	1,6	-	-		
Convenios firmados en el año	3,7	4,6	3,7	2,0	2,1	1,9	0,9	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,1	-		
Convenios firmados en años posteriores	3,6	4,3	3,2	1,0	1,2	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	1,9	-		
Con cláusula de garantía salarial	3,4	4,5	3,2	2,5	2,9	2,7	2,0	0,6	0,7	0,9	1,2	1,5	1,6	-		
Agrario *	4,1	4,6	4,0	1,9	2,2	2,2	1,2	0,6	0,7	0,7	0,9	1,2	1,3	-		
Industria *	3,7	4,3	3,4	2,2	2,3	2,8	1,3	0,6	0,6	0,7	1,1	1,5	1,8	-		
Construcción *	3,6	5,6	3,6	3,5	1,6	2,3	1,5	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,1	-		
Servicios *	3,5	3,8	3,6	2,1	2,2	2,1	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,8	-		
Cl. garantía salarial (% trabajadores)																
Total	70,8	66,0	67,3	59,0	47,1	42,4	26,9	25,8	17,1	12,5	12,3	18,2	19,1	22,0		
Empresa	52,5	54,4	54,6	45,2	43,3	32,5	24,6	9,6	11,2	14,0	15,4	16,3	18,6	27,3		
Ámbito superior a la empresa	73,1	67,4	68,7	60,5	47,4	43,4	27,2	27,4	17,6	12,4	12,0	18,4	19,1	21,7		
Jornada anual (horas)																
Total	1.750,2	1.748,3	1.749,0	1.751,0	1.751,2	1.737,0	1.738,4	1.740,2	1.754,4	1.745,4	1.745,0	1.743,2	1.744,2	1.759,9		
Empresa	1.692,6	1.690,0	1.698,6	1.697,0	1.702,1	1.703,4	1.710,3	1.706,5	1.705,6	1.706,0	1.711,4	1.719,0	1.712,6	1.724,8		
Ámbito superior a la empresa	1.757,4	1.755,4	1.754,8	1.756,7	1.755,8	1.740,2	1.741,3	1.743,6	1.758,9	1.748,9	1.747,7	1.745,1	1.746,4	1.762,0		
Ratio empresas por convenio																
Total convenios	247,5	235,0	268,1	267,3	292,3	255,4	265,5	286,1	277,1	213,0	228,5	248,9	304,3	329,0		
Convenios ámbito superior a la empresa	1.017,2	993,7	1.105,4	1.110,0	1.167,9	1.003,9	1.014,6	1.096,7	1.213,3	1.042,1	1.098,6	1.142,4	1.288,0	1.310,7		
Ratio trabajadores por convenio																
Total convenios	1.862,1	1.888,8	1.929,3	1.999,0	2.031,6	2.130,3	2.307,8	2.237,0	1.987,4	1.812,7	1.904,0	2.058,3	2.410,4	2.931,7		
Convenios de empresa	266,4	274,6	274,3	267,7	257,8	242,8	286,3	274,7	216,6	188,5	179,9	192,2	199,7	223,5		
Convenios ámbito superior a la empresa	6.743,5	6.929,2	7.295,8	7.426,0	7.645,1	7.803,3	8.032,6	7.816,3	7.991,1	8.163,9	8.498,2	8.784,3	9.580,5	11.037,3		
Ratio trabajadores por empresa																
Total convenios	8,2	7,6	8,2	7,5	7,6	7,3	8,7	7,8	7,2	8,5	8,3	8,3	7,9	8,9		
Convenios de empresa	266,4	274,6	274,3	267,7	257,8	242,8	286,3	274,7	216,6	188,5	179,9	192,2	199,7	223,5		
Convenios ámbito superior a la empresa	7,3	6,8	7,3	6,7	6,9	6,7	7,9	7,1	6,6	7,8	7,7	7,7	7,4	8,4		
B/ CONVENIOS FIRMADOS																
Convenios	1.606	1.866	1.874	1.622	112	C/ INAPLICACIONES					2.014	2.015	2.016	2.017	2.018	2.019 P
De nuevas unidades de negociación	545	506	491	411	25	Número					2.073	1.437	1.326	1.076	987	320
Trabajadores (miles)	3.549,0	2.832,3	3.916,7	4.185,1	143,3	Con acuerdo en período cons					95,8	90,6	90,6	88,9	90,9	93,4
De nuevas unidades de negociación	391,7	122,5	105,5	70,4	1,5	Empresas afectadas					1.831	1.254	1.150	949	857	283
						Trabajadores					66.203	43.173	32.064	23.625	20.924	5.290

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

FUENTE: Estadística de convenios colectivos de trabajo (<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>) y elaboración propia.

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

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

FUENTE: INE y MITRAMISS.

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



Código QR de enlace con el sitio WEB



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

NIPO: 854-19-054-0

29/04/2019