

Tercera etapa | NÚMERO 27 | julio / septiembre de 2016

Introducción

UGT y CCOO, en una declaración conjunta, han expuesto su preocupación por la situación política en la que se encuentra nuestro país. Necesitamos consolidar el crecimiento económico, adoptar medidas que contrarresten las consecuencias negativas de estos años de crisis, que han afectado a millones de trabajadores y trabajadoras; necesitamos garantizar la revaloración de las pensiones, los salarios de los empleados públicos y el SMI. Para nuestro sindicato, UGT, el diálogo, la negociación y el acuerdo es el camino para salir de esta situación, para priorizar el empleo de calidad, y las actuaciones que incidan en la mejora de la protección social a las personas más desfavorecidas. Centrarnos en políticas que favorezcan a las personas, a las familias, que la recuperación de la economía llegue a toda la sociedad. En definitiva, aumentar el empleo con derechos y lograr salarios de calidad.

En este contexto se configuran las **Orientaciones para la Negociación Colectiva 2017**. Aunque el **III AENC 2015-2017**, mantiene su vi-

gencia y los criterios que orientan la negociación colectiva, queda pendiente de negociación el incremento salarial para 2017. El Acuerdo pospone su concreción a los tres meses siguientes a la publicación por parte del Gobierno de su cuadro macroeconómico para el año 2017 que se tomará en consideración para la concreción del criterio final pactado. La situación política en nuestro país, con un nuevo gobierno aún sin Presupuestos Generales del Estado para el año próximo, obliga a tomar como referencia el cuadro macroeconómico que el gobierno en funciones ha enviado a Bruselas, a efectos de dar cumplimiento a los compromisos españoles en materia de déficit y deuda, junto a otras estimaciones de organismos internacionales y de instituciones de análisis económico.

UGT, junto con CCOO, trasladamos a las organizaciones empresariales la necesidad de que los incrementos salariales permitan a los trabajadores y trabajadoras recuperar poder de compra, compensando la importante pérdida



Boletín de Negociación Colectiva

EN ESTE NÚMERO

INTRODUCCIÓN

SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2016

Seguimiento de la negociación colectiva • Expedientes de inaplicación tramitados a través de la CCNCC

NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATAL

Registro de convenios.

JORNADAS

RVIII Jornadas de derecho laboral.

REFORMA LABORAL

Sentencias Reforma Laboral • Otras sentencias.

DOCUMENTOS



Informes sindicales • Otros informes.

LEGISLACIÓN

PROPUESTAS LEGISLATIVAS

Iniciativas presentadas por los grupos parlamentarios.

UNIÓN EUROPEA



Diálogo social europeo • Pacto de competitividad en Finlandia • Pobreza en la Unión Europea, en 2015

INDICADORES LABORALES Y ECONÓMICOS.

Principales indicadores y previsión IPC.

producida por las políticas de devaluación salarial aplicadas desde 2010. Además, aunque forma parte de la negociación tripartita con el Gobierno, les hemos trasladado también nuestra propuesta de aumento del salario mínimo interprofesional para 2017, inserta en una estrategia, a medio plazo dirigida a situar el SMI en un nivel equivalente al 60% del salario medio neto, tal y como recomienda la Carta Social Europea. La recuperación de los salarios es imprescindible para sostener el consumo y con él, el crecimiento económico, reducir las desigualdades y los niveles de pobreza y exclusión social, ya alarmantes en nuestro país.

En relación a otras cuestiones incluidas en el III AENC, queremos profundizar en la negociación de cláusulas que ayuden a impulsar el crecimiento del empleo y la calidad del mismo; a eliminar la discriminación y promover la igualdad de trato y de oportunidades; a promover un modelo de formación dual eficaz y adaptado a las características productivas y empresariales de nuestro país; a precisar el ámbito de actuación de las empresas multiservicios, evitando la rebaja de las condiciones laborales existentes en los convenios sectoriales, que está provocando competencia desleal entre las empresas, y a establecer unas relaciones laborales más equilibradas; poniendo en valor la autonomía de la negociación colectiva.

Declaración conjunta de CCOO y UGT
LA SITUACIÓN POLÍTICA Y LAS PRIORIDADES
DEL MOVIMIENTO SINDICAL

12 de septiembre de 2016



Es preciso poner de relieve que la negociación colectiva es una institución laboral que se comporta como un bien público, en la medida que ahorra costes a las empresas pequeñas, evita la competencia desleal, permite la participación de los trabajadores y ha demostrado una elevada capacidad de reacción para adaptarse a los ciclos económicos, aparte de establecer las condiciones de trabajo y los derechos laborales de millones de trabajadores y trabajadoras. Los sindicatos somos responsables, juntamente con las organizaciones empresariales, de mantener vivos los convenios, que no decaigan, y defender la autonomía de las partes para negociar y preservar la fuerza vinculante de lo que libremente pactamos.



Seguimiento

Negociación Colectiva 2016

Evolución del tercer trimestre

Convenios registrados en el tercer trimestre

El tercer trimestre de 2016, es decir los meses de julio, agosto y septiembre de este año, el número de convenios registrados ha ascendido a 432, con aplicación para 1.006.643 trabajadores de 152.717 empresas. La subida salarial media negociada en estos convenios ha sido de 0,85% y la jornada media ha sido de 1.753,12 horas al año. De ellos, 248 son convenios nuevos, para 409.613 trabajadores de 58.564 empresas, que han negociado una subida media de 0,84%. Y los 184 restantes son convenios revisados, afectan a 597.030 trabajadores de 94.153 empresas y tienen negociada una subida media de 0,86%.

Por ámbito funcional, se han registrados en estos tres meses 312 convenios de empresa que afectan a 73.130 trabajadores y que tienen una subida media de 0,76%. Son 189 convenios nuevos, para 50.795 trabajadores, con subida media de 0,68%; y 123 convenios revisados, para 22.335 trabajadores, con subida media de 0,94%.

Los convenios de ámbito superior a la empresa son 120, afectan a 933.513 trabajadores y tienen una subida media de 0,86%. De ellos, 59 son convenios nuevos, que afectan a 358.818 trabajadores y que tienen una subida media de 0,87%, y 61 son convenios revisados, con subida media de 0,86% para 574.695 trabajadores.

En el trimestre se han registrado 49 convenios con cláusula de garantía salarial. Esto supone que el 11,34% de los convenios registrados en el trimestre, que afectan al 10,60% de los trabajadores, cuentan con esta cláusula.

Convenios registrados hasta el tercer trimestre

En el acumulado del año, se han registrado hasta el tercer trimestre 2.601 convenios, que

afectan a 6.578.395 trabajadores de 808.032 empresas, que han negociado de media una subida salarial de 1,08% y una jornada de 1.756,61 horas al año. Hay hasta septiembre 581 convenios nuevos, que afectan a 719.684 trabajadores de 104.149 empresas y que tienen una subida media de 0,95%. Los convenios revisados son 2.020 y afectan a 5.858.711 trabajadores de 703.883 empresas, con subida salarial media de 1,10%.

Se han registrado 1.973 convenios de empresa, que afectan a 392.363 trabajadores y que tienen una subida media de 0,71%. Son 470 convenios nuevos, para 95.453 trabajadores, con subida media de 0,77%; y 1.503 convenios revisados, con subida media de 0,69% para 296.910 trabajadores.

Los convenios de ámbito superior a la empresa registrados hasta el tercer trimestre han sido 628, afectan a 6.186.032 trabajadores y tienen una subida media de 1,11%. Hay de estos ámbitos 111 convenios nuevos para 624.231 trabajadores, que recogen una subida media de 0,97%. Los convenios revisados de ámbito superior a la empresa son 517, afectan a 5.561.801 trabajadores y tienen una subida media de 1,12%.

Del total de convenios registrados hasta septiembre, el 14,49%, que afecta al 20,37% de los trabajadores, recoge cláusula de garantía salarial.

En cuanto al criterio de año de firma, que es como se publican los datos actualmente, hay 721 convenios registrados hasta septiembre que han sido firmados en 2016. Afectan a 1.200.562 trabajadores de 142.234 empresas y tienen negociada una subida salarial media de 1,02%. Los 1.880 convenios restantes han sido firmados en años anteriores, afectan a 5.377.833 trabajadores de 665.798 empresas y tienen una subida media de 1,09%.

Negociación Colectiva

Datos MEYSS
NC 2016

Resultados Generales

Datos hasta: 30/09/2016

2016

Convenios nuevos		Empresa	Otro ámbito	Total
Subida Salarial Media		0,77%	0,97%	0,95%
Número de Convenios		470	111	581
Trabajadores Afectados		95.453	624.231	719.684
Empresas Afectadas				104.149
Jornada media pactada		1.711,88	1.766,54	1.759,29
Convenios revisados				
Subida Salarial Media		0,69%	1,12%	1,10%
Número de Convenios		1.503	517	2.020
Trabajadores Afectados		296.910	5.561.801	5.858.711
Empresas Afectadas				703.883
Jornada media pactada		1.714,55	1.758,51	1.756,29
Total convenios				
Subida Salarial Media		0,71%	1,11%	1,09%
Número de Convenios		1.973	628	2.601
Trabajadores Afectados		392.363	6.186.032	6.578.395
Empresas Afectadas				808.032
Jornada media pactada		1.713,90	1.759,32	1.756,61
Cláusula de revisión	Número de Convenios con cláusula	274	103	377
	Trabajadores afectados	93.659	1.246.291	1.339.950
	Porcentaje sobre trabajadores	23,87%	20,15%	20,37%
	Convenios con cláusula con efecto retroactivo	235	74	309
	Trabajadores con cláusula con efecto retroactivo	87.962	582.991	670.953
Porcentaje sobre los trabajadores con cláusula	93,92%	46,78%	50,07%	

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

Análisis comparativo

Comparando con años anteriores, los convenios de los tres primeros trimestres de 2016 continúan la recuperación que ya se inició en 2014; y han crecido un 114,78%, respecto a septiembre de 2013.

Los trabajadores afectados han ido aumentando también año tras año: en los tres pri-

meros trimestres de 2014 se registraron convenios para un 12,86% más trabajadores que los que tenían convenio hasta septiembre de 2013. En los tres primeros trimestres de 2015, el crecimiento sobre el año anterior fue de un 23,04% y en el mismo periodo de 2016 el número de trabajadores cubiertos ha crecido un 27,38%.

Negociación Colectiva

Comparación septiembre

Datos hasta: 30/09/2016

	2013	2014	2015	2016
Número de Convenios	1.211	1.319	1.673	2.601
Trabajadores Afectados	3.719.130	4.197.266	5.164.295	6.578.395

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

Con esta evolución, los trabajadores cubiertos por convenio en septiembre de 2016 han sido un 76,88% más de los que tenían el convenio registrado en septiembre de 2013.

Negociación colectiva pendiente

En el mes de junio de 2016 se cerró el año 2014, con un incremento del número de convenios registrados de 12,99% respecto a 2013, una cobertura personal superior a la del año anterior en un 0,38% y una aplicación en un 9,45% más de empresas.

Datos MEYSS hasta:
30/09/2016

Total convenios	2014	2015 ^(*)	Variación (2015/2014)	2016 ^(*)	Variación (2016/2014)
Total convenios	5.185	5.196	0,21%	2.601	-49,84%
Total empresas	1.436.946	1.240.876	-13,64%	808.032	-43,77%
Total trabajadores	10.304.700	9.081.654	-11,87%	6.578.395	-36,16%

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 septiembre de 2016 con efectos económicos en el año correspondiente. Datos provisionales para 2015 y 2016

Comparando, pues, con el último año consolidado, que ya es 2014, falta por negociarse el convenio de 2015 para el 13,64% de las empresas y el 11,87% de los trabajadores. Respecto a 2016, con el registro de los tres primeros trimestres del año, falta por negociarse el convenio para el 36,16% de los trabajadores y el 43,77% de las empresas.

Cobertura

Inaplicación salarial

La tendencia a la reducción en las inaplicaciones registradas se vio frenada en el mes de junio de 2016, de modo que el segundo trimestre de 2016, aunque hubo una reducción de un 28,30% en el número de inaplicaciones respecto al trimestre anterior, se dio un aumento en el número de trabajadores afectados de un 22,69%. Pero esta variación en el segundo trimestre se ha visto compensada por el tercero: en el tercer trimestre el número de inaplicaciones ha sido inferior al del segundo trimestre en un 25,15% y el número de trabajadores afectados se ha reducido un 56,88% respecto al segundo trimestre de 2016.

Respecto al tercer trimestre de 2015, aumentan un 7,56% las inaplicaciones, pero disminuyen los trabajadores afectados un 13,51%.

Negociación Colectiva


NC 2016

	Inaplicaciones	Trabajadores
Primer semestre	819	19.753
Julio 2016	84	1.707
Agosto 2016	116	1.864
Septiembre 2016	56	1.122
Tercer trimestre	256	4.693
	Inaplicaciones	Trabajadores
2012	748	29.352
2013	2.512	159.550
2014	2.073	66.203
2015	1.437	43.173


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

Inaplicaciones

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

Inaplicación resuelta por un Laudo en el Sima, de la empresa "Grupo EIFFAGE INFRAESTRUCTURAS" (Sector Construcción). Ver PDF del laudo arbitral. 

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 

Criterios para el tratamiento de los expedientes consultas competencia de la CCNCC

En la reunión de la Comisión Permanente de la CCNCC celebrada el día 15-09-2016, en relación con las funciones consultivas atribuidas a la misma en los artículos 12 y siguientes del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, se aprobaron los siguientes criterios que deben reunir las consultas que sobre ámbito funcional se planteen ante esta CCNCC.

Se difunden en la web de la CCNCC los criterios que son de interés para toda la organización: http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/A_Informacion/A4_consultas.htm 

Negociación Colectiva Estatal

Registro de convenios

Convenios estatales, julio/agosto/septiembre 2016



- **CAJAS Y ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO**
(9000785011981). Vigencia 2015/2018. BOE 12/08/2016.
- **TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS ESPECIALES DE ARCILLA COCIDA**
(99004935011982). Vigencia 2016/2018. BOE 10/08/2016.
- **CURTIDOS, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES
Y CURTICIÓN DE PIELES PARA PELETERIA**
(99001465011981). Vigencia 2016/2018. BOE2/08/2016.
- **INDUSTRIA DEL CALZADO**
(99000805011981). Vigencia 2016/2018. BOE 2/08/2016.
- **EMPRESAS PRIVADAS PROVEEDORAS CIVILES DE TRÁNSITO
AÉREO** (99100105012012). Vigencia 2015/2017. BOE 15/07/2016.
- **RECUPERACION Y RECICLADO DE RESIDUOS Y MATERIAS PRIMAS
SECUNDARIAS** (99004345011982). Vigencia 2016/2018. BOE 23/09/2016.
- **INDUSTRIA DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES**
(99000275011981). Vigencia 2016/2017. BOE 7/10/2016.
- **CONVENIO DE EMPRESAS DE MEDIACION DE SEGUROS PRIVADO**
(99000165011987). Vigencia 2016/2018. BOE 28/10/2016.



- **CAJAS Y ENTIDADES FINANCIERAS DE AHORRO** (9000785011981). Vigencia 2015/2018. Revisión salarial 2016, 2017, 2018. BOE 2/08/2016.
- **TEJAS, LADRILLOS Y PIEZAS ESPECIALES DE ARCILLA COCIDA** (99004935011982). Vigencia 2016/2018. Revisión Salarial 2017, 2018. BOE 19/07/2016.
- **INDUSTRIA DEL CALZADO** (99000805011981). Vigencia 2016/2018. Revisión Salarial 2017, 2018. BOE 19/07/2016.
- **CURTIDOS, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICIÓN DE PIELS PARA PELETERIA** (99001465011981). Vigencia 2016/2018. Revisión Salarial 2017, 2018. BOE 19/07/2016.

- **EMPRESAS PRIVADAS PROVEEDORAS CIVILES DE TRÁNSITO AÉREO** (99100105012012). Vigencia 2015/2017. Revisión Salarial 2016, 2017. BOE 6/07/2016.
- **MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE INSTALACIONES ACUÁTICAS** (99011925012000). Vigencia 2014/2016. Revisión salarial automática 2016. BOE
- **FABRICANTES DE YESOS, ESCAYOLAS, CALES Y SUS PREFABRICADOS** (99011915011998). Vigencia 2015/2017. Revisión salarial automática 2016. BOE 7/07/2016.
- **ACCION E INTERVENCIÓN SOCIAL** (99100155012015). Vigencia 2015/2017. Revisión Salarial 2016. BOE 1/07/2016.
- **CENTROS DE ENSEÑANZA DE PELUQUERIA Y ESTETICA, ENSEÑANZAS MUSICALES Y DE ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTISTICOS** (99009675011995). Vigencia 2011/2017. Revisión salarial automática 2014, 2015, 2016. BOE 7/10/2016.
- **INDUSTRIA SALINERA, ACUERDO SECTORIAL** (99014535072002). Vigencia 2016/2016. BOE 03/09/2016. Incrementos Salariales 2016.



- **CONVENIO DE AGENCIAS DE VIAJES** (99000155011981). Firmado 27/09/2016. Vigencia 2016/2018.
- **CONVENIO COLECTIVO GENERAL DE INDUSTRIAS DE FERRALLA** (99012395011999). Vigencia 2015/2017. Firmado 27/07/2016.
- **CONVENIO SECTORIAL ESTATAL DE CONSERVAS DE PESCADO** (99001315011981). Firmado 19/09/2016. Vigencia 2015/2020.

- **CONVENIO DE SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CRÉDITO** (99004835011981). Firmado el 11/10/2016. Vigencia 2015/2018.
- **PREACUERDO GESTORIAS ADMINISTRATIVAS** (99002385011981). Vigencia 2016/2018. Firmado 09/09/2016.
- **PREACUERDO EN EL CONVENIO COLECTIVO DE AGUAS DE BEBIDAS ENVASADAS** (99014405012008), Firmado 21/09/2016. Vigencia 2016/2017.
- **PREACUERDO EN EL CONVENIO DE EMPRESAS DE GESTIÓN Y MEIDACIÓN INMOBILIARIA** (99014585012004). Firmado 04/10/2016. Vigencia 2016/2018.
- **PREACUERDO EN EL CONVENIO DE EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL (ETT'S)** (99009525011995). Firmado 04/10/2016. Vigencia 2011/2017.
- **CONVENIO DE INGENIERÍAS Y OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS** (99002755011981), Firmado 7/11/2016. Vigencia 2014/2017.

Jornadas

VIII Jornadas de Derecho laboral (CGPJ y UGT) Problemas procesales derivados de las nulidades de las reestructuraciones empresariales

Celebradas en la sede del Consejo General del Poder Judicial (Madrid), los días 29 y 30 de Septiembre 2016.



Las conferencias versaron sobre.

- **“DESCUELGO DE CONVENIOS: TEORÍA Y PRÁCTICA DE LA NULIDAD”**, por Antonio Sempere Navarro, Magistrado del Tribunal Supremo, Sala Cuarta. ✎
- **“LA PROBLEMÁTICA DE LA FUERZA MAYOR EXTINTIVA”** por Carolina Martínez Moreno, Catedrática de Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad de Oviedo. ✎
- **“LA EXTERNALIZACIÓN DE SERVICIOS: PROBLEMAS QUE SUSCITA”** por Rosa María Virolés Piñol. Magistrada del Tribunal Supremo, Sala Cuarta. ✎
- **“PROBLEMAS PROCESALES DE LA EJECUCIÓN DEL DESPIDO COLECTIVO Y EN ESPECIAL, SOBRE LOS DESPIDOS INDIVIDUALES DERIVADOS”** por Fernando Salinas Molina, Magistrado del Tribunal Supremo, Sala Cuarta. ✎
- **“FLEXIBILIDAD INTERNA: PROBLEMÁTICA PROCESAL”** por Yolanda Valdeolivas García, Catedrática Derecho del Trabajo y Seguridad Social. Universidad Autónoma de Madrid.
- **“INCIDENCIA DE LA SITUACIÓN CONCURSAL EN LOS DESPIDOS COLECTIVOS”** por María Luisa Segoviano Astaburuaga, Magistrada del Tribunal Supremo, Sala Cuarta. ✎

Reforma laboral

Sentencias

Descargar pdf pinchando en cada documento

1.- STJUE de 20 Julio de 2016, C-341/2015. Tribunal de Justicia de la Unión Europea, sentencia vacaciones

Es contrario al Derecho de la Unión que se prive de la compensación económica en concepto de vacaciones anuales retribuidas al trabajador que accede a la jubilación y que no ha podido disfrutar la totalidad de sus vacaciones, incluso cuando haya sido por estar de baja por enfermedad. Ahora bien, si se ha llegado a un acuerdo por el que el empleado no tiene que acudir a trabajar un tiempo anterior a la jubilación, no se tiene derecho a tal compensación salvo cuando no haya podido agotar las vacaciones por enfermedad.

2.- STS 688/2016 de 20 Jul. 2016, Rec. 323/2014

Despido PANRICO. Se declara el despido ajustado a derecho salvo en dos extremos: el aplazamiento de la indemnización pactada y los despidos programados para los años 2015 y 2016. Se desestima la nulidad por vulneración del derecho de huelga ya que el acuerdo y subsiguiente decisión empresarial no estuvieron condicionados por el desarrollo de la huelga.

Frente al despido colectivo acordado por la entidad PANRICO SAU el 5-12-2013, derivado del acuerdo en el período de consultas de fecha 5 de diciembre de 2013, se formularon por la Confederación Agroalimentaria de CC.OO. y Confederación General del Trabajo sendas demandas impugnatorias del mencionado despido colectivo, que se tramitaron conjuntamente ante la Sala de lo Social de la Audiencia Nacional, en las que se suplicaba se dictase sentencia por la que se declarase el despido nulo o, subsidiariamente, improcedente. En concreto, se solicitaba la nulidad por dos razones: la primera, por vulneración de derechos fundamentales, especialmente por violación del derecho a la huelga; y, la segunda, **por razones de legalidad ordinaria**

3.- STJUE de 13 de julio de 2016, Joachim Pöpperl y Land Nordrhein-Westfalen, asunto C-187/15 (ECLI:EU:C:2016:550).(en relación a la pérdida de derecho a una pensión de jubilación)

El Tribunal de Justicia ha declarado que los Estados miembros no pueden establecer un régimen de jubilación que perjudique a un funcionario a su servicio si éste decide dejar el empleo público y desplazarse a otro Estado

para desempeñar un trabajo asalariado. Es obligación del juez nacional garantizar la obtención de este derecho, inaplicando si es necesario la normativa existente.

4.- STS núm. 848/2016 de 17 octubre. RJ 2016\4654

en una interpretación del art. 51.1 del ET conforme a la Directiva 98/95, la unidad cómputo será la 2empresa"y también el "centro de trabajo" en el que habitualmente presten servicios más de 20 trabajadores, cuando en éste se excedan los umbrales numéricos del citado artículo.

5.-STS núm. 777/2016 de 27 septiembre. JUR 2016\231326

El Convenio Colectivo sectorial aplicable mantiene el derecho a pasajes aéreos en caso de subrogación aunque el nuevo empleador no sea compañía aérea, sin que la pervivencia del derecho se condicione a la conclusión de un pacto novatorio, por lo que deben abonarse.

6.- Sentencia TSJ-PV de "Diego Porras"

El 14 de septiembre de 2016, se dictaba por el Tribunal de Justicia de la UE, tres sentencia relativas a la Directiva 1999/70/CE, sobre el trabajado de duración determinada.

La más relevante la demanda del caso de Diego Porras que se recoge en la sentencia del País Vasco que se adjunta.



Legislación

Real Decreto 311/2016, de 29 de julio, por el que se modifica el Real Decreto 1561/1995, de 21 de septiembre, sobre jornadas especiales de trabajo, en materia de trabajo nocturno. ✎



Propuestas legislativas

- Proposición de ley de modificación del artículo 42.1 del Estatuto de los Trabajadores para garantizar la igualdad en las condiciones laborales de los trabajadores subcontratados, con fecha 08/08/2016, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista.
- Proposición de Ley Orgánica de derogación del artículo 315, apartado 3, del Código Penal, con fecha 1/08/2016, presentada por el Grupo Parlamentario Socialista.
- Proposición de ley sobre Fijación de la cuantía del salario mínimo interprofesional, con fecha 16/09/2016, presentada por el Grupo parlamentario Confederal de Unidos Podemos-En Comú Podem-En Marea. Fecha.



Documentos

Descargar pdf pinchando en cada documento

sindicales

- Orientaciones para la Negociación Colectiva 2017.
- Informe UGT: TTIP (Acuerdo Transatlántico para el Comercio y la Inversión EEUU-UE).
- Informe Trabajo Doméstico. UGT 2016.
- Actuación en externalización y empresas multiservicios.
- Nota de prensa 31/10/2016. Es necesaria una reforma legislativa que garantice los derechos de los trabajadores de las empresas multiservicios.
- Informe: Sentencias del Tribunal de Justicia de la UE y Regulación actual de los Contratos de Duración Determinada.- Conclusiones.

Otros informes

- Promoción del Diálogo social en Organizaciones Europeas. Diálogo Social en España. Universidad de Sevilla.
- Nuevas relaciones laborales en el Marco Europeo, Universidad de Sevilla.
- Los Servicios Sanitarios de la Comunidades. Informe 2016. Federación de Asociaciones para la Defensa de la Sanidad Pública.
- Informe de la actividad Turística y Empleo. Declaración de CCOO y UGT, Día Mundial del Turismo 2016.
- Plan Integrado de Actuación 2016 de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Unión Europea

Diálogo Social Europeo

Un nuevo comienzo para un diálogo social fuerte”

Texto del proyecto de Conclusiones del Consejo aprobado por el Comité de Representantes Permanentes, con vistas a su adopción por el Consejo (EPSCO) .



Declaración Solemne cuatripartita de idénticos títulos y objetivos, firmada por: Confederación Europea de Sindicatos (CES), organizaciones europeas empresariales: BusinessEurope, CEEP y (empresas públicas) y UEAPME (representantes de las pymes), junto con la Comisión Europea (CE) y el Consejo.



Pacto de competitividad en Finlandia

A mediados de junio se firmó un acuerdo nacional bipartito que afectará al 90% de los asalariados finlandeses. El pacto nacional sobre el mercado de trabajo o Pacto de Competitividad ha sido el principal problema en la política finlandesa durante más de un año. El gobierno estaba decidido reducir los costes laborales y, para lograrlo, propuso a los interlocutores sociales, o la negociación de un acuerdo o legislar reformas estructurales. Los sindicatos se vieron forzados a “elegir entre la peste o el cólera”



Medidas

que contiene el pacto

- Congelación salarial durante los próximos 12 meses mediante la prolongación de los convenios existentes.
- Aumento de la jornada anual no remunerada en 24 horas.
- Un desplazamiento por valor equivalente a 2 puntos porcentuales de las cotizaciones sociales empresariales a cargo de las cotizaciones sociales de los asalariados. Esta transferencia de cargas sociales se hará gradualmente entre 2017 y 2020.
- Recorte del 30% de la paga extra de los trabajadores del sector público durante los próximos tres años.
- Descentralización de la negociación colectiva, mediante la introducción de una “cláusula de supervivencia” (cláusula de descuelgue) en los diferentes convenios sectoriales. Según la cual las empresas con dificultades económicas y/o financieras podrán ajustar las condiciones de trabajo. También permite la posibilidad de acuerdos locales al margen de convenios de rango superior.



... a cambio

- El gobierno retira la amenaza de intervenir en la negociación salarial y la desregulación del contrato a tiempo parcial.
- Se retira también la propuesta de aumentar la jornada anual en 100 horas no remuneradas.
- Recorte de entre 300 y 400 millones de euros en impuestos (aproximadamente, el 0,2% del PIB).
- Mejora la seguridad en el empleo de los asalariados con al menos cinco años de antigüedad en la empresa (programas de reinserción laboral, como mínimo de un mes).
- La prestación por desempleo de los trabajadores despedidos por una empresa con “cláusula de supervivencia” será calculada con los salarios anteriores a la aplicación de esa cláusula.
- Los empresarios han tenido que firmar un acuerdo intersectorial, tipo de acuerdo al que, por principios, se oponen. Eso sí, han anunciado que es la última vez que firman tal tipo de acuerdo.



Resultados previstos

- Reducción de los costes salariales unitarios en un 4%.
- Reducción de la inflación en torno al 1,2%.
- Creación de 40.000 puestos de trabajo, equivalente a un crecimiento del empleo del 1,5%, por efecto de la mejora de la posición competitiva.



Riesgos

- La reducción del salario neto tiene un efecto inmediato en la contracción de la demanda interna.
- Riesgo de que se desate una espiral deflacionista. En efecto, la inflación subyacente es ya muy baja en Finlandia (entre 0,4 y 0,8%). Reducir los costes salariales en un 4% impulsará el riesgo de deflación, lo que provocará una trayectoria descendente en el crecimiento de los salarios nominales.
- Se parte de un supuesto implícito: las exportaciones crecerán compensando la caída de la demanda interna por las concesiones salariales. Pero, qué pasará si la inestabilidad mundial deprime el crecimiento de la Eurozona. Qué pasará si otros países de la Eurozona siguen el ejemplo finlandés, inspirados en este acuerdo. No en vano la Confederación Europea de Sindicatos ha lanzado la campaña para elevar los salarios en Europa, destinada precisamente a evitar otra regresión salarial en Europa e impedir la espiral deflacionista generalizada.
- Finalmente, los sindicatos subrayan que en Finlandia, desde 2005, el crecimiento de los costes laborales unitarios ha sido superior al promedio de la Eurozona, y también es cierto que los salarios reales en Finlandia son inferiores al promedio de la zona euro. Esto no significa que Finlandia no tenga problemas de competitividad. Más bien, lo contrario. Pero el origen de ese problema está en la gran dependencia que tenía la economía finlandesa de Nokia, no en la dinámica salarial. La contracción generalizada de los salarios solo siembra dudas sobre la adecuada transformación estructural que necesita este país.



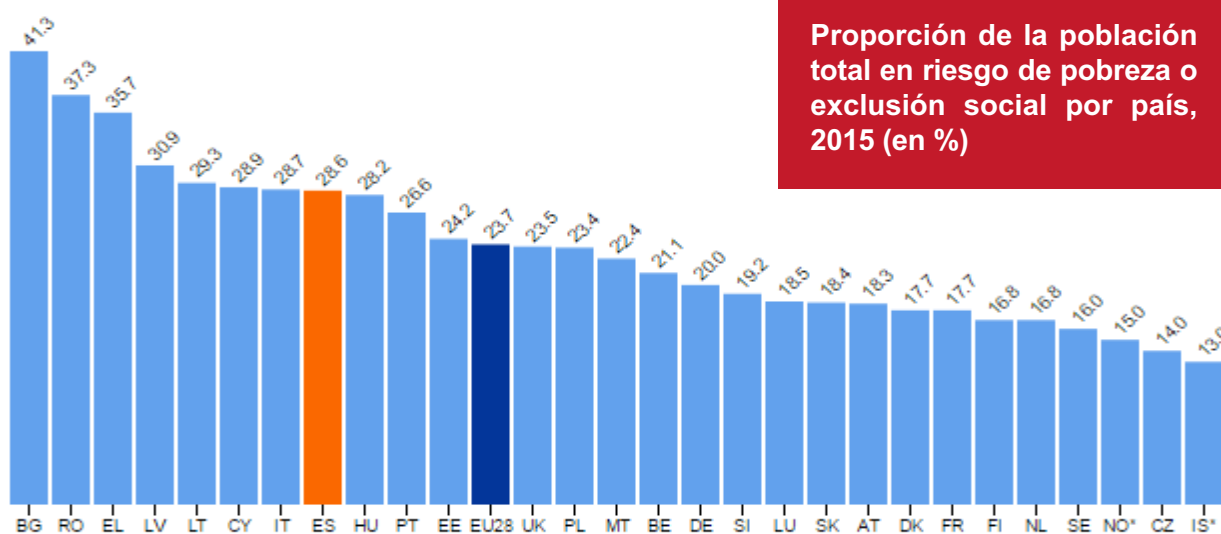
Pobreza en la Unión Europea, en 2015

Con ocasión de la Jornada Internacional para la Eliminación de la Pobreza, Eurostat actualizó las estadísticas de pobreza o exclusión social en Europa.

El pasado 17 de octubre, con ocasión de la jornada internacional para la eliminación de la pobreza, Eurostat actualizó las estadísticas de pobreza o exclusión social en Europa. Según esta información, en 2015, unos 119 millones de personas, equivalente al 23,7% de la población total de la Unión Europea (UE) estaban amenazadas por la pobreza o la exclusión social. Eso significa que estaban afectadas al menos por alguna de estas situaciones: pobreza monetaria (tasa de pobreza después de haber recibido transferencias), en situación de privación material severa (carencia material severa de bienes) o viviendo en hogares con muy baja intensidad laboral.

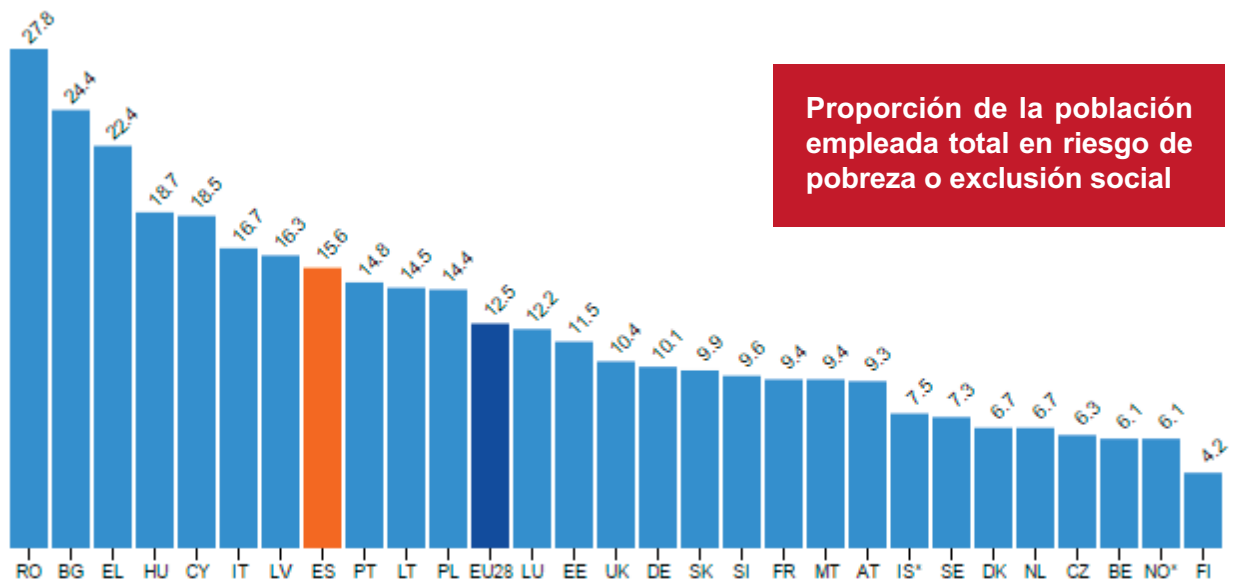
Con ocasión de la Jornada Internacional para la Eliminación de la Pobreza, Eurostat actualizó las estadísticas de pobreza o exclusión social en Europa

Es interesante subrayar, en primer lugar que en 2015 hay tres millones más de personas amenazadas por la pobreza o la exclusión social que en 2008, aunque la tasa promedio de la UE haya vuelto a niveles de este último año (23,7%) después de continuos aumentos hasta situarse alcanzar la tasa de 25% en 2012. En segundo lugar, que las tasas de pobreza son extremadamente diferentes y evolucionan también de forma muy distinta en los países de la UE. Y, en tercer lugar, que España es uno de los países de la UE donde más ha crecido la pobreza o exclusión social, con mayores tasas de pobreza laboral y pobreza infantil de la UE, como se puede comprobar en los gráficos y cuadro que figuran a continuación.



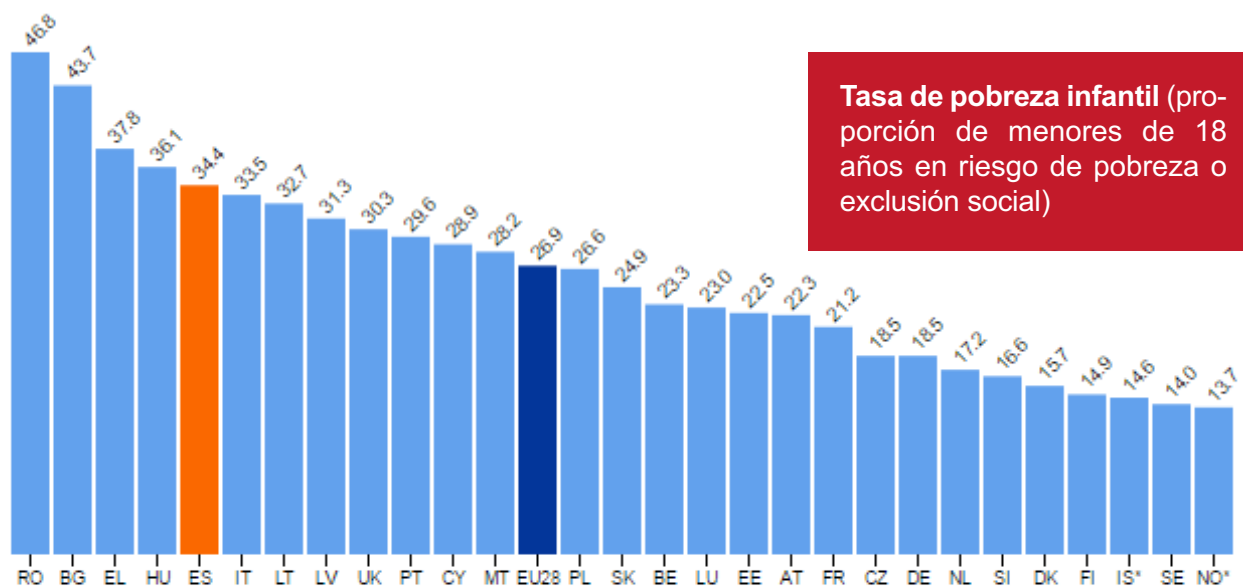
Proporción de la población total en riesgo de pobreza o exclusión social por país, 2015 (en %)

- Países de la AELC (marcados con *) no contribuyen a la media de la UE.
- Fuente: Eurostat, [la UE-estadísticas sobre la renta y las condiciones de vida \(EU-SILC\)](#)
- Los datos de la UE se han estimado; Países Bajos: datos provisionales.



Proporción de la población empleada total en riesgo de pobreza o exclusión social

- Países de la AELC (marcados con *) no contribuyen a la media de la UE.
- Fuente: Eurostat, [la UE-estadísticas sobre la renta y las condiciones de vida \(EU-SILC\)](#)
- Los datos de la UE se han estimado; Países Bajos: datos provisionales.



Tasa de pobreza infantil (proporción de menores de 18 años en riesgo de pobreza o exclusión social)

- Países de la AELC (marcados con *) no contribuyen a la media de la UE.
- Fuente: Eurostat, [la UE-estadísticas sobre la renta y las condiciones de vida \(EU-SILC\)](#)
- Los datos de la UE se han estimado; Países Bajos: datos provisionales.


 Personas en riesgo de pobreza o exclusión social en la UE, 2008 y 2015

	en % de la población total		en milliers	
	2008	2015	2008	2015
UE*	23,7	23,7	115 910	118 760
Belgique	20,8	21,1	2 190	2 340
Bulgarie	44,8	41,3	3 420	2 980
République tchèque	15,3	14,0	1 570	1 440
Danemark	16,3	17,7	890	1 000
Allemagne	20,1	20,0	16 340	16 080
Estonie	21,8	24,2	290	310
Irlande	23,7	:	1 050	:
Grèce	28,1	35,7	3 050	3 830
Espagne	23,8	28,6	10 790	13 180
France	18,5	17,7	11 150	11 050
Croatie	:	:	:	:
Italie	25,5	28,7	15 080	17 470
Chypre	23,3	28,9	180	240
Lettonie	34,2	30,9	740	610
Lituanie	28,3	29,3	910	860
Luxembourg	15,5	18,5	70	90
Hongrie	28,2	28,2	2 790	2 730
Malte	20,1	22,4	80	90
Pays-Bas**	14,9	16,8	2 430	2 810
Autriche	20,6	18,3	1 700	1 550
Pologne	30,5	23,4	11 490	8 760
Portugal	26,0	26,6	2 760	2 760
Roumanie	44,2	37,3	9 110	7 430
Slovénie	18,5	19,2	360	380
Slovaquie	20,6	18,4	1 110	960
Finlande	17,4	16,8	910	900
Suède	14,9	16,0	1 370	1 560
Royaume-Uni	23,2	23,5	14 070	15 030

Fuente: Eurostat

Nota: las dos primeras columnas se refieren a las tasas en 2008 y en 2015. Las dos últimas expresan, en miles, el número total de personas afectadas.

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	II trim-2016	278.209	0,8 %	3,4 %	CNT-INE
Ocupados (miles)	III trim-2016	18.527,5	1,24	2,65	EPA-INE
Parados (miles)	III trim-2016	4.320,8	-5,55 %	-10,93	EPA-INE
Tasa paro (%)	III trim-2016	18,91	-1,09 p.p.	-2,27 p.p.	EPA-INE
Parados registrados	Octubre 2016	3.764.982	1,20 %	-9,85 %	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	Octubre 2016	1,1 %	0,7 %	0,7 %	IPC-INE y FUNCAS
IPC media anual ³	Octubre 2016	—	0,6 %	-0,3 %	IPC-INE y FUNCAS

² Previsión para noviembre de 2016 de la variación interanual.

³ Variación anual de enero a octubre (en lo que va de año). Previsión para la variación media anual de 2016 completo.
Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT, a partir de las fuentes señaladas.

