

Observatorio de la negociación colectiva

1. IV ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2018, 2019 Y 2020

El pasado 5 de julio de 2018, en la sede del Consejo Económico y Social de España, tuvo lugar el acto de firma del IV ACUERDO PARA EL EMPLEO Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2018, 2019 Y 2020 por los representantes de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) y la Confederación Española de la Pequeña y Mediana Empresa (CEPYME), así como por los representantes de la Confederación Sindical de Comisiones Obreras (CCOO) y de la Unión General de Trabajadores (UGT).

Como objetivos de este IV Acuerdo para el Empleo y la negociación colectiva se señalan los siguientes: creación de empleo, mejora de la empleabilidad de los trabajadores, avance de la competitividad de las empresas y lucha contra la economía sumergida.

Tal y como se señalaba en el anterior Boletín, se acuerda un incremento salarial para cada uno de los años de vigencia de este IV Acuerdo que se divide en dos partes: de una parte, un aumento fijo, en torno al 2%, y, de otra parte, un aumento variable, del 1%, ligado a los conceptos que en cada convenio se determine, tales como la evolución de la productividad, los resultados, el absentismo injustificado u otros.

Además, se insta a los negociadores a establecer de manera progresiva un salario mínimo de convenio de 14.000€ anuales.

En el punto sexto de este IV Acuerdo se establece como objetivo el impulsar la renovación y actualización de los convenios colectivos, articulando reglas sobre vigencia, ultraactividad y procedimiento negociador. En ese sentido, las partes firmantes proponen una serie de medidas, como son:

- La renovación y actualización de convenios, respetando la autonomía de la voluntad de las unidades de negociación, posibilitando la continuidad de las mismas primando para ello la buena fe negocial.
- Proponen que se haga una adecuada revisión e innovación de los convenios colectivos con el fin de tener una mayor eficacia. Se señala la necesidad de seguir el proceso de negociación a fin de propiciar un acuerdo, fijando en qué términos tendrá lugar el mantenimiento del convenio vencido. Cada una de las partes puede decidir que la negociación está agotada, instando por ello a la mediación obligatoria o arbitraje voluntario.
- En el caso de bloqueo de las negociaciones, se propone a las partes acudir a los sistemas de solución autónoma de conflictos establecidos tanto a nivel estatal como autonómico.

- Se propone desarrollar acciones para el impulso y renovación de los convenios colectivos de manera que se garantice su ultraactividad.

En el **Anexo** del IV Acuerdo se incluyen una serie de acuerdos alcanzados en el ámbito bipartito que, consideran los firmantes, deben ser desarrollados en el ámbito tripartito con el Gobierno de España.

Entre estos acuerdos se encuentra el relativo a la modificación del artículo 42 del Estatuto de los Trabajadores, en el sentido de que los procesos de descentralización y externalización productiva no se produzcan en detrimento de las condiciones de empleo ni se incentive con ello la competencia desleal entre empresas.

Igualmente, se proponen medidas destinadas al mantenimiento del empleo, tendentes a favorecer alternativas al despido en la empresa, mediante la adaptación de la jornada de trabajo. También se insta al diálogo sobre formación profesional para el empleo en el ámbito laboral, a la creación de un observatorio del absentismo, a cambiar la normativa sobre la jubilación y el contrato de relevo y a la lucha contra la economía sumergida.

El punto sexto del Anexo se refiere a la regulación de un Consejo Nacional de Negociación Colectiva (CONECO) que permita conocer la realidad de la Negociación Colectiva en España y desarrolle funciones de observatorio y formación de negociadores, entre otras.

Por otro lado, las partes firmantes instan a desarrollar medidas integrales para favorecer la igualdad laboral y salarial entre hombres y mujeres. Estas medidas deben contemplar:

- El desarrollo del sistema de atención a la dependencia y la infancia suficiente, de manera que no se vea afectada la actividad profesional retribuida de las mujeres por estas contingencias.
- La equiparación de las condiciones de disfrute de los permisos de paternidad/maternidad o de las reducciones de jornada.
- Y, por último, un estudio cualitativo del sistema de pluses y complementos salariales, que mida su impacto de género, de manera que se informe adecuadamente a las comisiones negociadoras de los convenios colectivos para la adaptación de los mismos.

Finalmente se fija un procedimiento arbitral para el inicio de las prestaciones, de manera que se simplifique la finalización del contrato de común acuerdo.

2. AMAZON, LOS PERJUICIOS DE LA UNILATERALIDAD MAL ENTENDIDOS

Autor: Alberto Margalló Pascual.

Secretario de Negociación Colectiva.

Federación Servicios a la Ciudadanía de CC.OO.

Confundir la unilateralidad normada con la imposición sin límites frente a una razonabilidad y una negociación colectiva leal tiene consecuencias

Cuesta entender, aunque ya no sorprende, como las grandes empresas solventes en estructura e implantación internacional, financieramente, en disponibilidad de personal, desarrollo empresarial e incursión en el mercado, con capacidad de asesoramiento ilimitado, tropiezan en problemas artificialmente generados en las relaciones laborales, fruto más de la visceralidad desde una posición de poder que de la razonabilidad causalizada. El mayor perjuicio recae en las trabajadoras y trabajadores, la parte más débil, pero la empresa no queda exenta de posibles consecuencias y riesgos innecesarios cuando se muestra incapaz de reconducir y rectificar y entra en una espiral de prepotencia y sordera.

El caso Amazon es significativo, en cuanto que representa el imperio financiero que ha generado la mayor riqueza personal conocida en la historia, sin ningún problema en su proyecto empresarial se enreda en las relaciones y trato con su capital humano, sus trabajadoras y trabajadores. Un trato abusivo desde una posición de poder respecto a las condiciones de trabajo, añadido a los problemas conocidos de salud laboral fruto de los ritmos y metódica de trabajo.

La precariedad latente y mediáticamente cada vez más visible en muchos de los países donde se ha instalado Amazon, así como en el propio EEUU, se ha traducido en España en una posición de fuerza en el centro de San Fernando de Henares arrebatando derechos y condiciones laborales al único centro dotado con su propia regulación, el centro con el que Amazon se instaló en España. Lo que ha provocado la confrontación con sus trabajadores y trabajadoras, en defensa de sus derechos, con un balance del año 2018 caótico para la imagen de la empresa, de futuro incierto, con recorrido en conflictividad laboral, incluida la huelga, con incidentes que al final escapan al control de las partes, habiendo habido detenidos y heridos durante el ejercicio pacífico de huelga fruto de la desproporcionalidad ante un ejercicio constitucional coartado. Incidencias en las ventas y posible evolución del mercado, la dimisión de un director general, actas de infracción en Inspección de Trabajo. Un conflicto que tendrá su paso por los tribunales el próximo septiembre en un nuevo episodio inevitable ante la actitud empresarial en la negociación. Un conflicto creciente que cada vez hace más fuerte, organizado y unido al colectivo de trabajadoras y trabajadores, inmersos ya en la coordinación internacional a nivel mundial y europea con la solicitud por parte de CCOO en España de un Comité de Empresa Europeo.

Antecedentes, el conflicto en el centro de Amazon en Madrid (San Fernando de Henares) nace del proceso de negociación de su convenio colectivo, con un objetivo claro por parte de Amazon de recorte de derechos conquistados que hace infructífera la negociación y evita un posible acuerdo. Buscando el decaimiento del convenio de empresa y la aplicación unilateral de condiciones de trabajo inferiores a las preexistentes, con referencia sectorial pero cosido como un traje a medida. El problema real no residía en la forma del marco laboral (sectorial más pacto o convenio de empresa) que contuviera los derechos y condiciones de trabajo, el problema siempre ha residido en los contenidos y condiciones de cualquiera de los marcos.

Antecedentes, el conflicto en el centro de Amazon en Madrid (San Fernando de Henares) nace del proceso de negociación de su convenio colectivo, con un objetivo claro por parte de Amazon de recorte de derechos conquistados que hace infructífera la negociación y evita un posible acuerdo.

Buscando el decaimiento del convenio de empresa y la aplicación unilateral de condiciones de trabajo inferiores a las preexistentes, con referencia sectorial pero cosido como un traje a medida. El problema real no residía en la forma del marco laboral (sectorial más pacto o convenio de empresa) que contuviera los derechos y condiciones de trabajo, el problema siempre ha residido en los contenidos y condiciones de cualquiera de los marcos.

La sinrazón empresarial, y su obcecamiento por reducir las condiciones drásticamente, dando por finalizada la negociación y con la imposición de condiciones, ha promovido las movilizaciones y todo tipo de actuaciones en distintos ámbitos: emprendidas en el ámbito internacional, de Inspección de Trabajo y Jurisdiccional. Ello ha permitido la reapertura de la negociación, pero en todo caso infructífera por posiciones inmovilistas sobre lo impuesto por parte empresarial, escudados en la falta de autorización por la dirección de la empresa supranacional, europea en ocasiones y desde EEUU en otras.

Sólo es viable como única salida, para cerrar el conflicto sin más perjuicios, un acuerdo de negociación colectiva en el centro de San Fernando de Henares, que respete derechos y dé viabilidad a la operativa de Amazon, porque el marco impuesto no es compatible, sin acuerdo adicional, a la forma de operar de la planta.

Está denunciada en los juzgados de lo Social la modificación de las condiciones de trabajo que Amazon aplicó tras la huelga de 48 horas en el centro de trabajo de Madrid, los días 21 y 22 de marzo de 2018. La forma de proceder de la empresa no se ajusta a la legalidad según interpreta la parte social y pretende demostrarlo en los juzgados. "Existe un defecto formal de legalidad que deviene toda la actuación en nula, por no ajustarse al artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores. Además, el contenido y las condiciones impuestas contravendrían nuevamente la legalidad. Parece ser que Amazon sólo leyó partidista y erróneamente la norma, lo que le permitía meter la tijera a los derechos de las trabajadoras y trabajadores a la hora de modificar unilateralmente el convenio, sin respetar el procedimiento y los derechos que la jurisprudencia otorga al colectivo". Se espera un resultado positivo del pleito que permita a la plantilla y a sus representantes poder negociar realmente una salida acordada, y que puede poner en evidencia la gestión empresarial y la pérdida de un año completo del proyecto empresarial subsumido en este conflicto. Conflicto acentuado por el abuso de contratación temporal, problema a resolver en una actividad ordinaria y normalizada de una empresa, pero que complica a mayores los conflictos laborales por los condicionantes que las empresas utilizan frente a este colectivo durante dichos conflictos, siendo el principal blanco de las presiones empresariales.

Provocado un conflicto por la imposición empresarial, el colectivo de trabajadores y trabajadoras no cejará hasta que todas sus actuaciones permitan recuperar los derechos arrebatados a la plantilla. La empresa es la dueña de los tiempos para recuperar la coherencia y responsabilidad y cerrar los conflictos mediante un acuerdo con los representantes sindicales, comprometiéndose con unas relaciones laborales futuras corresponsables y justas. La plantilla sólo puede mantener su oposición a la imposición mediante el conflicto cuando no hay respuesta razonable empresarial, y el tiempo suele incrementar e ir sobredimensionando el conflicto.

Alcanzar un acuerdo que solucione el conflicto y pase página, sólo es responsabilidad de la empresa, ya que su actuación ha ocasionado un perjuicio directo a los trabajadores y trabajadoras con el recorte de sus derechos y condiciones de trabajo. Cuando no hay causa económica, ni organizativa, ni productiva, ni respeto al procedimiento y se recurre a la imposición, Amazon pierde. Cuando se inician un conflicto los trabajadores y trabajadoras van a defender desde el corazón su dignidad, la de la clase trabajadora.

3. CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES ESTATALES PUBLICADOS EN EL PERIODO 1 DE JULIO A 31 DE AGOSTO DE 2018

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

99016115012007 IV Convenio Colectivo de empresas de centros de jardinería. Vigencia desde el 1/01/2016 hasta el 31/12/2020. (BOE de 17.07.2018)

Respecto del Convenio Colectivo de empresas de centros de jardinería, según se indica en su artículo 1. Ámbito funcional, éste Convenio será de aplicación a los "Centros de Jardinería". Se entiende por centro de jardinería aquella empresa que tenga como actividad fundamental el comercio al por menor de toda una amplia gama de productos relacionados con la jardinería interior y exterior y otros artículos complementarios de esta actividad.

99010955011997 Convenio colectivo. Peluquerías, institutos de belleza y gimnasios. Vigencia 01/01/2018 hasta 31/12/2020. (BOE de 11.07.2018)

Según dispone en su artículo 2. Ámbito funcional, este Convenio regulará las condiciones de trabajo de todas las empresas, cualquiera que sea la forma jurídica que adopten, cuya actividad sea la de :

Peluquerías.

Institutos de belleza y gabinetes de estética.

Salones de manicura, pedicura y depilación.

Establecimientos de baños, saunas y gimnasios.

Asimismo, queda comprendido en este Convenio colectivo el personal que preste funciones características de estas actividades en sanatorios, colegios, círculos de recreo, hoteles, balnearios, espectáculos públicos, clínicas, etc., salvo que dicho personal estuviese incluido en otros Convenios colectivos que afecten con carácter general a las empresas de quienes dependen.

99001925011986 Convenio Colectivo nacional de centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado. (BOE de 11.07.2018)

En su artículo 2. Ámbito funcional señala que, Quedarán afectados por el presente Convenio colectivo los Centros de Enseñanza Privada de régimen general o de enseñanzas regladas sin ningún nivel subvencionado con fondos públicos, o centros no concertados, cualesquiera que sean el carácter y nacionalidad de la entidad titular en los que se impartan de las siguientes actividades educativas:

- a) Educación Infantil (integrada)
- b) Educación Primaria
- c) Educación Secundaria Obligatoria
- d) Bachillerato
- e) Formación Profesional del sistema educativo

A los efectos de este Convenio se entiende por empresa educativa integrada, aquella en la que se impartan más de una enseñanza o nivel educativo.

Las empresas que impartan primer ciclo y/o segundo ciclo de Educación Infantil, para que estén afectadas por este Convenio, tienen que formar parte de una empresa educativa integrada, en donde se impartan, además de cualquiera de las enseñanzas reseñadas al inicio de este párrafo, otra de las enseñanzas enumeradas en este artículo.

99004235011981 XX Convenio General de la Industria Química. Vigencia hasta el 31.12 2020. (BOE de 8.08.2018)El artículo 1 Ámbito funcional indica que este Convenio regula las condiciones de trabajo entre las empresas y los trabajadores en los subsectores de la industria química que se relacionan (se incluye una relación de todos ellos).

Así mismo se incluye en el presente Convenio a aquellas empresas y a todos sus centros de trabajo que, sin estar incluidas explícitamente en la anterior relación, tengan como actividad principal la Industria Química de acuerdo con el principio de unidad de empresa.

A estos efectos, las empresas que reuniendo los requisitos señalados en el párrafo anterior sean subcontratistas de empresas químicas, les será así mismo de aplicación el presente Convenio.

99100105012012 II Convenio Colectivo que regula las relaciones laborales de las empresas proveedoras civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional. (BOE de 14.08.2018)

Art. 3 Ámbito funcional. Será de aplicación para todas las empresas y entidades proveedores civiles privados de tránsito aéreo de mercado liberalizado y sujetos a régimen concesional u otra forma de gestión indirecta, en la prestación de servicios, y para todos/as de tránsito aéreo del sector, cuya actividad principal consista en la prestación de servicios de control de tránsito aéreo en las torres de control existentes en los diferentes aeródromos (aeropuertos) civiles españoles, así como para el personal técnico y administrativo adscrito a las oficinas centrales de las empresas dedicadas a la actividad de control aéreo, que realicen funciones técnicas o administrativas de soporte exclusivamente para la citada actividad de control de tránsito aéreo de dichas empresas.

99014535072002 Acuerdo Sectorial Nacional de la Industria Salinera para los años 2018 y 2019. (BOE de 17.07.2018)En su artículo 1 Ámbito funcional, se señala que quedan obligados por las disposiciones del presente Acuerdo Sectorial Nacional (ASN) las empresas y personal laboral de las entidades públicas y trabajadores del sector que se determinan en el ámbito funcional y personal del **V Convenio Colectivo General de la Industria Salinera**, con la salvedad que se contiene en la Disposición Final de su texto.

Acuerdo Sectorial sobre materias concretas. 99100025082011. Acuerdo sobre salario mínimo sectorial para 2018 derivado del IV Acuerdo estatal sobre materias concretas y cobertura de vacíos del sector **cementero**. (BOE 13.8.2018)

Acuerdo sectorial. 99100275082018Se registra y publica el **Protocolo** para la prevención y actuación en los casos de acoso del Convenio colectivo estatal del sector de Industrias **cárnicas**. (BOE 28.08.2018)

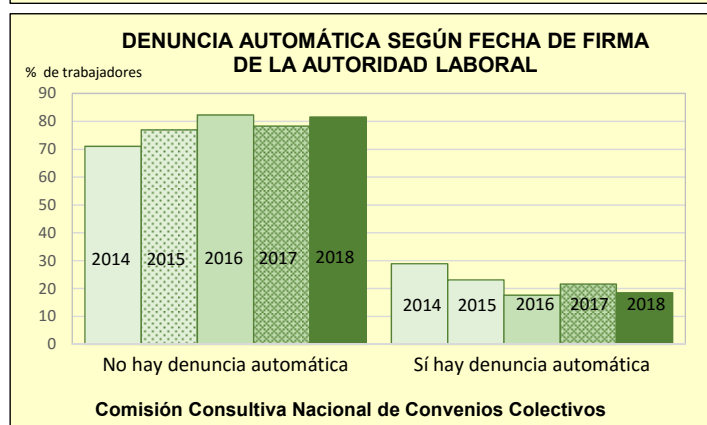
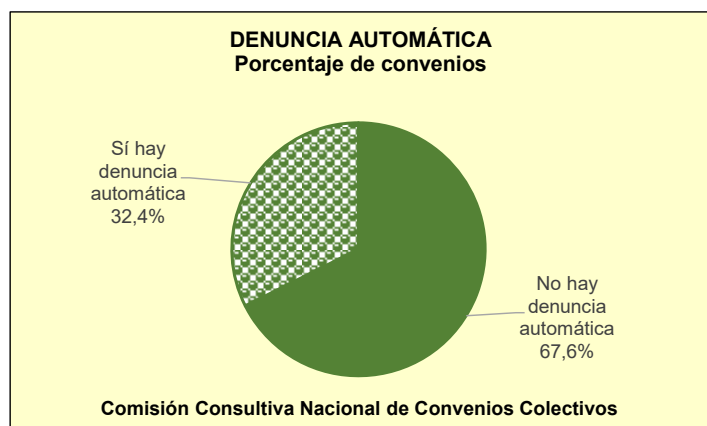
4. ESTUDIO SOBRE DENUNCIA Y ULTRA ACTIVIDAD

Desde 2013, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) viene elaborando un estudio sobre el contenido de las cláusulas de denuncia y arbitraje de los convenios colectivos. La fuente información básica para este estudio es el Registro de Convenios (REGCON), si bien los Servicios técnicos de la Comisión han complementado esa información en aquellos convenios colectivos en los que era incompleta o no existía. El estudio que ahora se presenta analiza los datos 8.482 convenios colectivos firmados por la Autoridad laboral entre el 1 de enero de 2014 y el 30 de junio de 2018.

DENUNCIA AUTOMÁTICA

El 67,6% del total de convenios analizados no utilizan la fórmula de la denuncia automática, frente al 32,4% que sí establecen esa cláusula.

El análisis dinámico muestra que los convenios en los que no hay denuncia automática alcanzaron un máximo en 2015, el 70% del total. Los últimos datos disponibles de 2017 y primer semestre de 2018 se sitúan en el 67,7%, en ambos casos.

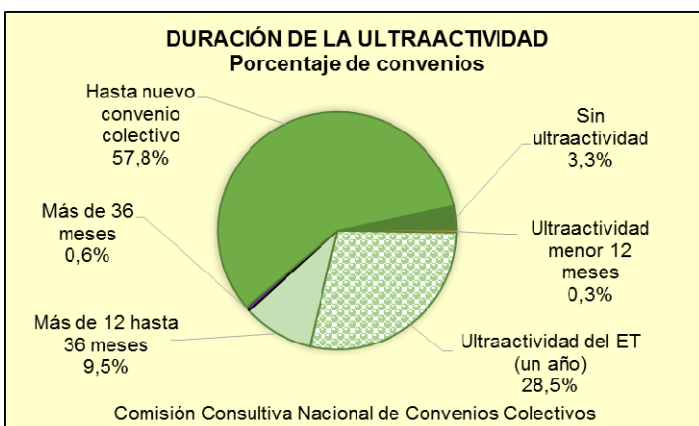


En términos de trabajadores, el 77,8% del total de los trabajadores están cubiertos por convenios que no utilizan la fórmula de la denuncia automática, frente al 22,2% que sí están afectados por una cláusula de este tipo.

El análisis dinámico indica que los trabajadores afectados por las cláusulas de denuncia automática de los convenios firmados cada año por la Autoridad laboral permanecen estabilizados en torno al 80% desde 2016. El último dato disponible, correspondiente al primer semestre de 2018, sitúa este porcentaje en el 81,6%.

ULTRA ACTIVIDAD

El 42,2% del total de convenios analizados ha acordado una *ultraactividad temporalmente limitada*. El 28,5% del total de los convenios, 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.



Los convenios cuya ultraactividad se sitúa en el intervalo de más de 12 meses hasta 36 meses representan el 9,5% del total, en tanto que el resto de las opciones tienen una presencia muy limitada: el 3,3% del total de los convenios establecen la no ultraactividad del convenio, un 0,3% una ultraactividad inferior a 12 meses y el 0,6% superior a 36 meses.

Frente a los convenios en los que la ultraactividad está limitada temporalmente, el 57,8% del total de los convenios ha optado por una *ultraactividad no definida* que se prolonga hasta la firma de un nuevo convenio colectivo.

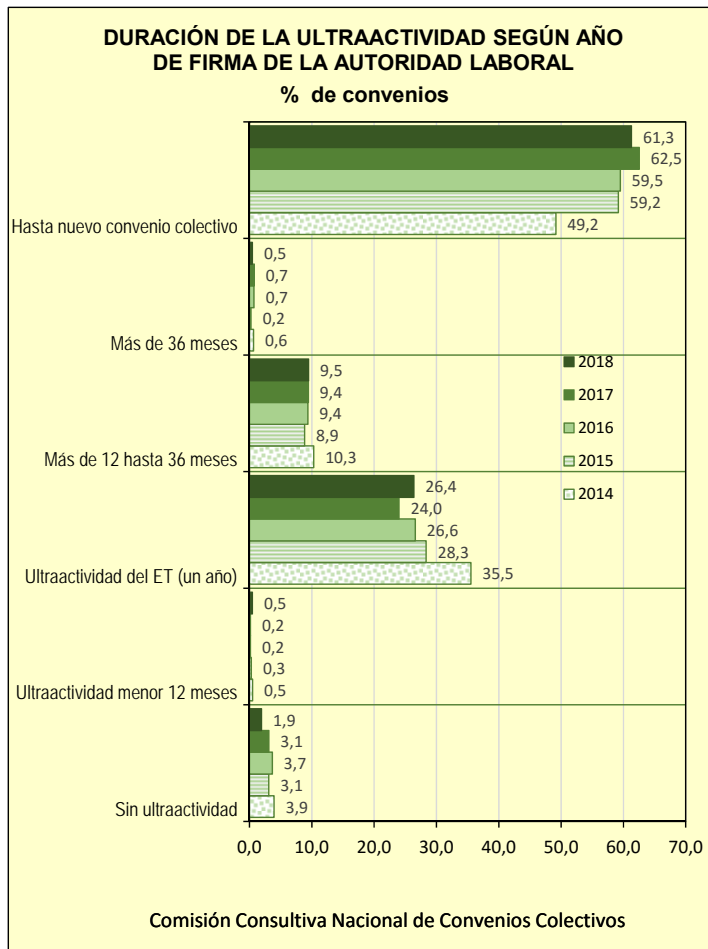
Se observan dos tendencias destacables en esa materia en los años analizados. En primer lugar, se produce una pérdida de presencia en el total de los convenios de aquéllos que acuerdan una ultraactividad de un año. Así, estos convenios alcanzan un máximo en 2014, 35,5%, para descender paulatinamente en los años posteriores, de forma que en 2017 esta opción se encuentra en el 24% de

	CLÁUSULA DE DENUNCIA											
	Número						Porcentaje					
	Año de firma por la Autoridad laboral						Año de firma por la Autoridad laboral					
Convenios colectivos	2014	2015	2016	2017	2018	TOTAL	2014	2015	2016	2017	2018	TOTAL
No hay denuncia automática	1.333	1.146	1.238	1.283	735	5.735	64,7	70,0	68,6	67,7	67,7	67,6
Sí hay denuncia automática	726	492	567	612	350	2.747	35,3	30,0	31,4	32,3	32,3	32,4
TOTAL	2.059	1.638	1.805	1.895	1.085	8.482	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

	CLÁUSULA DE DENUNCIA											
	Trabajadores (miles)						Porcentaje					
	Año de firma por la Autoridad laboral						Año de firma por la Autoridad laboral					
Convenios colectivos	2014	2015	2016	2017	2018	TOTAL	2014	2015	2016	2017	2018	TOTAL
No hay denuncia automática	2.138,3	2.425,2	2.367,0	2.519,3	1.914,4	11.364,2	71,1	76,9	82,3	78,3	81,6	77,8
Sí hay denuncia automática	871,2	728,9	507,9	696,3	433,0	3.237,2	28,9	23,1	17,7	21,7	18,4	22,2
TOTAL	3.009,5	3.154,0	2.874,9	3.215,6	2.347,4	14.601,4	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

los convenios. No obstante, los datos correspondientes al primer semestre de 2018 muestran un repunte de este porcentaje, hasta el 26,4%.

En segundo lugar, se eleva el porcentaje de convenios colectivos que establecen la prolongación de la ultraactividad hasta la firma de un nuevo convenio: tras el mínimo del 49,2% alcanzado en 2014, este porcentaje asciende progresivamente hasta situarse en el máximo de 2017, el 62,5%, si bien hay que referir un descenso en el primer semestre de 2018, hasta el 61,3%.



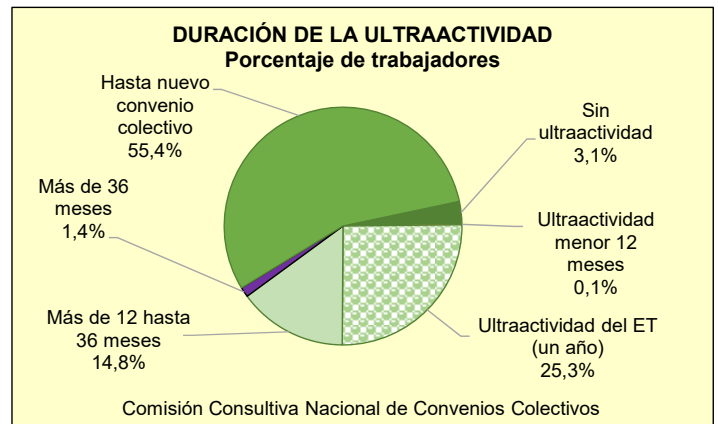
En términos de trabajadores, el 44,6% del total está cubierto por convenios que acuerdan una ultraactividad

temporalmente limitada. Aproximadamente una cuarta parte del total, el 25,3%, está cubierto por convenios que optan por una ultraactividad de un año una vez ha sido denunciado el convenio.

Los trabajadores con convenios con ultraactividad en el intervalo 12-36 meses representan el 14,8% del total, en tanto que los cubiertos por convenios sin ultraactividad representan el 3,1%. Los convenios que establecen una ultraactividad menor de doce meses o mayor de 36 meses afectan a un porcentaje de trabajadores muy limitado: el 0,1% y el 1,4% respectivamente.

La evolución temporal de los trabajadores cubiertos por los convenios clasificados según la duración de su cláusula de ultraactividad muestra, en primer lugar, una reducción del porcentaje de los trabajadores cubiertos por convenios que acuerdan una ultraactividad de un año. Así, estos convenios alcanzan un máximo en 2014, el 36,4%, porcentaje que fluctúa en los años siguientes, de forma que en 2017 esta opción cubre al 20,1% de los trabajadores y al 23% en el primer semestre de 2018.

Por otro lado, se observa un máximo absoluto del porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios con prolongación de la ultraactividad hasta la firma de un nuevo convenio en 2015, el 61,5%, un descenso de 2016 y una elevación del porcentaje en los datos más recientes. Así, este porcentaje se sitúa en el 57,3% en 2017 y en el 58,9% en el primer semestre de 2018.



Convenios colectivos	CLÁUSULA DE ULTRAACTIVIDAD											
	Número						Porcentaje					
	Año de firma por la Autoridad laboral						Año de firma por la Autoridad laboral					
	2014	2015	2016	2017	2018	TOTAL	2014	2015	2016	2017	2018	TOTAL
Sin ultraactividad	81	51	66	59	21	278	3,9	3,1	3,7	3,1	1,9	3,3
Ultraactividad menor 12 meses	10	5	3	3	5	26	0,5	0,3	0,2	0,2	0,5	0,3
Ultraactividad del ET (un año)	731	464	480	455	286	2.416	35,5	28,3	26,6	24,0	26,4	28,5
Más de 12 hasta 36 meses	212	145	169	179	103	808	10,3	8,9	9,4	9,4	9,5	9,5
Más de 36 meses	13	4	13	14	5	49	0,6	0,2	0,7	0,7	0,5	0,6
Hasta nuevo convenio colectivo	1.012	969	1.074	1.185	665	4.905	49,2	59,2	59,5	62,5	61,3	57,8
TOTAL	2.059	1.638	1.805	1.895	1.085	8.482	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Convenios colectivos	CLÁUSULA DE ULTRAACTIVIDAD											
	Trabajadores (miles)						Porcentaje					
	Año de firma por la Autoridad laboral						Año de firma por la Autoridad laboral					
	2014	2015	2016	2017	2018	TOTAL	2014	2015	2016	2017	2018	TOTAL
Sin ultraactividad	140,8	6,9	69,0	218,4	12,5	447,6	4,7	0,2	2,4	6,8	0,5	3,1
Ultraactividad menor 12 meses	9,6	0,9	1,3	0,1	1,7	13,7	0,3	0,0	0,0	0,0	0,1	0,1
Ultraactividad del ET (un año)	1.095,2	605,1	808,2	644,8	540,2	3.693,5	36,4	19,2	28,1	20,1	23,0	25,3
Más de 12 hasta 36 meses	344,3	596,2	412,7	406,1	403,8	2.163,2	11,4	18,9	14,4	12,6	17,2	14,8
Más de 36 meses	81,0	3,9	1,6	105,2	6,0	197,6	2,7	0,1	0,1	3,3	0,3	1,4
Hasta nuevo convenio colectivo	1.338,8	1.941,0	1.581,9	1.840,9	1.383,2	8.085,8	44,5	61,5	55,0	57,3	58,9	55,4
TOTAL	3.009,5	3.154,0	2.874,9	3.215,6	2.347,4	14.601,4	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

5. 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 agosto de 2018. La información sobre los **convenios firmados en 2018** indica que son 746, cuyos efectos económicos pueden iniciarse en este mismo ejercicio 2018, antes, o, incluso, con posterioridad.

Según la información disponible sobre la **negociación colectiva con efectos económicos en 2018**, el número de convenios colectivos es 2.962, que afectan a 988.122 empresas y a 7.526.712 trabajadores. Estas cifras son inferiores a las de los ejercicios completos anteriores, puesto que aún quedan por firmar y registrar convenios con efectos económicos en 2018.

El *aumento salarial pactado inicial* es el 1,65%, superior al registrado en el conjunto de 2017. En ese ejercicio 2017, el crecimiento salarial pactado inicial alcanzó el 1,47% y se elevó una centésima, hasta el 1,48%, por el efecto de las cláusulas de garantía salarial.

Respecto a la presencia de las cláusulas de salvaguarda salarial en los convenios colectivos con efectos económicos en 2018, cubren al 18,2% de los trabajadores, por debajo del dato disponible del conjunto de 2017 (19,6%).

Según el *ámbito funcional*, el incremento salarial inicial en los convenios de empresa es menor que en los convenios de ámbito superior: 1,33%, frente a 1,68%. Las cláusulas de garantía cubren al 22,5% y al 17,9% de los trabajadores de cada ámbito, respectivamente.

Por *sectores*, el aumento salarial más elevado se pacta en la construcción (1,98%), alejado de los acordados en la industria (1,66%), los servicios (1,65%) y, sobre todo, de la agricultura (1,13%).

En cuanto a la *jornada* pactada, se sitúa en 1.744 horas, unas dos horas mayor que la acordada en 2017. Según el ámbito funcional, la jornada media pactada es de 1.716 horas en los convenios de empresa, tres horas menos que en 2017, y de 1.745 horas en los convenios supraempresariales, dos horas más que el año anterior.

Respecto a las *inaplicaciones* de convenios, en los primeros ocho meses de 2018 se han registrado 711, que afectan a 12.398 trabajadores. Ambas cifras son inferiores a las del mismo período de 2017.

La gran mayoría de las *inaplicaciones* se realiza en empresas de servicios y en empresas pequeñas, con menos de 50 trabajadores. Y prácticamente la totalidad de ellas son descuelgues de convenios sectoriales (el 98,5%) y son aprobadas por acuerdo en el período de consultas (el 91%).

En el 58% de las *inaplicaciones* se altera sólo la

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

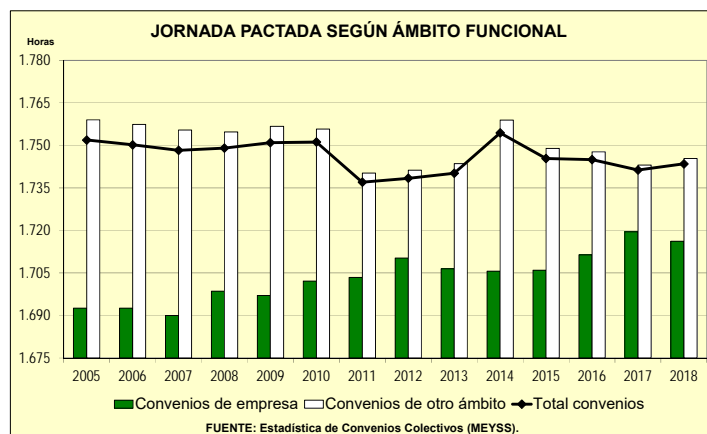
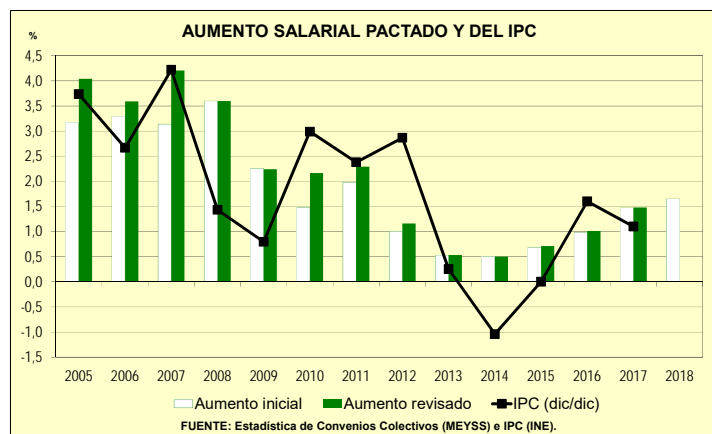
CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS		
Inaplicaciones depositadas en el período enero-agosto de 2018		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
TOTAL	711	12.398
Cuantía salarial	412	6.767
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	93	1.105
Sistema de remuneración	26	415
Horario y distribución del tiempo de trabajo	25	379
Cuantía salarial y jornada de trabajo	22	475
Cuantía salarial, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	20	151
Cuantía salarial y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	18	105
Resto de casos	95	3.001

FUENTE: Estadística de convenios colectivos.

Cabe recordar que 2016 es el último año con datos definitivos y que los años 2017 y 2018 tienen información provisional. En cuanto a qué parte de la negociación colectiva está contenida o pendiente de incluir en la Estadística de convenios, una aproximación se obtendría de la comparación de los convenios y los trabajadores de los años 2017 y 2018 con los datos definitivos de 2015 y 2016, como se aprecia en el cuadro adjunto.

CONVENIOS Y TRABAJADORES POR SECTORES					
	TOTAL	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
Convenios					
2015	5.642	86	2.007	157	3.392
2016	5.640	94	1.995	158	3.393
2017	4.904	94	1.778	151	2.881
2018	2.962	63	1.123	101	1.675
Trabajadores (miles)					
2015	10.227,3	677,3	2.444,1	714,7	6.391,2
2016	10.738,6	657,5	2.494,7	607,5	6.978,8
2017	9.972,9	509,9	2.358,0	878,3	6.226,8
2018	7.526,7	363,4	1.511,1	559,8	5.092,4

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



6. SENTENCIAS

STS 419/2018 mo, de 19 de abril de 2018. Unificación de Doctrina. Sala de lo Social. La sentencia desestima el recurso de casación interpuesto por la empresa y confirma la sentencia dictada por la Sala de lo Social del TSJ de Andalucía, con sede en Granada en fecha 4 de febrero de 2016 que a su vez había confirmado la resolución –estimatoria de la demanda- que en fecha 23 de septiembre de 2015 pronunciara el Juzgado de lo Social núm. 3 de Jaén.

Permiso por lactancia. Acumulación en jornadas completas prevista en el convenio colectivo de aplicación, aunque sin precisar los términos (con base en la hora de ausencia o en la media hora de reducción de jornada).

El derecho al permiso por lactancia se identifica en el artículo 37.4 del ET con la ausencia de una hora del centro de trabajo para cubrir esa finalidad. La lactancia del menor, ausentándose el trabajador del centro de trabajo, puede suplirse por otras fórmulas y así se ha previsto que pueda sustituirse por la reducción de jornada, en cuyo caso, se identifica esta con una duración concreta- media hora-. Tanto una u otra forma de ejercer el derecho son mínimos de derecho necesario relativo que el convenio colectivo debe respetar. A partir de ahí, el legislador ha señalado que la negociación colectiva puede permitir acumular en jornadas completas el derecho. Dado que ese derecho consiste en ausentarse del centro de trabajo, este permiso es el que se acumula y, por lo tanto, lo es sobre la hora de ausencia. La norma estatutaria acude a la expresión “acumularlo”, en clara referencia al derecho y no dice “acumularla” en referencia a la reducción de jornada. Por tanto, lo que se traslada a la negociación colectiva es la acumulación de las horas de ausencia, salvo que esa previsión legal se supere por otra más beneficiosa para el trabajador o la trabajadora o que en acuerdo bilateral entre empresa y trabajador se mejore la norma legal o convencional.

STJUE de 11 de julio de 2018. Aplicación del artículo 44 de la LET y no del artículo 14 del Convenio colectivo de empresas de seguridad.

Sucesión de contratas. Sucesión de empresa. Mantenimiento de los derechos de los trabajadores. Subrogación en los contratos de trabajo por imperativo de lo pactado en un convenio colectivo. Convenio que excluye la obligación de que el cedente y el cesionario de la empresa respondan solidariamente de las obligaciones, incluidas las salariales, derivadas de los contratos de trabajo antes de la transmisión de dicha empresa. Empresa principal, arrendataria de servicios, que resuelve el contrato de vigilancia de instalaciones celebrado con un contratista y formaliza, a efectos de la ejecución de esta prestación, un nuevo contrato con otra empresa, que se hace cargo en virtud de un convenio colectivo, de una parte esencial del personal que la primera contratista destinaba a la vigilancia, descansando la actividad fundamentalmente en la mano de obra.

STS 73/2018, de 30 de enero: Convenio colectivo aplicable en un supuesto de sucesión de empresa (fusión por absorción), entra en vigor un nuevo convenio en la empresa subrogada que es aplicable.

Se produce en el caso fusión por absorción; la obligación de la aplicabilidad del convenio colectivo de la empresa cesante alcanza hasta la pérdida de vigencia del convenio regulador de las relaciones laborales en el momento de la subrogación de los mismos, no siéndoles aplicable posteriormente el nuevo convenio que sustituye al decaído en la actividad de la empresa absorbida, sino el vigente para la entidad empresarial surgida tras la subrogación.

La sentencia confirma la de la Audiencia Nacional de 10 de octubre de 2016, desestimando el recurso de casación presentado.

Entiende que no procede la aplicación de la doctrina contenida en la STS de 22 de diciembre de 2014 al no darse en este caso las mismas circunstancias. “La obligación empresarial de garantizar a los trabajadores de los que se hizo cargo la nueva empresa, el disfrute de la integridad de las condiciones laborales derivadas del Convenio anterior, en tanto éste no sea sustituido por otro que, se ha visto respetado, sin que consten acreditados indicios de la existencia de la situación fraudulenta alegada.

STS 107/2018, de 7 de febrero. Unificación de doctrina, Sala de lo Social. Vigencia del Convenio Colectivo: vigencia por ultraactividad del Convenio Colectivo de las empresas de Acuicultura Marina de Andalucía, suscrito antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, en el que se contenía una cláusula de continuidad o prórroga después de terminada su vigencia, que se interpreta como integrante de la expresión del art. 86.3 ET de “salvo pacto en contrario” a efectos de extensión más allá del año que previó la Ley 3/2012.

En este sentido señala la sentencia que, aunque el Convenio Colectivo hubiera sido denunciado con anterioridad a la entrada en vigor de la Ley 3/2012 y a fecha 8 de julio no se hubiera suscrito un nuevo convenio, el citado convenio no ha perdido vigencia ya que el artículo 1.3 del mismo expresamente se prevé que si se produce esta situación “permanecerán vigentes las cláusulas normativas del convenio hasta tanto no se produzca la entrada en vigor del convenio que haya de sustituirle”. En este caso la Disp. Transitoria Tercera del Convenio Colectivo cuestionado dispone expresamente que “A la finalización de la vigencia del presente Convenio, este se aplicará en todo su contenido a los trabajadores/as mientras no se negocie un nuevo convenio...” Este es el “pacto en contrario” a que se refiere el precepto y permite evitar que el convenio, tras ser denunciado y no haberse suscrito uno nuevo en un año, pierda vigencia.

Mantiene la doctrina de la Sala IV/TS contenida en la sentencia de 17 de marzo de 2015.

7. NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN EUROPA

En este Boletín destacamos el informe elaborado por la OIT y el Eurofound, publicado el 15 de febrero de 2017 (Referencia EF16581), sobre el impacto de los cambios tecnológicos en el modelo de trabajo tradicional. El informe se titula "Trabajando en cualquier momento y en cualquier lugar: los efectos en el mundo del trabajo".

Según este informe, el aumento del uso de las tecnologías digitales, para trabajar desde casa o en cualquier lugar, está transformando rápidamente el modelo de trabajo tradicional. Puede mejorar el equilibrio entre la vida laboral y personal, reducir el tiempo de desplazamiento al lugar de trabajo y aumentar la productividad, pero también puede dar lugar a jornadas laborales más largas, mayor intensidad de trabajo e interferencia entre el trabajo y el hogar.

Este informe sintetiza los hallazgos de estudios nacionales de 15 países, además de la Encuesta Europea de Condiciones de Trabajo. El estudio identifica diversos tipos de empleados que usan las nuevas tecnologías para trabajar fuera de los locales de la empresa, como los teletrabajadores que trabajan regularmente en casa, trabajadores que ocasionalmente realizan teletrabajo, el trabajo móvil (T/TICM).

Según declaró Jon Messenger de la OIT, "Este informe muestra que el uso de las tecnologías de la comunicación modernas contribuye a conciliar mejor la vida profesional y personal pero, al mismo tiempo, también confunde los límites entre el trabajo y la vida personal, en función del lugar de trabajo y las características de las diferentes ocupaciones".

El informe ofrece recomendaciones dirigidas tanto a los agentes sociales como a los Gobiernos para abordar esta disparidad. Por el momento, solo la UE cuenta con un marco general para adaptar el cambio digital al teletrabajo: El Acuerdo Marco Europeo sobre el Teletrabajo.

8. COMUNIDADES AUTÓNOMAS

Murcia

En el salón de actos del Consejo Económico y Social de la Región de Murcia se celebró pasado 9 de julio, con ocasión de la configuración y puesta en funcionamiento del Observatorio de la Negociación Colectiva de la Región de Murcia, una jornada divulgativa organizada por la Fundación de Relaciones Laborales de la Región de Murcia y la Dirección General de Relaciones Laborales y Economía Social de la CARM, sobre la situación actual de la negociación colectiva en la Región.

El acto fue inaugurado por el Sr. Consejero de Empleo, Universidades, Empresa y Medio Ambiente, D. Javier Celdrán Lorente, el Sr. Secretario General de CROEM, D. José Rosique, el Sr. Secretario General de CCOO, D. Santiago Navarro, y el Secretario General de UGT, D. Antonio Jiménez.

La primera parte de la jornada se orientaba al conocimiento del Mapa de la Negociación Colectiva y de los Observatorios de la negociación colectiva, como instrumentos de apoyo al desarrollo de ésta. Se contó con la intervención de Ana García San Andrés, Consejera Técnica de la CCNCC, que habló sobre el origen y funcionamiento del Mapa de la Negociación Colectiva elaborado por la CCNCC; Y CON LA DE d. José Pedro Ródenas López, director de la Fundación de Relaciones Laborales de la Región, que expuso las funciones y las actividades del Observatorio de la Negociación Colectiva de la Región de Murcia. Moderó las intervenciones Enrique Ródenas Moncada, Letrado de la Fundación de Relaciones Laborales.

La segunda parte se centró en la exposición de la situación actual de la negociación colectiva de la Región, desde una doble perspectiva: la que ofrece el análisis de las cláusulas de los convenios colectivos regionales y, también, la visión que nos ofrece la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.

Para ello se contó con la intervención de D. Faustino Cavas Martínez, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la SS de la Universidad de Murcia, coordinador del Estudio elaborado por el CES y la FRL sobre la Negociación colectiva en la Región de Murcia, en 2017, que habló de los resultados obtenidos del examen de las cláusulas de los convenios regionales publicados durante el año 2017.

También intervino D. Sebastián Meseguer Zaragoza, Inspector de Trabajo y de la SS de la ITYSS de Murcia, que nos ofreció la perspectiva de la Inspección, principalmente, como consecuencia del control de legalidad de los convenios y de las incidencias que se generan. Moderó las intervenciones D^a. Matilde Candel Romero, Presidente del Patronato de la Fundación de Relaciones Laborales.

Clausuró el acto el Sr. Presidente del Consejo Económico y Social de la Región de Murcia, D. José Antonio Cobacho Gómez

9. NOTICIAS

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

El próximo día 9 de octubre está previsto mantener un encuentro Hispano-Luso entre los miembros del Centro de Relaciones Laborales portugués y los miembros de la CCNCC española.

El CRL es un órgano tripartito, creado en el año 2012, con personalidad jurídica propia, que funciona bajo la dependencia del Ministerio de Trabajo, Solidaridad y Seguridad Social.

El objetivo de este encuentro es conocer el funcionamiento de ambos órganos, su problemática, y buscar posibilidades de colaboración.

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

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



Código QR de enlace con el sitio WEB



PRINCIPALES INDICADORES LABORALES														
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (1)														
A/ POR AÑO EFECTOS ECONÓMICOS (2)	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 P	2018 P
Convenios (número)														
Total	5.776	5.887	6.016	5.987	5.689	5.067	4.585	4.376	4.589	5.185	5.642	5.640	4.904	2.962
Empresa	4.353	4.459	4.598	4.539	4.323	3.802	3.422	3.234	3.395	4.004	4.493	4.471	3.844	2.220
Ámbito superior a la empresa	1.423	1.428	1.418	1.448	1.366	1.265	1.163	1.142	1.194	1.181	1.149	1.169	1.060	742
Convenios firmados en años anteriores	3.195	3.418	3.561	3.406	3.677	3.285	2.869	2.295	2.157	3.388	3.916	3.529	3.074	2.331
Convenios firmados en el año	2.202	2.055	2.059	2.145	1.502	1.370	1.183	1.340	2.010	1.473	1.260	1.584	1.543	631
Convenios firmados en años posteriores	379	414	396	436	510	412	533	741	422	324	466	527	287	0
Empresas (miles)														
Total	1.314,0	1.457,0	1.413,7	1.605,2	1.520,5	1.481,1	1.170,9	1.162,0	1.312,9	1.436,9	1.201,9	1.288,7	1.212,3	988,1
Ámbito superior a la empresa	1.309,6	1.452,5	1.409,1	1.600,7	1.516,2	1.477,3	1.167,5	1.158,7	1.309,5	1.432,9	1.197,4	1.284,2	1.208,4	985,9
Trabajadores (miles)														
Total	10.755,7	11.119,3	11.606,5	11.968,1	11.557,8	10.794,3	10.662,8	10.099,0	10.265,4	10.304,7	10.227,3	10.738,6	9.972,9	7.526,7
Empresa	1.159,7	1.224,4	1.261,1	1.215,3	1.114,6	923,2	929,0	925,7	932,7	867,2	846,9	804,3	743,7	485,2
Ámbito superior a la empresa	9.596,0	9.894,9	10.345,4	10.752,9	10.443,2	9.871,1	9.733,8	9.173,3	9.332,7	9.437,5	9.380,3	9.934,3	9.229,3	7.041,5
Convenios firmados en años anteriores	6.131,6	7.004,6	6.143,6	7.258,3	8.098,6	7.406,0	6.661,9	4.229,4	4.802,5	7.436,7	6.166,1	6.949,5	5.394,7	5.742,0
Convenios firmados en el año	3.946,6	3.626,6	4.610,0	4.133,2	2.412,2	2.171,0	2.528,2	3.169,4	4.940,0	1.999,1	3.166,0	2.665,3	3.872,7	1.784,7
Convenios firmados en años posteriores	677,5	488,2	852,9	576,7	1.047,0	1.217,4	1.472,6	2.700,2	522,9	868,9	895,2	1.123,8	706	0
Agrario *	826,3	814,0	809,8	745,5	736,2	717,4	635,4	779,7	644,1	743,8	677,3	657,5	509,9	363,4
Industria *	2.727,3	2.770,8	2.900,7	2.804,6	2.827,6	2.695,9	2.502,0	2.255,4	2.334,8	2.343,9	2.444,1	2.494,7	2.358,0	1.511,1
Construcción *	1.208,1	1.238,9	1.367,0	1.365,2	1.347,0	1.377,2	1.383,6	741,1	867,7	815,6	714,7	607,5	878,3	559,8
Servicios *	5.994,0	6.295,6	6.528,9	7.052,9	6.647,0	6.003,9	6.141,8	6.322,8	6.418,8	6.401,4	6.391,2	6.978,8	6.226,8	5.092,4
Variación salarial pactada inicial (%)														
Total	3,2	3,3	3,1	3,6	2,3	1,5	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7
Empresa	2,9	2,9	2,7	3,1	2,2	1,3	1,6	1,2	0,5	0,4	0,5	0,8	1,2	1,3
Ámbito superior a la empresa	3,2	3,3	3,2	3,7	2,3	1,5	2,0	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7
- Grupo de empresas	2,8	2,8	2,7	2,7	2,1	1,1	1,3	1,2	0,5	0,5	0,5	0,8	1,4	1,1
- Sector local-comarcal	3,0	3,0	3,2	3,0	2,3	1,6	0,7	1,4	1,2	1,3	1,2	2,8	2,9	-
- Sector provincial	3,3	3,5	3,4	3,9	2,4	1,6	2,2	1,1	0,6	0,6	0,8	1,0	1,5	1,8
- Sector autonómicos	2,9	3,1	3,1	4,4	2,2	1,3	1,9	1,0	0,7	0,7	0,7	1,0	1,6	1,7
- Sector nacional	3,1	3,1	2,9	3,0	1,9	1,5	1,8	0,8	0,4	0,5	0,7	1,0	1,5	1,6
Convenios firmados en años anteriores	3,0	3,2	3,0	3,6	2,5	1,7	2,4	1,6	0,7	0,5	0,6	1,0	1,3	1,6
Convenios firmados en el año	3,4	3,4	3,2	3,7	2,0	1,1	1,6	0,7	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	2,0
Convenios firmados en años posteriores	3,7	3,5	3,8	3,2	1,0	1,2	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	-
Sin cláusula de garantía salarial	3,8	3,9	3,6	4,4	1,9	1,5	2,0	0,9	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	1,7
Con cláusula de garantía salarial	2,9	3,0	2,9	3,2	2,5	1,4	2,0	1,4	0,6	0,7	0,8	1,1	1,5	1,4
Agrario *	3,8	4,0	4,0	4,0	2,1	1,4	2,0	1,1	0,6	0,7	0,7	0,8	1,1	1,1
Industria *	3,0	3,3	3,1	3,4	2,2	1,3	2,4	1,1	0,5	0,6	0,7	1,1	1,5	1,7
Construcción *	2,9	3,0	3,6	3,6	3,5	1,5	1,6	1,0	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	2,0
Servicios *	3,2	3,3	3,0	3,6	2,1	1,6	1,9	1,0	0,5	0,5	0,7	1,0	1,4	1,7
Variación salarial revisada (%)														
Total	4,0	3,6	4,2	3,6	2,2	2,2	2,3	1,2	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	-
Empresa	3,6	3,2	3,6	3,1	2,2	2,0	2,0	1,5	0,6	0,4	0,5	0,8	1,2	-
Ámbito superior a la empresa	4,1	3,7	4,3	3,7	2,2	2,2	2,3	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	-
- Grupo de empresas	3,8	3,2	4,1	2,7	2,1	2,6	2,0	2,0	0,6	0,5	0,5	0,8	1,4	-
- Sector local-comarcal	4,2	3,4	4,5	3,0	2,3	2,0	0,8	1,4	1,2	1,3	1,2	2,8	2,9	-
- Sector provincial	4,2	3,8	4,5	3,9	2,4	2,2	2,6	1,2	0,6	0,6	0,8	1,0	1,5	-
- Sector autonómicos	3,6	3,3	3,5	4,4	2,2	2,0	2,2	1,2	0,7	0,5	0,8	1,1	1,6	-
- Sector nacional	4,1	3,5	4,1	3,0	1,9	2,3	2,0	0,9	0,4	0,5	0,7	1,0	1,5	-
Convenios firmados en años anteriores	3,9	3,6	3,9	3,6	2,5	2,4	2,8	1,9	0,7	0,5	0,7	1,0	1,3	-
Convenios firmados en el año	4,2	3,7	4,6	3,7	2,0	2,1	1,9	0,9	0,4	0,6	0,9	1,1	1,8	-
Convenios firmados en años posteriores	3,8	3,6	4,3	3,2	1,0	1,2	0,6	0,4	-0,1	0,4	0,4	1,0	1,3	-
Con cláusula de garantía salarial	3,0	3,4	4,5	3,2	2,5	2,9	2,7	2,0	0,6	0,7	0,9	1,2	1,5	-
Agrario *	4,3	4,1	4,6	4,0	1,9	2,2	2,2	1,2	0,6	0,7	0,7	0,9	1,1	-
Industria *	4,1	3,7	4,3	3,4	2,2	2,3	2,8	1,3	0,6	0,6	0,7	1,1	1,5	-
Construcción *	4,5	3,6	5,6	3,6	3,5	1,6	2,3	1,5	0,6	0,1	0,8	0,9	1,9	-
Servicios *	3,9	3,5	3,8	3,6	2,1	2,2	2,1	1,1	0,5	0,5	0,7	1,0	1,5	-
Cl. garantía salarial (% trabajadores)														
Total	71,9	70,8	66,0	67,3	59,0	47,1	42,4	26,9	25,8	17,1	12,5	12,3	19,6	18,2
Empresa	52,7	52,5	54,4	54,6	45,2	43,3	32,5	24,6	9,6	11,2	14,0	15,4	17,5	22,5
Ámbito superior a la empresa	74,2	73,1	67,4	68,7	60,5	47,4	43,4	27,2	27,4	17,6	12,4	12,0	19,8	17,9
Jornada anual (horas)														
Total	1.751,9	1.750,2	1.748,3	1.749,0	1.751,0	1.751,2	1.737,0	1.738,4	1.740,2	1.754,4	1.745,4	1.745,0	1.741,3	1.743,5
Empresa	1.692,6	1.692,6	1.690,0	1.698,6	1.697,0	1.702,1	1.703,4	1.710,3	1.706,5	1.705,6	1.706,0	1.711,4	1.719,5	1.716,2
Ámbito superior a la empresa	1.759,0	1.757,4	1.755,4	1.754,8	1.756,7	1.755,8	1.740,2	1.741,3	1.743,6	1.758,9	1.748,9	1.747,7	1.743,1	1.745,4
Ratio empresas por convenio														
Total convenios	0,2	0,2	235,0	268,1	267,3	292,3	255,4	265,5	286,1	277,1	213,0	228,5	247,2	333,6
Convenios ámbito superior a la empresa	920,3	1.017,2	993,7	1.105,4	1.110,0	1.167,9	1.003,9	1.014,6	1.096,7	1.213,3	1.042,1	1.098,6	1.140,0	1.328,7
Ratio trabajadores por convenio														
Total convenios	1.862,2	1.862,1	1.888,8	1.929,3	1.999,0	2.031,6	2.130,3	2.307,8	2.237,0	1.987,4	1.812,7	1.904,0	2.033,6	2.541,1
Convenios de empresa	247,9	266,4	274,6	274,3	267,7	257,8	242,8	286,3	274,7	216,6	188,5	179,9	193,5	218,6
Convenios ámbito superior a la empresa	6.646,6	6.743,5	6.929,2	7.295,8	7.426,0	7.645,1	7.803,3	8.032,6	7.816,3	7.991,1	8.163,9	8.498,2	8.706,9	9.489,9
Ratio trabajadores por empresa														
Total convenios	7,9	8,2	7,6	8,2	7,5	7,6	7,3	8,7	7,8	7,2	8,5	8,3	8,2	7,6
Convenios de empresa	247,9	266,4	274,6	274,3	267,7	257,8	242,8	286,3	274,7	216,6	188,5	179,9	193,5	218,6
Convenios ámbito superior a la empresa	7,2	7,3	6,8	7,3	6,7	6,9	6,7	7,9	7,1	6,6	7,8	7,7	7,6	7,1
B/ CONVENIOS FIRMADOS														
Convenios	1.859	1.606	1.866	1.799	746	C/ INAPLICACIONES			2.512	2.073	1.437	1.326	1.076	711
De nuevas unidades de negociación	608	545	506	464	180	Con acuerdo en período cons			90,7	95,8	90,6	90,6	88,9	91,0
Trabajadores (miles)	2.169,2	3.549,0	2.832,3	3.904,1	1.838,0	Empresas afectadas			2.179	1.831	1.254	1.150	949	649
De nuevas unidades de negociación	144,7	391,7	122,5	103,0	38,7	Trabajadores			159.550	66.203	43.173	32.064	23.625	12.398
(1) Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2018. Datos acumulados de cada período. (2) Datos en negrita: actualizados a 30 de junio de 2018. Información provisional de 2017 y 2018. P=Provisional. * Ver página 6 del Boletín.														
FUENTE: Estadística de convenios colectivos de trabajo (http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm) y elaboración propia.														

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

(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 cnccc@mitramiss.es
Permitida la reproducción citando la fuente http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/cnccc/index.htm

NIPO: 270-15-010-1

26/09/2018