

Observatorio de la negociación colectiva

1. SENTENCIA TS – SALA DE LO SOCIAL – DE 02/12/2016, SOBRE LEGITIMACIÓN PARA LA DENUNCIA DE CONVENIO COLECTIVO.

El pasado dos de diciembre de 2016 conocimos esta sentencia del TS, aclaratoria sobre cuáles son los sujetos legitimados para denunciar un convenio colectivo una vez que este está agotando su vigencia temporal, y qué efectos tiene esta denuncia con vistas al inicio de una nueva negociación. El Supremo viene a diferenciar entre cuáles son los sujetos legitimados legalmente para impulsar la negociación de un convenio colectivo de los sujetos legitimados para presentar la denuncia del mismo, separando claramente los requisitos de legitimación que para uno u otro acto (negociación o denuncia) se requieren.

Para ponernos en situación, debemos recordar que la sentencia deriva de la impugnación del sindicato CGT contra una resolución del Dirección General de Empleo del MEYSS por la cual se le denegaba la inscripción y registro de la denuncia presentada en relación con el convenio colectivo estatal de contact center. La Dirección General de Empleo, en su resolución denegatoria, consideraba que el sindicato CGT carecía en el sector del contact center de la legitimación plena necesaria para negociar el convenio por sí solo, no siendo suficiente la legitimación inicial o necesaria para formar parte de la comisión negociadora, de conformidad con lo exigido por los artículos 87 y 88 ET, y apoyándose en tal sentido en la STS de 21 de mayo de 1997 (Rec.3312/1996), por lo que entendía que tampoco disponía de legitimación para presentar la denuncia del convenio.

La representación social de la Comisión Negociadora del Convenio Colectivo de Contact Center estuvo integrada por quince personas, de las cuales una pertenecía al sindicato CGT. De un total de 2.119 representantes legales de los trabajadores en el sector, la CGT aglutinaba 315 representantes, lo que le daba una implantación del 14,86% en el sector y un representante en la mesa de negociación.

De la impugnación presentada por la CGT contra la resolución de la DGE, terminó conociendo la Sala de lo Social del TSJ de Madrid (Rec. 330/2015), que vino a desestimar el recurso interpuesto por la CGT en base a lo siguiente: la Sala recuerda la triple vertiente de la legitimación en el ámbito de la negociación colectiva (inicial, plena, y decisora); examina el alcance del art. 86.2 ET, asumiendo el criterio de la STS de 21 mayo 1997 (Rec. 3312/1996), recordando que la regulación legal sobre denuncia del convenio, aunque ambigua, debe interpretarse como impeditiva de que la misma se lleve a cabo por sujetos que solo poseen la legitimación inicial; y

determina que el tenor del convenio no puede desconocer las exigencias legales.

El TSJ de Madrid señaló igualmente un punto a tener en cuenta que se consideraba de importancia, y que era la consecuencia que tendría la estimación de la demanda, que implicaría que cualquier sindicato, sea cual fuere su grado de representatividad y aunque lo tuviera en una proporción muy inferior a la del resto de los demás sindicatos, podría obligar, por sí mismo, a todas las partes implicadas a promover la denuncia del convenio, con los efectos que tal denuncia pudiese generar a la hora de iniciar nuevas negociaciones, más allá de las pretensiones que al respecto pudiesen tener los sindicatos con mayor implantación.

Esta sentencia del TSJ de Madrid fue recurrida ante el Tribunal Supremo, que en su sentencia de 02/12/2016 viene a resolver la controversia planteada, considerándose de interés destacar los siguientes aspectos:

La sentencia analizada parte desde el punto de vista de que dado que el convenio colectivo en cuestión se suscribió en mayo de 2012 es de aplicación la redacción estatutaria dada por el Real Decreto Ley 3/2012, en particular respecto de los artículos 86 a 89 ET.

Es oportuno señalar igualmente, que el TS incide en recordar los criterios seguidos anteriormente en base a la STS de 21 de mayo de 1997. Así, recuerda que: *-El uso de la expresión «partes del convenio colectivo» en el Título III del ET no es unívoco. Se habla a veces del derecho a «formar parte» de la comisión negociadora (art. 87.5 ET) de singulares sujetos colectivos dotados de legitimación inicial, aunque carentes de la legitimación plena para negociar y firmar por sí solos un convenio de eficacia general. Se habla otras veces de partes para designar a los dos concretos grupos de representación presentes en la comisión negociadora (art. 88.3 ET). Pero la mayoría de las veces se hace referencia con esta expresión a los sujetos legitimados, por sí solos o conjuntamente con otros según los casos, no ya para participar en la negociación del convenio colectivo -la llamada legitimación inicial-, sino también para negociarlo y suscribirlo (la llamada legitimación plena).*

-Entender que el art. 86.2 ET cuando habla de partes se refiere a las dos partes negociadoras del convenio colectivo, y no a cada uno de los múltiples posibles sujetos colectivos que tienen derecho a participar en la negociación, es consecuencia de la aplicación del criterio de la interpretación sistemática. -No es compatible con el art. 89 ET una denuncia, y consiguiente iniciación de negociaciones mediante la formación de la comisión negociadora, formulada por quien, sin alcanzar la

legitimación plena, ostenta simplemente legitimación inicial o derecho a participar en la mesa de negociaciones.

-En resumen: la denuncia del convenio solo puede llevarse a cabo por quien posee legitimación plena en el momento en que se realiza, puesto que en caso contrario no puede promover la negociación.

Partiendo de la referida sentencia de 21 de mayo de 1997, el TS aclara ahora esos criterios en base a la nueva redacción estatutaria. Para ello, considera necesario responder al interrogante de quiénes son "las partes" aludidas por el artículo 87.2 ET al abordar la "denuncia expresa". A estos efectos, establece que cuando el Estatuto de los Trabajadores identifica a quien determina el alcance temporal del convenio colectivo alude a "las partes negociadoras" (art. 86.1. ET), mientras que cuando contempla la denuncia habla de "las partes" (art. 86.2 ET), y para referirse a la revisión del convenio (verdadera negociación) se opta por una tercera expresión, "los sujetos que reúnan los requisitos de legitimación previstos en los artículos 87 y 88 ET" (art. 86.1.II ET).

Considera el TS relevante el cambio operado en las previsiones del artículo 89.1 ET, separando de manera clara los actos de denuncia y promoción de la negociación colectiva incluso cuando se realicen "simultáneamente". Así, si se promueve la renegociación del convenio colectivo se considera imprescindible que quien lo haga cuente con la legitimación plena; en ese sentido se otorga plena validez y actualidad a la doctrina sentada por la ya repetida sentencia de 1997.

Por otro lado, es posible que quien promueve la denuncia del convenio ni siquiera desee su renegociación, sino que esté interesado en activar su decadencia y, en su caso, la ulterior entrada en juego del convenio de ámbito superior (art. 86.3.IV ET), no siendo necesario en este supuesto contar con aquella capacidad plena.

Como ya se ha indicado, la STS de 21 mayo 1997 (Rec.3312/71996) considera que quien denuncia un convenio colectivo y promueve su renegociación debe contar con la representatividad propia de lo que venimos llamando legitimación plena. Con la actual regulación legal (especialmente, tras los cambios habidos en el artículo 89.1 ET) y reglamentaria (RD 713/2010, de 28 mayo), el Tribunal Supremo viene a entender en su sentencia de 02 de diciembre de 2016 que denuncia y promoción de la nueva negociación del convenio colectivo son actos distintos. Quien promueve simultáneamente ambos actos debe contar con legitimación plena, tal y como la STS de 1997 advierte; pero la mera denuncia del convenio puede activarse por cualquiera de los sujetos con legitimación inicial, siempre controlada por la referencia al momento en que se lleva a cabo.

Cabe recordar en este sentido que el poder de las partes negociadoras del convenio, en suma, les permite determinar su ámbito temporal (art. 86.1 ET), prever las consecuencias de que el convenio alcance su terminación sin que haya mediado denuncia (art. 86.2 ET), delimitar la forma y condiciones de la denuncia (art. 85.3.d ET) y establecer los términos de su vigencia una vez denunciado (art. 86.3 ET).

En definitiva, el análisis de esta sentencia viene a poner de relieve la existencia de dos legitimaciones distintas por la parte social para presentar la denuncia de un convenio, de tal manera, que por un lado cuentan con legitimación, obviamente, aquellos sindicatos que gozan de la llamada capacidad plena, debiendo implicar a priori esa denuncia el inicio de la nueva negociación del convenio; y por otro lado, gozarán igualmente de legitimación para denunciar la vigencia de un convenio aquellos sindicatos que cuenten tan solo con legitimación inicial, denuncia esta que no implica por sí sola el inicio de negociaciones para la renovación del convenio, pero que sí tendrá efectos en relación con la vigencia del mismo en función de sus cláusulas de duración, vigencia y prórroga.

2. DERECHO A LA DESCONEXIÓN Y A LA CONCILIACIÓN EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.

El desarrollo de las nuevas tecnologías de la comunicación está generando un nuevo plano hasta ahora no tratado en el ámbito de las relaciones laborales, facilitando a las empresas una conexión directa e inmediata con sus empleados sin necesidad de que estos se encuentren dentro de su jornada laboral o físicamente en su puesto de trabajo. Esta utilización de las nuevas comunicaciones en el ámbito empresarial puede derivar en una doble vertiente. Por un lado, una utilización correcta y moderada de las mismas podría dotar a los trabajadores de una mayor flexibilidad en el desempeño de sus funciones, permitiendo una mayor conciliación de la vida laboral ya no solo con la vida familiar sino con todos los ámbitos de la vida privada del trabajador. La rápida conexión del trabajador con su puesto de trabajo sin necesidad de presencia física en el mismo abre un importante campo de posibilidades en el ámbito de la conciliación.

Por otro lado, una utilización incorrecta y exagerada de las posibilidades de comunicación que hoy en día nos ofrece la tecnología puede desembocar en un control exhaustivo del trabajador, no permitiendo la tan de actualidad "desconexión" de la vida laboral una vez finalizada la jornada de trabajo diaria o incluso semanal. Es precisamente este uso el que parece que se está implantando en las empresas, que deriva en una conexión sin descanso del trabajador con su trabajo, que una vez finalizada su jornada laboral sigue teniendo un acceso fácil y rápido a comunicaciones de carácter laboral, datos relacionados con su trabajo, preguntas efectuados por los mandos superiores, etc. Suele tratarse de aspectos que el trabajador puede resolver en apenas unos segundos o minutos desde su casa (fuera de su horario laboral), que a priori parecen no interrumpir la vida ajena al trabajo, pero que en definitiva están impidiendo al trabajador desconectar del trabajo en sus periodos de descanso.

Recientemente, hemos conocido que en Francia se ha preparado una normativa que persigue precisamente la desconexión de los trabajadores de su trabajo una vez finalizada su jornada, la cual parece dejar en manos de la negociación colectiva las medidas a adoptar. En este sentido, esta materia es prácticamente invisible en el ámbito de las relaciones laborales de nuestro país, no existiendo referencias al respecto en nuestros convenios colectivos, por lo que sería de interés que se empezaran a incorporar a los mismos cláusulas que regularan este llamado "derecho a la desconexión".

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 28 de febrero de 2017. La información sobre los **convenios firmados en 2016** indica que son 1.513, cuyos efectos económicos pueden iniciarse antes de ese ejercicio, en el año 2016 o con posterioridad.

Según la información disponible sobre la **negociación colectiva con efectos económicos en 2016**, el número de convenios colectivos es 3.262, que afectan a 1.003.755 empresas y a 7.794.217 trabajadores. Estas cifras son inferiores a las de ejercicios anteriores, puesto que aún quedan por firmar y registrar convenios con efectos económicos en 2016.

El *aumento salarial pactado inicial* fue del 1,06%. Las cláusulas de salvaguarda salarial en los convenios colectivos con efectos económicos en 2016, cubrieron a aproximadamente una quinta parte del total de los trabajadores con convenio y su activación elevó el incremento salarial inicial dos centésimas, hasta el 1,08%. Las cifras de crecimiento salarial de 2016 son superiores a las registradas en 2015, ejercicio en el que la subida salarial inicial se situó en el 0,7% y la revisada en el 0,72%.

Según el *ámbito funcional*, el incremento salarial inicial en los convenios de empresa es menor que en los de ámbito superior, 0,75%, frente a 1,09%. Las cláusulas de garantía elevaron los incrementos salariales hasta el 0,83% en los convenios de empresa y hasta el 1,10% en los supraempresariales.

Por *sectores*, el crecimiento salarial revisado más elevado se pacta en los servicios y la industria (1,1%), en tanto que los más moderados se acuerdan en la construcción y la agricultura (0,9% en ambos).

En cuanto a la *jornada* pactada, se situó en 1.758 horas, 1,5 horas más que en 2015. Según el ámbito funcional, la jornada media pactada fue de 1.712 horas en los convenios de empresa y de 1.761 horas en los convenios supraempresariales.

Respecto a las *inaplicaciones* de convenios, en el período enero-diciembre de 2016 fueron 1.326, que afectan a 32.064 trabajadores. Ambas cifras son sensiblemente inferiores a las de 2015.

La mayoría de las *inaplicaciones* se realizan en empresas de servicios y en empresas pequeñas, con menos de 50 trabajadores. Y prácticamente la totalidad son descuelgues de convenios sectoriales (el 98,3%) y son aprobadas por acuerdo en el período de consultas (el 90,6%).

Acerca del contenido de las *inaplicaciones*, en el 62,2% 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 hasta 31 de diciembre de 2016		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
TOTAL	1.326	32.064
Cuantía salarial	825	17.105
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	168	2.266
Sistema de remuneración	74	1.097
Cuantía salarial y Jornada de trabajo	48	955
Jornada de trabajo	31	1.703
Cuantía salarial, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la S.S.	30	284
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	19	536
Resto de casos	131	8.118

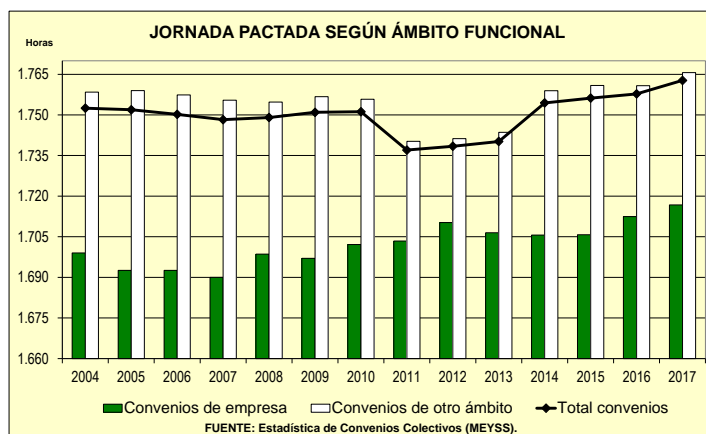
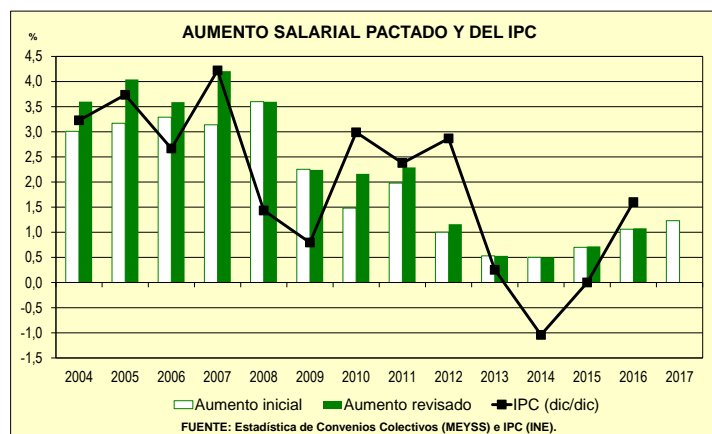
FUENTE: Estadística de convenios colectivos.

Respecto a 2017, la Estadística de convenios indica que los **convenios firmados hasta el 28 de febrero** son 32, que afectan a 19.435 trabajadores. Por lo que se refiere a los **convenios con efectos económicos en 2017**, se sitúan en 1.502 y afectan a 3.572.470 trabajadores.

Cabe recordar que 2014 es el último año con datos definitivos y que los años siguientes tienen información provisional. En cuanto a qué parte de la negociación colectiva está contenida o pendiente de incluirse en la Estadística de convenios colectivos, una aproximación se obtendría de la comparación de los convenios y los trabajadores de 2015, 2016 y 2017 con los datos definitivos de 2014, como se aprecia en el cuadro adjunto.

CONVENIOS Y TRABAJADORES POR SECTORES					
	TOTAL	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
Convenios					
2014	5.185	78	1.942	127	3.038
2015	5.599	86	1.986	154	3.373
2016	3.262	67	1.214	107	1.874
2017	1.502	39	594	44	825
Trabajadores (miles)					
2014	10.304,7	743,8	2.343,9	815,6	6.401,4
2015	9.936,5	679,3	2.438,2	714,3	6.104,8
2016	7.794,2	555,2	2.107,8	525,3	4.605,8
2017	3.572,5	245,4	1.155,8	8,7	2.162,6

FUENTE: Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Los datos de 2015, 2016 y 2017 son provisionales. Convenios registrados hasta el 28 de febrero de 2017.



4. ESTUDIO SOBRE ULTRA ACTIVIDAD Y DENUNCIA AUTOMÁTICA EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos analiza semestralmente las cláusulas convencionales de ultraactividad y denuncia de los convenios a partir de los datos del REGCON o Registro electrónico de convenios colectivos. Se trata de datos facilitados por las comisiones negociadoras en el momento de inscribir los convenios. En el estudio que se da a conocer ahora se han analizado los convenios registrados en los años 2013 a 2016.

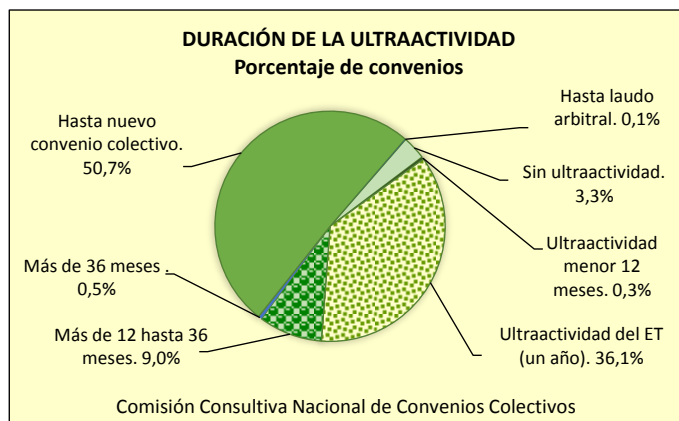
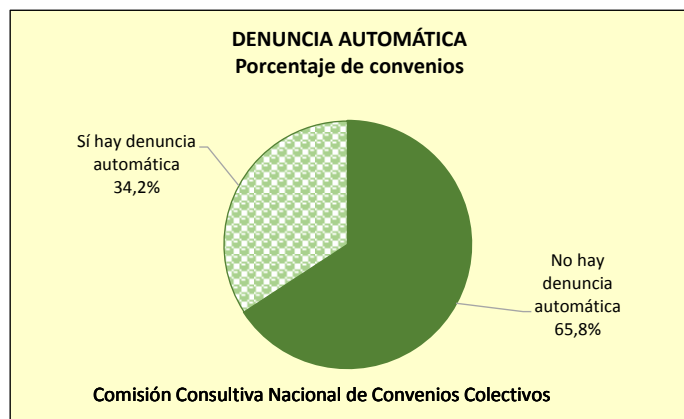
i. Cláusulas de denuncia automática

El 65,8% del total de convenios analizados del período 2013-2016 no utilizan la fórmula de la denuncia automática, frente al 34,2% que sí establecen esa cláusula.

El análisis dinámico muestra una tónica de ascenso hasta 2015 del porcentaje de convenios en los que no se acuerda una cláusula de denuncia automática. Así, en ese año se alcanza un máximo del 70,1%, para caer en el siguiente hasta el 68,6%.

ii. Ultraactividad

El 49,2% del total de convenios analizados ha



acordado una ultraactividad temporalmente limitada. La mayoría de ellos, el 36,1% del total, ha optado por la vía del artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores, que establece una ultraactividad de un año una vez ha sido denunciado el convenio.

El 50,8% de los convenios analizados ha acordado una ultraactividad no determinada temporalmente, correspondiendo la práctica totalidad a convenios que la prolongan hasta la firma de un nuevo convenio (50,7% del total), mientras que el resto (0,1%) son convenios que la extienden hasta un laudo arbitral.

Respecto a las tendencias que se observan durante el período analizado en las dos categorías que concentran la mayoría de los convenios, se produce una pérdida de presencia de los convenios que acuerdan una ultraactividad de un año, que alcanzan un máximo en 2013, 49,4%, para descender paulatinamente en los años posteriores, de forma que en 2016 esta opción se encuentra en el 26,5% de los convenios. Por el contrario, se eleva el porcentaje de convenios que establecen la prolongación de la ultraactividad hasta la firma de un nuevo convenio. Concretamente, tras el mínimo del 38,6% alcanzado en 2013, este porcentaje asciende progresivamente hasta situarse en el 59,6% en 2016.

CLÁUSULA DE DENUNCIA AUTOMÁTICA										
Convenios colectivos	Número					Porcentaje				
	Año de firma por la Autoridad laboral					Año de firma por la Autoridad laboral				
	2013	2014	2015	2016	TOTAL	2013	2014	2015	2016	TOTAL
No hay denuncia automática	1.422	1.315	1.151	1.241	5.129	62,0	64,1	70,1	68,6	65,8
Sí hay denuncia automática	871	738	492	567	2.668	38,0	35,9	29,9	31,4	34,2
TOTAL	2.293	2.053	1.643	1.808	7.797	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

CLÁUSULA DE ULTRA ACTIVIDAD										
Convenios colectivos	Número					Porcentaje				
	Año de firma por la Autoridad laboral					Año de firma por la Autoridad laboral				
	2013	2014	2015	2016	TOTAL	2013	2014	2015	2016	TOTAL
Sin ultraactividad	46	97	51	66	260	2,0	4,7	3,1	3,7	3,3
Ultraactividad menor 12 meses	9	10	5	3	27	0,4	0,5	0,3	0,2	0,3
Ultraactividad del ET (un año)	1.133	732	473	479	2.817	49,4	35,7	28,8	26,5	36,1
Más de 12 hasta 36 meses	204	188	138	169	699	8,9	9,2	8,4	9,3	9,0
Más de 36 meses	10	11	4	13	38	0,4	0,5	0,2	0,7	0,5
Hasta nuevo convenio	886	1.015	972	1.078	3.951	38,6	49,4	59,2	59,6	50,7
Hasta laudo arbitral	5				5	0,2	0,0	0,0	0,0	0,1
TOTAL	2.293	2.053	1.643	1.808	7.797	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

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

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



Código QR
que enlaza
con el sitio
WEB



PRINCIPALES INDICADORES LABORALES														
Tasas de variación interanual en %, salvo indicación contraria														
	2011	2012	2013	2014	2015	2016(1)	IV 14	I 15	II 15	III 15	IV 15	I 16	II 16	III 16
Contabilidad Nacional (2)														
PIB	-1,0	-2,9	-1,7	1,4	3,2	3,3	2,2	2,7	3,1	3,4	3,6	3,4	3,4	3,2
Empleo (3)	-2,8	-4,8	-3,4	1,1	3,0	2,9	2,4	2,8	3,0	3,0	3,0	3,1	2,8	2,9
Asalariados	-2,8	-5,5	-4,0	1,3	3,3	3,2	2,7	3,1	3,4	3,5	3,3	3,4	3,0	3,1
No asalariados	-2,7	-0,4	0,3	-0,4	0,6	1,5	0,4	1,0	0,8	0,0	0,7	1,5	1,2	1,8
Productividad. Total (3)	1,8	2,0	1,8	0,3	0,2	0,4	-0,2	-0,1	0,1	0,4	0,6	0,3	0,6	0,2
Agricultura	8,4	-6,6	15,3	-2,3	-4,1	0,3	-5,8	-1,8	-5,3	-8,3	-0,8	-0,8	1,2	0,7
Industria	3,3	2,2	0,6	3,1	3,8	1,0	3,1	3,9	3,5	4,3	3,5	1,2	1,8	0,1
Construcción	3,0	11,2	2,5	1,9	-6,1	-0,2	-2,1	-7,5	-7,3	-5,3	-3,9	0,2	0,1	-0,8
Servicios	1,8	1,7	2,0	-0,4	-0,4	0,2	-0,8	-0,9	-0,4	-0,1	-0,1	0,0	0,4	0,2
Remuneración por asalariado (3)	0,9	-0,6	1,4	0,0	0,4	0,1	0,1	0,8	0,2	0,2	0,6	0,0	0,3	0,1
Coste Laboral Unitario (CLU)(3)(4)	-0,9	-2,6	-0,4	-0,3	0,2	-0,2	0,3	0,9	0,2	-0,3	0,0	-0,3	-0,3	-0,1
Deflactor del PIB	0,0	0,1	0,4	-0,3	0,5	0,3	-0,1	0,5	0,6	0,6	0,4	0,2	0,4	0,3
CLU real (3)(5)	-1,0	-2,6	-0,7	0,0	-0,3	-0,5	0,4	0,4	-0,4	-0,8	-0,4	-0,5	-0,8	-0,4
Encuesta de Población Activa (EPA)														
Ocupados	-1,6	-4,3	-2,8	1,2	3,0	2,8	2,5	3,0	3,0	3,1	3,0	3,3	2,4	2,7
Asalariados	-1,3	-5,3	-3,5	1,5	3,4	3,2	2,8	3,3	3,1	3,7	3,5	3,8	2,9	3,0
No asalariados	-3,3	1,1	0,3	-0,4	1,1	0,7	1,5	1,3	2,3	0,3	0,6	1,1	0,3	0,7
Activos	0,3	0,0	-1,1	-1,0	-0,1	-0,4	-0,2	0,1	0,2	-0,1	-0,7	-0,3	-0,6	-0,2
Parados	8,0	15,9	4,1	-7,3	-9,9	-11,4	-8,1	-8,2	-8,4	-10,6	-12,4	-12,0	-11,2	-10,9
Tasa de ocupación (6)	47,4	45,4	44,4	45,0	46,4	47,5	45,6	45,3	46,4	46,9	47,0	46,8	47,5	48,1
Varones	53,3	50,6	49,4	50,3	52,0	53,2	50,9	50,7	52,0	52,8	52,6	52,6	53,2	53,9
Mujeres	41,7	40,5	39,6	40,0	41,1	42,0	40,6	40,2	41,1	41,3	41,7	41,4	42,1	42,5
Nacionales	46,9	45,0	44,0	44,7	45,9	46,9	45,2	44,9	45,9	46,3	46,4	46,3	46,9	47,4
Extranjeros	51,7	48,5	47,2	48,4	51,2	53,2	49,3	48,9	51,2	52,3	52,5	51,7	53,5	54,3
Tasa de temporalidad (7)	25,1	23,4	23,1	24,0	25,1	25,9	24,2	23,6	25,1	26,2	25,7	25,0	25,7	27,0
Ocupados tiempo parc./total (%)	13,6	14,5	15,8	15,9	15,7	15,2	16,1	16,3	15,8	15,2	15,7	15,7	15,3	14,6
Tasa de actividad (8)	60,3	60,4	60,0	59,6	59,5	59,3	59,8	59,5	59,8	59,5	59,4	59,3	59,4	59,3
Varones	67,6	67,1	66,4	65,8	65,7	65,2	66,0	65,7	65,8	65,9	65,4	65,2	65,2	65,3
Mujeres	53,4	54,0	53,9	53,7	53,7	53,7	53,9	53,6	54,0	53,4	53,8	53,6	53,9	53,6
Nacionales	58,2	58,5	58,3	58,0	58,0	57,9	58,2	57,9	58,3	58,0	58,0	57,8	57,9	57,9
Extranjeros	76,7	75,8	74,9	73,8	73,7	73,1	73,9	73,7	74,1	73,5	73,2	73,6	73,5	72,2
Tasa de paro (9)	21,4	24,8	26,1	24,4	22,1	20,0	23,7	23,8	22,4	21,2	20,9	21,0	20,0	18,9
Varones	21,0	24,6	25,6	23,6	20,8	18,4	22,8	22,7	21,0	19,9	19,5	19,5	18,4	17,4
Mujeres	21,8	25,0	26,7	25,4	23,5	21,8	24,7	25,0	24,0	22,7	22,5	22,8	21,8	20,7
Nacionales	19,5	23,0	24,4	23,0	20,9	19,0	22,4	22,4	21,2	20,1	19,9	19,8	19,0	18,1
Extranjeros	32,6	35,9	37,0	34,5	30,5	27,3	33,2	33,6	30,8	28,9	28,4	29,7	27,3	24,8
Parados larga durac./total (%) (10)	48,2	52,4	58,4	61,8	60,8	57,5	61,4	61,2	61,9	60,7	59,5	57,7	58,2	56,6
Encuesta Trimestral Coste Laboral														
Coste laboral total por trabajador	1,2	-0,6	0,2	-0,3	0,6	-0,3	-0,5	0,5	0,4	0,3	1,2	-0,2	-0,1	-0,5
Coste salarial por trabajador	1,0	-0,6	0,0	-0,1	1,1	-0,1	-0,2	1,4	0,6	0,5	1,7	0,0	0,1	-0,3
Coste salarial ordinario	1,0	0,5	-0,3	0,0	0,4	-0,2	0,1	0,3	0,2	0,2	0,8	-0,2	-0,3	-0,1
Pagos extraordinarios y atrasad.	1,7	-7,4	2,2	-0,7	5,8	0,8	-1,3	11,8	3,2	3,8	6,0	2,1	1,8	-2,6
Otros costes por trabajador	1,6	-0,8	0,6	-1,0	-0,7	-0,8	-1,5	-1,9	-0,2	-0,5	-0,3	-1,0	-0,6	-0,9
Cotizaciones obligatorias	1,0	-0,2	0,6	1,6	1,1	-0,3	1,8	1,2	1,1	1,0	1,1	-0,2	-0,5	-0,3
Coste por despido	28,6	-12,0	-5,4	-26,0	-23,5	-11,6	-31,7	-39,1	-13,0	-20,0	-14,7	-10,3	-3,6	-21,9
Coste laboral por hora trabajada	2,2	-0,1	0,5	0,1	0,6	-0,3	-1,2	1,2	0,2	-0,4	1,6	3,1	-3,9	0,0
Horas mensuales efectivas. Total	-0,9	-0,6	-0,4	-0,4	0,0	0,1	0,6	-0,7	0,2	0,7	-0,3	-3,2	4,0	-0,5
Tiempo completo	-0,3	0,1	0,3	0,1	-0,1	0,3	1,0	-0,6	0,3	0,4	-0,4	-2,9	4,2	-0,4
Tiempo parcial	0,4	0,0	0,7	0,3	1,5	0,1	1,7	0,8	1,0	3,1	0,9	-3,1	3,8	-0,5
	2011	2012	2013	2014	2015	2016(1)	May 16	Jun 16	Jul 16	Ago 16	Sep 16	Oct 16	Nov 16	Dic 16
Afiliados y movimiento laboral registrado														
Afiliados S.S. (media mensual)	-1,3	-3,4	-3,3	1,6	3,2	3,0	2,6	2,9	3,1	3,0	3,0	3,4	3,2	3,1
Asalariados	-1,4	-3,8	-3,8	1,4	3,5	3,5	2,9	3,4	3,5	3,5	3,5	4,0	3,8	3,6
No asalariados	-1,2	-1,4	-0,7	2,2	1,9	1,0	1,0	0,9	0,9	0,9	0,9	1,0	0,9	0,9
Paro registrado	4,8	10,9	2,6	-5,6	-7,5	-8,6	-7,7	-8,6	-9,0	-9,1	-9,1	-9,9	-8,7	-9,5
Contratos registrados	0,1	-4,6	7,4	13,1	11,1	7,6	11,1	11,3	1,1	16,3	6,2	6,1	8,7	6,5
Indefinidos (% del total)	7,7	7,9	7,7	8,1	8,1	8,6	8,3	7,7	7,6	7,2	9,0	8,9	8,9	7,2
IPC														
IPC s/ diciembre anterior (11)	2,4	2,9	0,3	-1,0	0,0	1,6	-0,4	0,1	-0,7	-0,5	-0,5	0,6	1,0	1,6
IPC s/ año anterior	3,2	2,4	1,4	-0,2	-0,5	-0,2	-1,0	-0,8	-0,6	-0,1	0,2	0,7	0,7	1,6
Subyacente s/ año anterior (12)	1,7	1,6	1,4	0,0	0,6	0,8	0,7	0,6	0,7	0,9	0,8	0,8	0,8	1,0
IPC energía s/año anterior	15,7	8,9	0,0	-0,8	-9,0	-8,6	-14,0	-11,7	-12,0	-9,1	-4,8	0,1	-0,5	5,3

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

FUENTE: INE y 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 ccncc@meyss.es
Permitida la reproducción citando la fuente http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm

NIPO: 270-15-010-1

16/01/2017