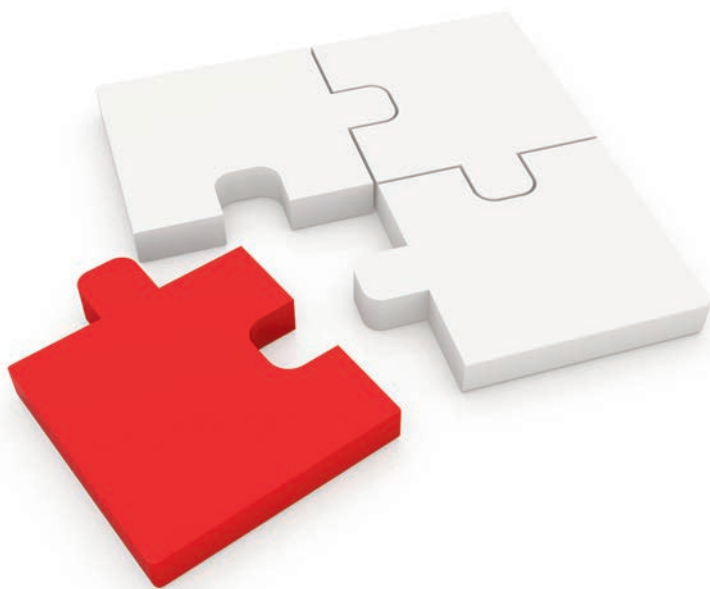




Boletín de Negociación Colectiva

Tercera etapa | NÚMERO 25 | enero / marzo de 2016

EN ESTE NÚMERO

Seguimiento

Negociación Colectiva 2016

Evolución del primer trimestre

Convenios registrados

El total de convenios registrados en el primer trimestre de 2016 ha sido de 1.150 convenios, que afectan a 4.058.015 trabajadores de 416.503 empresas, que han negociado una subida salarial media de 1,12% y una jornada media anual de 1.757,96 horas. Durante el primer trimestre se han registrado 124 convenios nuevos, para 94.408 trabajadores de 10.011 empresas, que recogen una subida media de 1,04% y una jornada de 1.771,25 horas al año. El total de convenios revisados en el primer trimestre ha sido de 1.026, para 3.963.607 trabajadores de 406.492 empresas, que han negociado una subida salarial de 1,12% y una jornada anual de 1.757,64 horas.

Los convenios de empresa registrados durante el primer trimestre han sido 814, afectan a 184.816 trabajadores y tienen una subida

salarial media de 0,73% y una jornada media anual de 1.722,06 horas. Hay 108 convenios nuevos para 21.283 trabajadores, con subida media de 0,75% y 706 revisiones, con subida media de 0,72% para 163.533 trabajadores.

En el ámbito superior a la empresa se han registrado en el primer trimestre 336 convenios, que afectan a 3.873.199 trabajadores y que tienen una subida salarial media de 1,14% y una jornada de 1.759,67 horas al año. Se reparten en 16 convenios nuevos, que afectan a 73.125 trabajadores y que tienen una subida media de 1,13% y 320 convenios revisados, con subida de 1,14% y que afectan a 3.800.074 trabajadores.

El 19,22% de los convenios registrados en el primer trimestre, que afectan al 24,50% de los trabajadores recogen cláusula de garantía salarial.

SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2016

Evolución enero-marzo • Análisis comparativo • Negociación colectiva pendiente • Inaplicación salarial • Expedientes de inaplicación tramitados a través de la CCNCC.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATAL

Registro de convenios • Obligación empresarial de incorporar el código del convenio colectivo de aplicación en sus relaciones con la TGSS.

JORNADAS

Acto conmemorativo del XX Aniversario del I ASAC (1996-2016).

REFORMA LABORAL

Sentencias Reforma Laboral • Otras sentencias.



DOCUMENTOS

Informes sindicales • Otros informes.

LEGISLACIÓN

PROPUESTAS LEGISLATIVAS

Iniciativas presentadas por los grupos parlamentarios.



EUROPA.

Unión Europea: Salarios mínimos mensuales 2016.

INDICADORES

LABORALES Y ECONÓMICOS.

Principales indicadores y previsión IPC.

En función del año de la firma, que es como se publican actualmente las estadísticas de convenios, hay hasta el mes de marzo 84 convenios registrados que han sido firmados en el ejercicio, afectan a 103.626 trabajadores de 8.637 empresas y tienen una subida media de 1,07%. Se distribuyen en 63 convenios de empresa, para 6.697 trabajadores, con subida de 0,65%, y 21 convenios de ámbito superior a la empresa, para 96.929 trabajadores y con subida media de 1,10%.

Los convenios registrados en el primer trimestre y que fueron firmados en años anteriores son 1.066, afectan a 3.954.389 trabajadores de 407.866 empresas y recogen una subida salarial de 1,12%. Son 751 convenios de empresa, para 178.119 trabajadores, con subida

de 0,73% y 315 convenios de ámbito superior, con subida salarial media de 1,14% para 3.776.270

trabajadores.

Negociación Colectiva		Resultados Generales		
Datos hasta: 31/03/2016. Datos MEYSS. NC 2016		2016		
Convenios nuevos		Empresa	Otro ámbito	Total
Subida Salarial Media		0,75%	1,13%	1,04%
Número de Convenios		108	16	124
Trabajadores Afectados		21.283	73.125	94.408
Empresas Afectadas				10.011
Jornada media pactada		1.756,74	1.775,47	1.771,25
Convenios nuevos		Empresa	Otro ámbito	Total
Subida Salarial Media		0,72%	1,14%	1,12%
Número de Convenios		706	320	1.026
Trabajadores Afectados		163.533	3.800.074	3.963.607
Empresas Afectadas				406.492
Jornada media pactada		1.717,55	1.759,37	1.757,64
Convenios nuevos		Empresa	Otro ámbito	Total
Subida Salarial Media		0,73%	1,14%	1,12%
Número de Convenios		814	336	1.150
Trabajadores Afectados		184.816	3.873.199	4.058.015
Empresas Afectadas				416.503
Jornada media pactada		1.722,06	1.759,67	1.757,96
Cláusula de revisión	Número de Convenios con cláusula	154	67	221
	Trabajadores afectados	44.033	950.050	994.083
	Porcentaje sobre trabajadores	23,83%	24,53%	24,50%
	Convenios con cláusula con efecto retroactivo	137	45	182
	Trabajadores con cláusula con efecto retroactivo	41.021	422.017	463.038
	Porcentaje sobre los trabajadores con cláusula	93,16%	44,42%	46,58%

Fuente: Secretaría de Política Sindical de UGT a partir de los datos del MEYSS

Análisis comparativo

Comparando con años anteriores, los convenios del primer trimestre de 2016 se recuperan respecto a la bajada que venían registrando en años anteriores: han crecido un 75,84% entre el primer trimestre de 2015 y el primer trimestre de 2016 y acumulan un 283,33% de incremento entre lo registrado en el primer trimestre de 2013 y lo correspondiente al primer trimestre de este año.

En cuanto a los trabajadores afectados, se recuperaron en marzo de 2014, sufrieron una reducción en 2015 respecto al primer trimestre del año anterior, y reflejan un

fuerte incremento en el primer trimestre de 2016: un 100,17% más que en el primer trimestre de 2015 y un incremento del 252,23% respecto a lo registrado en el primer trimestre de 2013.

Negociación Colectiva		Comparación marzo			
Datos hasta: 31/03/2016		2013	2014	2015	2016
Número de Convenios		300	571	654	1.150
Trabajadores Afectados		1.152.086	2.708.806	2.027.305	4.058.015

Fuente: Secretaría de Política Sindical de UGT a partir de los datos del MEYSS

Negociación colectiva pendiente

La evolución de la cobertura refleja que a falta de tres meses para el cierre de la estadística de 2014, el ejercicio supera en convenios y en cobertura de empresas a 2013, último año consolidado, y faltan por tener convenio un 0,72% de los trabajadores que lo tuvieron para 2013, lo que refleja un menor tamaño medio de las empresas con convenio en 2014 frente al 2013.

En cuanto a 2015, el cuadro refleja la variación respecto a 2014, y comparando con los últimos datos consolidados, correspondientes a 2013, el 2015 tiene un 29,95% menos de trabajadores cubiertos. Y faltan por negociarse el 23,85% de los convenios que hubo en 2013.

Negociación Colectiva				Cobertura	
Datos hasta: 31/03/2016. Datos MEYSS					
	2013	2014*	Variación (2014/2013)	2015*	Variación (2015/2014)
Total convenios					
Total convenios	4.589	5.048	10,00%	3.180	-37,00%
Total empresas	1.312.906	1.410.002	7,40%	999.766	-29,09%
Total trabajadores	10.265.402	10.191.438	-0,72%	7.190.717	-29,44%

Fuente: Secretaría de Política Sindical de UGT a partir de los datos del MEYSS
*En estos datos se han incorporado los convenios cuya información se ha recibido hasta marzo de 2016 con efectos económicos en el año correspondiente. Datos provisionales para 2014 y 2015



Inaplicación salarial

Negociación Colectiva		Inaplicaciones	
Datos mensuales. NC 2014			
Por mes de depósito	Inaplicaciones	Trabajadores	
Enero 2016	124	1.927	
Febrero 2016	197	3.250	
Marzo 2016	156	3.693	
Primer trimestre	477	8.870	
Por mes de depósito	Inaplicaciones	Trabajadores	
2012	748	29.352	
2013	2.512	159.550	
2014	2.073	66.203	
2015	1.437	43.173	

Fuente: Secretaría de Acción Sindical- Coordinación de Área Externa de UGT a partir de los datos del MEYSS

Por lo que se refiere a las inaplicaciones salariales, se está registrando una clara tendencia a la reducción del número de inaplicaciones, así como del número de trabajadores afectados. Esto ocurre desde abril de 2014, en comparación con los meses correspondientes del año anterior, de modo que 2014 terminó con un 17,48% menos inaplicaciones en 2013, y afectaron a un 58,51% menos trabajadores. En 2015, se registraron un 30,68% menos inaplicaciones que en 2014, y afectaron a un 34,79% menos trabajadores.

En el primer trimestre de 2015 se habían registrado 548 inaplicaciones que afectaban a 18.097 trabajadores. Sin embargo, en el primer trimestre de 2016 se han registrado un 12,96% menos de inaplicaciones que en el mismo periodo de 2015, y afectan a un 50,99% menos trabajadores.

Expedientes de inaplicación tramitados a través de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

- En los últimos meses se han visto tres inaplicaciones.
- La empresa **SANYRES**, solicitando desvincularse del convenio sectorial de Madrid para “Residencias y centros de día para personas mayores”, pero la empresa desistió.
 - La empresa **IBM** presento solicitud de inaplicación de condiciones de trabajo que tras diversas solicitudes, fue objeto de designación de árbitro, en el último momento y a escasos minutos de terminar el plazo para dictarse el correspondiente laudo arbitral, la empresa llega a un acuerdo con la representación de los trabajadores y desiste de la solicitud de inaplicación solicitada.
 - La empresa **FUENTECAPALA**, del sector Textil, llega a la Comisión Permanente pesa a adolecer de requisitos formales para su admisión. Debido a ello se mantiene un debate jurídico, y se decide en Comisión Permanente su inadmisión.

En los ámbitos inferiores no se ha producido ninguna inaplicación.

Corresponde al primer trimestre de 2016 un laudo desestimatorio publicado ante la solicitud de inaplicación de un convenio de empresa, del ámbito de País Vasco.

Consulta expedientes de inaplicación resueltos en periodos anteriores:

Decisiones sobre inaplicación de Convenios Colectivos

Consulta expedientes resueltos en el ámbito de las Comunidades Autónomas:

Laudos y Decisiones en CC.AA. sobre inaplicación de Convenios Colectivos

Negociación Colectiva Estatal

Registro de convenios

Convenios estatales, enero/marzo 2016

Publicados en el BOE

- INDUSTRIA CÁRNICA. (99000875011981). Firmado 27/10/2015. Vigencia 2015/2017. BOE 11/02/2016.
- CONVENIO ESTATAL DE JARDINERÍA (99002995011981) Firmado en el SIMA, 17/12/2015. Vigencia 2015/2016. BOE 2/02/2016.
- INDUSTRIAS DE PERFUMERÍA Y AFINES. (99004015011984). Firmado 4/11/2015. Vigencia 2015/2016. BOE 19/01/2016.
- EMPRESAS DE PUBLICIDAD (99004225011981). Firmado 22/12/2015. Vigencia 2015/2016. BOE 10/02/2016.
- ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS DE CRÉDITO (99001945011981). Firmado 17/12/2015. Vigencia 2015/2016. BOE 1/03/2016.
- FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS. (99011915011998). Firmado 2/11/2015. Vigencia 2015/2017. BOE 2/03/2016.
- I CC ORTOPEDIAS Y AYUDAS TÉCNICAS (99100175012016). Firmado 30/11/2015. Vigencia 2015/2017. BOE 15/03/2016.
- I CC ESTATAL DEL SECTOR LABORAL DE RESTAURACIÓN COLECTIVA (99100165012016). Firmado 17/11/2015. Vigencia 2015/2018. BOE 22/03/2016.



Revisiones salariales publicadas

- CONVENIO ESTATAL DE JARDINERÍA (99002995011981). Revisión salarial automática 2016. BOE 19/01/2016.
- EMPRESAS DE PUBLICIDAD (99004225011981). Revisión salarial automática 2016. BOE 3/02/2016
- INDUSTRIA CÁRNICA. (99000875011981). Revisión salarial automática 2016. BOE 27/01/2016.
- ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS DE CRÉDITO (99001945011981). Revisión salarial automática. BOE 12/02/2016.
- FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS (99011915011998). Revisión salarial automática. BOE 12/02/2016.
- INDUSTRIA QUÍMICA (99004235011981). Revisión salarial 2016. BOE 16/02/2016.
- I CC ESTATAL DEL SECTOR LABORAL DE RESTAURACIÓN COLECTIVA (99100165012016). Revisión salarial automática. BOE 24/02/2016.
- INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERÁMICAS (99002045011981). Revisión salarial 2016. BOE 3/03/2016.
- ORTOPEDIAS Y AYUDAS TÉCNICAS (99100175012016). Revisión salarial automática. BOE 3/03/2016.
- INDUSTRIA FOTOGRÁFICA (99002235011981). Revisión salarial 2015/2016. BOE 15/03/2016.
- INDUSTRIA TEXTIL Y CONFECCIÓN (99004975011981). Revisión salarial 2016. BOE 15/03/2016.



Convenios firmados a falta de publicar

- PASTAS, PAPEL Y CARTÓN (99003955011981). Firmado 14/03/2016. Vigencia 2015/2018.
- UNIVERSIDADES PRIVADAS, CENTROS UNIVERSITARIOS PRIVADOS Y CENTROS DE FORMACIÓN DE POSTGRADUADOS (99010715011997). Firmado 11/03/2016. Vigencia 2016/2018.
- I CONVENIO ESTATAL DEL METAL, acuerdo de la comisión negociadora el 29/03/2016.



Obligación empresarial de incorporar el código del convenio colectivo de aplicación en sus relaciones con Tesorería General de la Seguridad Social

El Real Decreto 708/2015 (BOE 25/07/2015), incorpora la obligación de comunicar a la Tesorería general de la Seguridad Social (TGSS), el código del Convenio Colectivo de aplicación en cuanto se inscriba la empresa y cuando se produzca un alta de un nuevo trabajador o una variación del Convenio Colectivo aplicable.

Jornadas

Acto conmemorativo del XX Aniversario del I ASAC (1996-2016)



La Fundación del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje (SIMA), ha organizado el día 23 de febrero de 2016, en el salón de actos del Consejo Económico y Social de España (CES) un Acto conmemorativo del XX Aniversario de la firma del ASAC.

En este año, 2016, se cumplen los veinte años de la suscripción del I Acuerdo sobre Solución Extrajudicial de Conflictos Laborales (ASEC), acuerdo que fue firmado por las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las organizaciones sindicales CCOO y UGT.

En el acto participaron: Marcos Peña Prieto, presidente del CES; Antonio Garamendi Lecanda, presidente de la CEPYME; Juan Rosell Lastortras, presidente de CEOE;

Cándido Méndez Rodríguez, ex Secretario General de UGT e Ignacio Fernández Toxo, Secretario General de CCOO.

Cándido Méndez, ha hecho un repaso a la historia de los diferentes acuerdos, desde las primeras iniciativas que se produjeron en el País Vasco, Cataluña y Galicia, hasta la firma del primer Acuerdo sobre Solución de Conflictos Colectivos (I ASAC), en enero de 1996. Ha señalado que la “democratización de las relaciones colectivas de trabajo se articulan sobre la negociación colectiva y el acuerdo de solución de conflictos”.

 **Noticias relacionadas, web de la Fundación SIMA**
<http://fsima.es/acto-conmemorativo-del-xx-aniversario-del-asac-1996-2016/>

Reforma laboral

Sentencias

Descargar pdf pinchando en cada documento

- **STS 219/2016 de 15 marzo. RJ 2016\994** DESPIDO COLECTIVO NOTIFICACIÓN INDIVIDUAL BANKIA: no es necesaria la reproducción de los criterios de selección fijados o acordados durante las negociaciones ni la constancia de la concreta aplicación de los criterios al personal afectado, Si el trabajador demanda puede solicitarlos mediante actos preparatorios, diligencias preliminares y aportación documental por parte de la empresa. VOTO PARTICULAR.
- **STS de 18 febrero 2016. RJ 2016\793** DESPIDO, COMPUTO DE LA INDEMNIZACIÓN, clarifica doctrina y modifica la existente sobre el límite de las 42 mensualidades.
- **STS de 16 febrero 2016. RJ 2016\1206** CONFLICTO COLECTIVO POR MODIFICACIÓN SUSTANCIAL DE LAS CONDICIONES DE TRABAJO DE CARÁCTER COLECTIVO: se declara injustificada la reducción salarial operada por la empresa al no haber acreditado las causas económicas alegadas para justificar la medida.
- **STS de 21 enero 2016. RJ 2016\591** SUPRESIÓN DE LA PAGA EXTRAORDINARIA DE DICIEMBRE 2012 POR EL RD LEY 20/2012 A TRABAJADORES DE UNIVERSIDAD DE BARCELONA: procede el abono de la parte proporcional ya devengada a fecha 15 julio 2012.
- **STSJ de Cataluña núm. 1114/2016 de 18 febrero. JUR 2016\66825** DESPIDO COLECTIVO, Criterios de Selección: es suficiente la notificación individual del despido entregada al trabajador si se determinan los criterios de valoración y evaluación, que han llevado a elección del concreto trabajador y que además es un criterio establecido en el acuerdo alcanzado.
- **STSJ de Murcia. 77/2016 de 15 febrero. AS 2016\308** DESPIDO COLECTIVO, nulidad de la extinción individual, por existencia de fraude de ley: ya que se utiliza esta vía para evitar la subrogación empresarial: Servicio Murciano de Salud.
- **STS de 18 febrero 2016. RJ 2016\1122** COMPLEMENTO DE PENSIONES PACTADO EN ERE: no es responsable la aseguradora por las diferencias en cálculo del salario regulador con el que se calcula el complemento de pensiones, si la póliza sólo cubre la suma que

corresponde, con el salario anual efectivamente devengado hasta el momento de la adhesión a la misma.

- **SAN núm. 7/2016 de 22 enero. JUR 2016\22220** ACUERDO DE MODIFICACIÓN DEL XV CONVENIO COLECTIVO DE LA ONCE: es válida la nueva regulación de la comisión por vacaciones, pues su cálculo garantiza que la retribución por los periodos en que disfruten las vacaciones sea equivalente a la que se percibe durante los periodos de trabajo.

Otras sentencias

- **STSJ de Castilla y León, Valladolid de 23 febrero 2016. JUR 2016\54627** PENSIÓN DE VIUDEDAD: reconocimiento a la cónyuge superviviente separada, a pesar de la falta de establecimiento de pensión compensatoria, por ser víctima de violencia de género, situación que se acredita mediante denuncia interpuesta por malos tratos ante la Policía Nacional, informes médicos y el testimonio del hijo mayor.
- **STC, Pleno de 3 de Marzo de 2016, Rec 7222/2013** No se vulnera la protección de datos al instalar cámara de seguridad para el control de la zona de caja, el empresario no necesita el consentimiento expreso del trabajador par el tratamiento de las imágenes obtenidas a través de la cámara instalada para seguridad o control laboral. Votos Particulares de dos Magistrados.
- **STC, Pleno 14 de abril de 2016 Proc. 3660/2013. CONDENA POR DAÑOS MATERIALES Y LUCRO CESANTE** al líder de un piquete informativo al dueño de un bar, por los hechos acaecidos durante la huelga general de 2010. Votos particulares de cuatro magistrados. Estimación parcial de la vulneración del derecho de huelga.
- **STSJ de Castilla y León, Valladolid de 3 febrero 2016. AS 2016\99** .CONTRATO DE TRABAJO A DOMICILIO: abono de horas extraordinarias en este tipo de contrato. Se puede controlar el ejercicio laboral a distancia mediante la comprobación de la conexión del trabajador a la intranet empresarial y de su actividad en la red lo que no supone invasión del espacio protegido bajo el concepto de domicilio.

- **STSJ de Madrid núm. 66/2016 de 27 enero. AS 2016\199. DERECHOS DE INFORMACIÓN Y CONSULTA.** derecho de los representantes legales y sindicales a tener acceso a los boletines de cotización TC-1 y TC-2 y obligación de la empresa a ponerlos los medios a su disposición, sin que se vulnere por ello el derecho a la intimidad.
- **STS de 23 febrero 2016. RJ 2016\963. INDEMNIZACIÓN DESPIDO E IPTOTAL.** Al ser la opción entre indemnización y readmisión una obligación alternativa, la declaración de improcedencia del despido de un trabajador que fue dado de baja por la empresa cuando agota el período máximo de IT y con posterioridad, pero antes de la sentencia, es declarado en situación de incapacidad permanente total, determina que la condena del empresario se limite a la indemnización ante la imposibilidad de readmitir.
- **STS de 18 febrero 2016. RJ 2016\942. SEGURO DE RESPONSABILIDAD CIVIL DERIVADA DE ACCIDENTE DE TRABAJO:** la cláusula que establece el plazo dentro del cual serán objeto de cobertura los siniestros que constituyan el objeto del contrato, no es cláusula limitativa de los derechos del asegurado, sino cláusula delimitadora del riesgo; no existe responsabilidad de la aseguradora cuando la comunicación del siniestro por la empresa asegurada se produce fuera del término establecido de cobertura, por lo que la responsable será la empresa.
- **STS de 22 enero 2016. RJ 2016\719. PRESTACIÓN POR MATERNIDAD:** Es obligación del INSS anticipar la prestación en el supuesto de una trabajadora que da a luz con posterioridad al despido, declarado nulo por sentencia.




Documentos

Descargar pdf pinchando en cada documento

Informes sindicales

- “Cuatro años de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos, la negociación colectiva y los salarios”.
- “La Igualdad salarial, un objetivo pendiente”.
- “La Negociación Colectiva en Prevención de Riesgos Psicosociales en el trabajo”.

Otros informes

- El 16 de Febrero 2016, se ha presentado la “Memoria de actividades de la Fundación Sima 2015”.



Legislación

- **Resolución de 9 de febrero de 2016, del Servicio Público de Empleo Estatal**, por la que se prorroga la vigencia de la Resolución de 1 de agosto de 2013, modificada por la de 30 de julio de 2014, por la que se determina la forma y plazo de presentación de solicitudes y de tramitación de las ayudas económicas de acompañamiento incluidas en el programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo prorrogado por el Real Decreto –ley 1/2013, de 25 de enero.
- **Real Decreto 708/2015, de 24 de julio**, por el que se modifican diversos reglamentos generales en el ámbito de la Seguridad Social para la aplicación y desarrollo de la Ley 34/2014, de 26 de diciembre, de medidas en materia de liquidación e ingreso de cuotas de la Seguridad Social y de otras disposiciones legales. (BOE Núm. 177. 25/julio/2015).

Propuestas legislativas

Iniciativas presentadas al Congreso de los Diputados, que recogen las propuestas y exigencias de los sindicatos para revertir las contrarreformas laborales y sociales.

- Propuesta de derogación del Art. 315.3 del Código Penal, relativo a la criminalización del derecho de huelga. Presentada por el Grupo Socialista a la Mesa del Congreso de los Diputados, con fecha 20/Enero/2016.*
- Proposición no de Ley, para la derogación de la reforma laboral y elaboración de un nuevo Estatuto de los Trabajadores. (Grupo Parlamentario socialista).
- Proposición no de Ley, de dignificación del Salario Mínimo Interprofesional acercándolo al 60% del salario medio, tal y como establece la Carta Social Europea. (Grupo Parlamentario Socialista).
- Proposición no de Ley de igualdad salarial entre mujeres y hombres. (Grupo Parlamentario Socialista).
- Proposición no de Ley, Relativa a promover un Pacto social, Político e Institucional que recupere el espíritu de consenso de la Ley Orgánica 1/2004, de 28 de diciembre, de medidas de protección integral, contra la violencia de género vinculando a todos los partidos políticos, poderes del Estado y sociedad civil, en un compromiso firme en pro de una política sostenida para la erradicación de la violencia de género. (Grupo Parlamentario Socialista).
- Proposición no de Ley, para la implantación inmediata y con carácter urgente de un ingreso mínimo vital para atender a las familias en situación de necesidad por carecer de recursos económicos de cualquier naturaleza. (Grupo Parlamentario Socialista).
- Proposición de Ley 25 de Emergencia Social, con medidas relativas a la protección del derecho a la salud, a la protección del derecho a una vivienda digna y adecuada, así como a la protección de los suministros energéticos básicos. (Grupo Parlamentario Podemos).



Unión Europea

Salarios mínimos mensuales 2016

El pasado 26 de febrero, la Oficina de estadísticas oficiales de la Unión Europea (Eurostat), publicó la información sobre los salarios mínimos nacionales mensuales establecidos a 1 de enero de cada año. En algunos países (Alemania, Irlanda, Reino Unido...) no está fijado sobre una base mensual, sino horaria o semanal. En esos casos el salario por hora o semanal se convierten en salarios mensuales.

El salario mínimo nacional es el umbral salarial de aplicación universal o cuasi universal. Solo seis países de la UE carecen de salario mínimo nacional: Austria, Chipre, Dinamarca, Finlandia, Italia y Suecia. En estos países se fijan los salarios mínimos por convenios colectivos sectoriales o de ámbito inferior; no son de aplicación universal aunque la cobertura de los convenios en esos países suele superar el 80%.

Salarios mínimos mensuales en euros corrientes, en paridad de poder adquisitivo (PPA) y en proporción al salario mediano					
País	2015	2016 (en euros)	2016 (en PPA)	Proporción del salario mediano bruto.(2014) ⁽¹⁾	Reseñas
Luxemburgo	1.923	1.923	1.597	57%	
Irlanda	1.462	1.546	1.265	43%	Congelado desde 2011 hasta 2015
Reino Unido	1.379	1.529	1.133	48%	Mayores de 25 años
Holanda	1.502	1.508	1.373	48%	
Bélgica	1.502	1.502	1.382	51%	Congelado desde 2012
Alemania	1.473	1.473	1.451	49%	Sin cambios hasta 1/01/2017
Francia	1.458	1.467	1.361	61%	
Eslovenia*	791	ND	968	61%	
España	757	764	828	41%	Convertido en 12 mensualidades
Malta	720	728	900	53%	
Grecia	684	684	800	46%	Sin cambios desde 2012, cuando se redujo un 22%
Portugal	589	618	756	57%	Convertido en 12 mensualidades
Polonia	410	431	792	50%	
Estonia	390	430	569	42%	
Croacia	396	408	618	ND	
Eslovaquia	380	405	597	47%	
Letonia	360	370	528	51%	
R. Checa	332	366	564	37%	
Hungría	333	353	625	54%	
Lituania	300	350	557	49%	
Rumanía	218	233	445	53%	
Bulgaria	184	215	449	ND	

Fuente: EUROSTAT.
(1) Estimación de la OCDE. * Julio 2015.

Salarios mínimos EN EUROS

Los salarios mínimos mensuales a uno de enero de 2016 año, expresados en euros corrientes, varían entre 215 euros en Bulgaria y 1.923 euros en Luxemburgo. Un abanico salarial cercano a 1:10, con apenas modificación. Así, en 2008, antes de la crisis, ese coeficiente era 1:11.

En función de los niveles de salarios mínimos en euros de las estadísticas precedentes, los países de la UE pueden agruparse en tres grupos:

Un primer grupo de siete Estados miembros con salarios mínimos superiores a 1.000 euros/mes: Alemania, Bélgica, Francia, Holanda, Irlanda, Luxemburgo y Reino Unido. En realidad, salvo Alemania y Francia este grupo de países tienen un umbral salarial superior a 1.500 euros/mes para trabajadores y trabajadoras a tiempo completo.

Un segundo grupo de cinco países: Eslovenia, España, Grecia, Malta y Portugal con salarios entre 600 euros y 800 euros por mes.

Un tercer grupo de diez Estados miembros cuyos salarios mínimos son inferiores a 500 euros mes: excepto Eslovenia, todos los Estados miembros del centro y este de la UE.

Salarios mínimos en niveles de poder adquisitivo

Para determinar el valor real de los salarios mínimos es bastante más preciso establecer una comparación en función de los diferentes niveles de precio y coste de vida de los países de la UE. En el cuadro estadístico precedente, tercera columna se expresan los salarios mínimos de 2016 en paridad de poder adquisitivo (PPA), tomando en cuenta las diferencias en los niveles de precios nacionales.

A primera vista es evidente que las disparidades entre países son mucho menores. En efecto, la relación entre el salario mínimo menor y el mayor desciende a 1:4 en términos de PPA. Los salarios mínimos en la UE en PPA oscilan entre los 445 PPD en Rumanía y los 1.597 PPD en Luxemburgo.

Niveles relativos de salarios mínimos

Es importante comparar los distintos salarios mínimos en función de la protección real que brindan en cada uno de los países. Para esto hay que medirlos por su valor relativo, es decir: en relación a la estructura nacional de salarios. Esta comparación habitualmente se establece mediante el índice de Kaitz, es decir, el nivel relativo de salarios medido como proporción del salario mediano o del salario promedio. Si se consideran los salarios medianos, valor estadístico central según el cual el 50% de la fuerza laboral gana más y el otro 50% gana menos, y que refleja mejor la dispersión salarial nacional que el valor salarial promedio, la brecha en los niveles relativos de salario mínimo en el ámbito europeo es de unos 24 puntos porcentuales 61% de Francia frente al 37% de la República Checa (columna cuarta del cuadro estadístico, datos de la OCDE).

Los valores relativos de salarios mínimos muestran claramente que en la mayoría de los países de la UE estos salarios se fijan a niveles muy bajos.

En realidad, todos los países europeos se encuentran por debajo del umbral de bajos salarios estipulado por la OCDE y otros organismos internacionales: dos tercios de la remuneración media. Incluso, ateniéndonos a la definición internacionalmente aceptada para definir el umbral de pobreza: 60% del ingreso mediano, hay que recalcar que en numerosos países europeos, como España, los salarios mínimos determinan "salarios de pobreza" (en expresión del informe de la Comisión europea de 2011 sobre salarios mínimos)

Sistema para fijar salarios mínimos nacionales

Los sistemas nacionales para la determinación de salarios mínimos nacionales difieren ampliamente. Tres diferentes modos se distinguen claramente:

1. Sin consulta a los interlocutores sociales. Solo en dos países los gobiernos establecen el salario mínimo sin consultar a los interlocutores sociales: Holanda y Grecia desde 2012.
2. Con consulta previa a los interlocutores sociales, directa o indirectamente. Este método es el más frecuente con distintas variaciones:
 - Francia, el gobierno fija por decreto ley este salario, pero está obligado a consultar previamente a la Comisión Nacional de Negociación Colectiva, donde participan patronales y sindicatos, y a un grupo de expertos que está obligado a su vez a escuchar a los interlocutores antes de establecer su dictamen.
 - En el Reino Unido, el salario mínimo lo fija el gobierno conforme al dictamen que establece la Comisión de Bajos Salarios (low pay commission), comisión de nueve miembros compuesta por representantes de los interlocutores sociales y expertos
 - En Irlanda se fija mediante orden ministerial del ministerio de trabajo. Los interlocutores sociales pueden participar en el proceso de dos maneras: por acuerdo nacional que presentan al ministro/a de trabajo para su aprobación, o en el marco de consultas que realiza el Tribunal de Trabajo.
 - En España, Croacia y República Checa el gobierno consulta previamente a los interlocutores sociales, sin que esté establecida comisión permanente.
 - En los países del Este de EU la consulta a los sindicatos y organizaciones empresariales se lleva a cabo en órganos consultivos tripartitos cuya misión no se ciñe al ámbito salarial. En efecto, en Hungría, Eslovenia, Bulgaria, Letonia y Lituania, el Consejo Económico y Social es el organismo que intervine en la fijación del salario mínimo.
 - En Portugal se procede de forma similar: el salario mínimo mensual garantizado se determina por decreto ley previa consulta a la Comisión Permanente de Diálogo Social.
 - En Polonia la Comisión Tripartita de Asuntos Económicos quien determina el salario mínimo propuesto por el gobierno. En el caso de que no haya acuerdo en esa Comisión, el gobierno fija el salario directamente, pero el montante no puede ser inferior a la propuesta inicialmente transmitida a la Comisión.
3. Por negociación colectiva en Bélgica, el salario mínimo nacional se negocia en una comisión paritaria del Consejo Nacional del Trabajo, el acuerdo que se produzca en esa comisión se hace obligatorio por Real Decreto.

El salario mínimo interprofesional (SMI) fija la cuantía retributiva mínima que percibirá el trabajador referida a la jornada legal de trabajo y que el sentido del salario mínimo es la protección de los trabajadores de la pobreza, los bajos salarios y la dispersión salarial por los niveles más bajos.

Desde el primero de abril ha entrado en vigor en el Reino Unido el salario nacional de subsistencia [National Living Wage (NLW), denominación y siglas en inglés]. Este nuevo salario mínimo es de 7,2 libras/hora, y consiste en añadir 50 peniques al salario mínimo hora para las personas con 25 años o más que hasta esa fecha cobraban 6,7 libras/hora. Esta subida es equivalente al 7,5%.

La instauración del salario mínimo de subsistencia y la revalorización del salario mínimo para luchar contra los bajos salarios es la realización de unas de las promesas electorales del partido conservador, que ganó las elecciones en 2015. El Gobierno conservador se ha marcado como objetivo, en este ámbito, que en 2020 el salario mínimo tenga un valor equivalente al 60% del salario mediano (frente al 55% actual).

Salario mínimo de subsistencia en Reino Unido

Principales indicadores y previsión IPC

Evolución del mercado de trabajo y la economía española

	Período	Dato	Var. Período anterior	Var. interanual	Fuente
PIB (millones €) ¹	IV trim-2015	274.220	0,8 %	3,5 %	CNT-INE
Ocupados (miles)	I trim-2016	18.029,6	-0,36 %	3,29 %	EPA-INE
Parados (miles)	I trim-2016	4.791,4	0,25 %	-12,00 %	EPA-INE
Tasa paro %	I trim-2016	21 %	0,10 p.p.	-2,78 p.p.	EPA-INE
Parados registrados	Marzo 2016	4.094.770	-1,4 %	-8,0 %	SEPE

¹ PIB nominal. Dato corregido de efectos estacionales y calendario. Las variaciones son del PIB real.
Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT, a partir de las fuentes señaladas.

Evolución y previsión de precios

	Período	Var. mensual	Var. interanual	Previsión	Fuente
IPC mensual ²	Abril 2016	0,7 %	-1,1 %	-0,8 %	IPC-INE y FUNCAS
IPC media anual ³	Abril 2016	-0,3 p.p.	-1,6 %	-0,2 %	IPC-INE y FUNCAS

² Previsión para mayo de 2016 de la variación interanual.
³ Variación mensual= diferencia entre marzo y abril de las variaciones anuales. Variación anual = variación anual de enero a marzo. Previsión para la variación media anual de 2016 completo. Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT, a partir de las fuentes señaladas.

