



Tercera etapa | NÚMERO 28 | octubre / diciembre de 2016

Introducción

El desempleo es el mayor problema que tiene nuestro país, ha hecho que aumente la pobreza y la exclusión social, ya que va acompañada de una política restrictiva en cuanto a protección por desempleo y ayudas sociales. En la actualidad el 56% de los desempleados lleva más de dos años en esta situación, la tasa de cobertura por desempleo solo llega al 55% de los desempleados y hay más 1,4 millones de hogares con todos sus miembros en paro y casi 700.000 hogares sin ningún tipo de ingresos, el 28,6% de la población está en riesgo de pobreza o exclusión social, y muchos de ellos son trabajadores con empleo, 14,8%.

En este sentido UGT y CCOO han propuesto y llevado al Congreso una Iniciativa legislativa popular (ILP) para una "Prestación de Ingresos Mínimos en el ámbito de la Seguridad Social", que ha sido aprobada para su tramitación por el congreso de los Diputados el dos de febrero. Se trata de establecer un mínimo para paliar la absoluta necesidad de familias sin empleo y sin recursos económicos. Esta prestación debe configurarse como un nuevo derecho subjetivo vinculado a la seguridad social y debe durar mientras se mantengan las condiciones que den acceso a la misma, la cuantía estimada es de 426 euros que aumentaría en función de los componentes de la unidad familiar.

Desde el sindicato reclamamos al gobierno que cambie la política económica que debe

tener en cuenta a los trabajadores, a las personas en su conjunto, los que tienen trabajo y los que no, que se incrementen los salarios que hacen crecer la renta y como consecuencia el consumo y el empleo, un empleo de calidad y con derechos.

También es imprescindible reforzar la acción sindical y equilibrar las relaciones laborales llevar la negociación colectiva a todo tipo de empresas y proporcionar y garantizar a todos los trabajadores un convenio colectivo.

Del mismo modo la política salarial de 2017 debe contribuir al logro de tres objetivos: reducir los niveles de desigualdad y pobreza; reforzar el crecimiento económico y ayudar al cambio de modelo productivo, para hacerlo más equilibrado, eficiente y sostenible. UGT y CCOO defendemos una propuesta que compatibiliza la mejora de la competitividad de las empresas con la mejora de los salarios reales para 2017. Aumentos que se mueven en una franja entre el 1,8 y el 3% con cláusula de revisión para evitar que el aumento del IPC por encima de la previsión perjudique lo pactado. La tasa interanual del IPC en enero es del 3%, perjudicando la capacidad de compra de los hogares, por lo que la propuesta de las organizaciones empresariales de aumentos hasta el 1,5% resulta inaceptable puesto que los trabajadores perderían poder de compra en un contexto de crecimiento de la economía y de beneficios empresariales.



Boletín de Negociación Colectiva

EN ESTE NÚMERO

INTRODUCCIÓN

SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2016

NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATAL

JORNADAS

REFORMA LABORAL

Sentencias Reforma Laboral



DOCUMENTOS

Informes sindicales • Otros informes.

LEGISLACIÓN



UNIÓN EUROPEA

INDICADORES LABORALES Y ECONÓMICOS.

Principales indicadores y previsión IPC.

Seguimiento

Negociación Colectiva 2016

Convenios registrados en el cuarto trimestre

En el cuarto trimestre de 2016, se han registrado 355 convenios colectivos, que afectan a 888.355 trabajadores de 123.147 empresas, y que tienen negociada una subida salarial media de 0,94% y una jornada media anual de 1.770,20 horas al año. En función del inicio de sus efectos económicos, se han registrado 239 convenios nuevos, que afectan a 587.282 trabajadores de 89.668 empresas y que tienen una subida media de 1,06% y una jornada media anual de 1.764,11 horas. Además, se han registrado 116 convenios revisados, para 301.073 trabajadores de 33.479 empresas, que tienen subida media de 0,71% y jornada media anual de 1.782,09 horas.

Por ámbito funcional, se han registrado en estos tres meses 282 convenios de empresa, con subida media de 0,72% para 45.823 trabajadores. Son 190 convenios nuevos, para 30.857 trabajadores, que recogen una subida media de 0,73%, y 92 convenios revisados, que afectan a 14.966 trabajadores y tienen una subida media de 0,69%.

Los convenios de ámbito superior a la empresa registrados en el trimestre han sido 73, afectan a 842.532 trabajadores, y tienen una subida media de 0,95%. Son 49 convenios nuevos, para 556.425 trabajadores, con subida media de 1,08%, y 24 convenios revisados, que afectan a 286.107 trabajadores, y tienen una subida media de 0,71%.

De los convenios revisados en el trimestre, el 12,11%, que agrupan al 14,44% de los trabajadores, tienen cláusula de revisión salarial.

Convenios registrados hasta el cuarto trimestre

Con estos datos trimestrales, en el conjunto del año se han registrado 2.956 convenios, que afectan a 7.466.750 trabajadores de 931.179 empresas, que

tienen una subida salarial media de 1,06% y una jornada media de 1.758,23 horas al año. Se han registrado 820 convenios nuevos, con subida media de 1,00% y jornada media anual de 1.761,46 horas para 1.306.966 trabajadores de 193.817 empresas. También se han registrado 2.136 convenios revisados, que afectan a 6.159.784 trabajadores de 737.362 empresas, que recogen una subida media de 1,08% y una jornada media de 1.757,54 horas al año.

Por ámbito funcional, a lo largo del año se han registrado 2.255 convenios de empresa, con subida media de 0,71% para 438.186 trabajadores. Se reparten en 660 convenios nuevos, que afectan a 126.310 trabajadores, y que tienen una subida media de 0,76%, y 1.595 convenios revisados, con subida media de 0,69% para 311.876 trabajadores.

Los convenios de ámbito superior a la empresa registrados durante 2016 han sido 701, afectan a 7.028.564 trabajadores y tienen una subida media de 1,08%. Son 160 convenios nuevos, con subida media de 1,02% para 1.180.656 trabajadores, y 541 convenios revisados, con subida media de 1,10% para 5.847.908 trabajadores.

Del total de convenios revisados hasta el cuarto trimestre de 2016, el 14,21%, que agrupan al 19,66% de los trabajadores con convenio ya registrado, tienen cláusula de garantía salarial.

En cuanto al criterio del año de firma, se han registrado 1.032 convenios firmados en 2016, que afectan a 1.993.667 trabajadores de 250.624 empresas, que tienen una subida salarial media de 0,98% y una jornada media anual de 1.759,81 horas. Y se han registrado en 2016 un total de 1.924 convenios firmados en años anteriores, que afectan a 5.473.083 trabajadores de 680.555 empresas, que tienen una subida media de 1,09% y una jornada media de 1.757,65 horas al año.

Negociación Colectiva

Resultados Generales

Datos hasta: 31/12/2016

Datos MEYSS

NC 2016

2016

	Empresa	Otro ámbito	Total	
Convenios nuevos				
Subida Salarial Media	0,76%	1,02%	1,00%	
Número de Convenios	660	160	820	
Trabajadores Afectados	126.310	1.180.656	1.306.966	
Empresas Afectadas			193.817	
Jornada media pactada	1.714,32	1.766,50	1.761,46	
Convenios revisados				
Subida Salarial Media	0,69%	1,10%	1,08%	
Número de Convenios	1.595	541	2.136	
Trabajadores Afectados	311.876	5.847.908	6.159.784	
Empresas Afectadas			737.362	
Jornada media pactada	1.713,17	1.759,91	1.757,54	
Total convenios				
Subida Salarial Media	0,71%	1,08%	1,06%	
Número de Convenios	2.255	701	2.956	
Trabajadores Afectados	438.186	7.028.564	7.466.750	
Empresas Afectadas			931.179	
Jornada media pactada	1.713,50	1.761,02	1.758,23	
Cláusula de revisión	Número de Convenios con cláusula	312	108	420
	Trabajadores afectados	97.437	1.370.812	1.468.249
	Porcentaje sobre trabajadores	22,24%	19,50%	19,66%
	Convenios con cláusula con efecto retroactivo	269	79	348
	Trabajadores con cláusula con efecto retroactivo	91.777	707.512	799.289
	Porcentaje sobre los trabajadores con cláusula	94,19%	51,61%	54,44%

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

Análisis comparativo

Comparando con años anteriores, los convenios registrados hasta diciembre de 2016 continúan la recuperación que ya se inició en 2014; y han crecido un 74,81% respecto a diciembre de 2013.

Los trabajadores afectados presentan una evolución diferente: entre diciembre de 2013 y diciembre de 2014 disminuyen un 5,65%; y

luego empiezan a crecer, entre diciembre de 2014 y diciembre de 2015 un 36,35% y entre diciembre de 2015 y diciembre de 2016 un 15,14%.

De modo que los trabajadores cubiertos por convenio en diciembre de 2016 son un 48,13% más que los que estaban cubiertos en diciembre de 2013.

Negociación Colectiva

Datos hasta: 31/12/2016

Comparación diciembre

	2013	2014	2015	2016
Número de Convenios	1.691	1.728	2.268	2.956
Trabajadores Afectados	5.040.545	4.755.972	6.484.829	7.466.750

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

Negociación colectiva pendiente

Negociación Colectiva			Cobertura		
Datos hasta: 31/12/2016			Variación		
Datos MEYSS	2014	2015 (*)	(2015/2014)	2016 (*)	Variación (2016/2014)
Total convenios	5.185	5.295	2,12%	2.956	-42,99%
Total convenios	1.436.946	1.109.036	-22,82%	931.179	-35,20%
Total empresas	10.304.700	9.375.461	-9,02%	7.466.750	-27,54%
Total trabajadores	10.304.700	9.375.461	-9,02%	7.466.750	-27,54%

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

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.

Comparando, pues, con el último año consolidado, que ya es 2014, falta por negociarse el convenio de 2015 para el 22,82% de las empresas. El dato es superior al de informes an-

teriores, ya que se ha revisado a la baja el número de empresas afectadas por los convenios, a raíz de la obligación de comunicar el código de convenio en las comunicaciones de altas, bajas y modificaciones a la Seguridad Social. También falta por negociarse el convenio de 2015 para el 9,02% de los trabajadores. Respecto a 2016, con el registro de los cuatro trimestres del año, falta por negociarse el convenio para el 27,54% de los trabajadores y el 35,20% de las empresas.

Inaplicación salarial

Negociación Colectiva		Inaplicaciones	
NC 2016			
	Inaplicaciones	Trabajadores	
Hasta septiembre	1.075	24.446	
Octubre 2016	77	2.211	
Noviembre 2016	106	3.920	
Diciembre 2016	68	1.487	
Tercer trimestre	251	7.618	
2012	748	29.352	
2013	2.512	159.550	
2014	2.073	66.203	
2015	1.437	43.173	
2016	1.326	32.064	

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

La tendencia a la reducción en las inaplicaciones registradas se vio frenada en el mes de junio de 2016, pero se recuperó en el tercer trimestre. El cuarto trimestre arroja una nueva reducción respecto del tercero, en cuanto a número de inaplicaciones, ya que han sido 251, frente a las 256 del trimestre anterior; sin embargo, los trabajadores afectados han sido en el cuarto trimestre 7.618, frente a 4.693 del tercer trimestre.

De este modo, en el cuarto trimestre se reducen un 1,95% las inaplicaciones respecto al tercer trimestre, pero se incrementan los trabajadores afectados un 62,33%.

En el conjunto del año se reducen las inaplicaciones un 7,72% respecto a 2015, y se reducen un 25,73% los trabajadores afectados..

Negociación Colectiva Estatal

Registro de convenios

Convenios estatales, octubre/noviembre/diciembre 2016



- **EMPRESAS DE INGENIERIA Y OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS.**
99002755011981. Vigencia 2014/2017. BOE 18/01/2017.
- **SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CREDITO.**
99004835011981. Vigencia 2015/2018. BOE 12/01/2017.
- **MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN DE INSTALACIONES ACUÁTICAS.**
99011925012000. Vigencia 2017/2017. BOE 2/01/2017.
- **EMPRESAS DE GESTIÓN Y MEDIACIÓN INMOBILIARIA.** 99014585012004. Vigencia 2016/2018. BOE 2/01/2017.
- **ELABORADORES DE PRODUCTOS COCINADOS PARA SU VENTA A DOMICILIO.**
99008685011994. Vigencia 2016/2018. BOE 20/12/2016.
- **CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO.**
99001315011981. Vigencia 2015/2015-2016. BOE 20/12/2016.
- **INDUSTRIAS DE FERRALLA.**
99012395011999. Vigencia 2015/2017. BOE 25/11/2016.
- **AGENCIAS DE VIAJES.**
99000155011981. Vigencia 2016/2018. BOE 21/11/2016.
- **EMPRESAS DE MEDIACION EN SEGUROS PRIVADOS (ANTES AGENTES Y CORREDORES DE SEGUROS).**
99000165011987. Vigencia 2016/2018. BOE 28/10/2016.
- **INDUSTRIAS DE ALIMENTOS COMPUESTOS PARA ANIMALES.**
99000275011981. Vigencia 2016/2017. BOE 07/10/2016.



- **INDUSTRIAS DE FERRALLA.**
99012395011999. Revisión salarial automática 2016 y 2017. BOE 14/11/2016.
- **ELABORADORES DE PRODUCTOS COCINADOS PARA SU VENTA A DOMICILIO.**
99008685011994. Revisión salarial automática 2017 y 2018. BOE 5/12/2016.
- **SOCIEDADES COOPERATIVAS DE CRÉDITO.**
99004835011981. Revisión salarial automática. BOE 20/12/2016.
- **EMPRESAS DE GESTIÓN Y MEDIACIÓN INMOBILIARIA.**
99014585012004. Revisión salarial automática. BOE 15/12/2016
- **CENTROS DE ENSEÑANZA DE PELUQUERIA Y ESTETICA, ENSEÑANZAS MUSICALES Y DE ARTES APLICADAS Y OFICIOS ARTISTICOS.**
99009675011995. Revisión salarial 2016.
- **AGENCIAS DE VIAJES.**
99000155011981. Revisión salarial automática 2017 y 2018. BOE 3/11/2016.
- **EMPRESAS ORGANIZADORAS DE JUEGOS DE BINGO.**
99001905011983. Tabla salarial. BOE 18/01/2017.
- **CONSERVAS, SEMICONSERVAS Y SALAZONES DE PESCADO Y MARISCO.**
99001315011981. Revisión salarial Automática. BOE 11/01/2017.
- **BALONMANO PROFESIONAL.** 99011755012007. Revisión salarial Automática. BOE 11/01/2017.
- **EMPRESAS DE INGENIERIA Y OFICINAS DE ESTUDIOS TÉCNICOS.** 99002755011981. Revisión salarial Automática. BOE 30/12/2016.
- **EMPRESAS DE MEDIACION EN SEGUROS PRIVADOS (ANTES AGENTES Y CORREDORES DE SEGUROS).**
99000165011987. Revisión salarial automática 2017 y 2018. BOE 18/10/2016.



Convenios firmados
a falta de publicar

- **COMERCIO DEL PAPEL Y CARTÓN, ARTES GRÁFICAS Y LIBRERÍAS (CICLO).**
99001105011981.
Vigencia 2016/2018.
Firmado 19/12/2016.
- **XXV CONVENIO DE OFICINAS DE FARMACIA.**
99003895011981.
Vigencia 2017/2019.
Firmado 19/01/2017.

Resumen funciones de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos durante 2016.

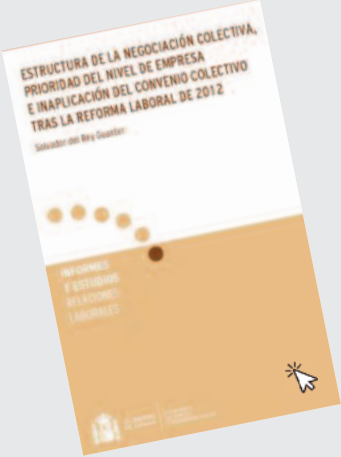
Consultas, extensiones e inaplicaciones de convenios colectivos

De acuerdo con las funciones encomendadas en el **RD 1362/2012, de 27 de septiembre**, por el que se regula la CCNCC se han examinado y respondido un total de setenta y nueve CONSULTAS y tres solicitudes de INAPLICACIÓN de Convenio. En 2016 no se presentó ninguna solicitud de EXTENSIÓN ante la CCNCC.

- De los tres **Expedientes de inaplicación** de este periodo solamente uno prosperó pero, poco antes de finalizar el plazo para dictarse el arbitraje, las partes llegaron a un acuerdo desistiendo la empresa de su solicitud. La misma empresa había solicitado la inaplicación con fecha anterior, el expediente 1/2016, pero al no cumplir el requisito imprescindible de comunicar a la representación de los trabajadores su solicitud de inaplicación en la CCNCC, presentó de nuevo, a las pocas fechas. Luego se archivaron sendos expedientes de inaplicación relacionados con la empresa IBM, S.A.
- En el Expediente de Inaplicación 3/2016, solicitado por la empresa FUENTE-CAPALA, S.A. para inaplicar el convenio de la industria textil y de la confección, la decisión fue la inadmisión por aspectos formales al presentar la documentación carencias importantes, como no demostrar su paso por el sistema de solución autónomo de conflictos, la insuficiencia de representantes con quienes se mantuvo el periodo de consultas y el hecho de que el convenio sobre el que se requería la inaplicación ya no se encontraba vigente.
- La última solicitud es del mes de diciembre, procedente de la empresa UNIPOST. Se decidió desestimar la solicitud. Por un lado, ante la imposibilidad de eludir el abono de la paga extra de navidad, porque implicaría efecto retroactivo e, independientemente de si el pago del salario es una cuestión de derecho necesario y, por tanto, indisponible, no se acreditaba que fuera una medida adecuada para mejorar la situación de la empresa.

Respecto a las **Inaplicaciones que se solicitan en ámbitos inferiores al estatal**, se difunden dos decisiones en la página web de la Comisión, una en la Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos de Castilla-La Mancha, que inadmite la solicitud de inaplicación para dos empresas de las condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo de Transporte de Mercancías por Carretera de Albacete, por el que se desestima solicitud de inaplicación de convenio de empresa, y otra, el laudo emitido por el árbitro designado por el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios del País Vasco (ORPRICCE).

Aunque en la CCNCC no se ha estudiado ningún informe de extensión, sí se han registrado extensiones en este año 2016, como recoge el registro electrónico de convenios, REGCON. Hay tres ejemplos: una extensión del convenio sectorial de chocolates de Barcelona al sector de caramelos de Barcelona, Tarragona y Lleida, además de prolongar sus efectos a las mismas actividades de Lleida y Tarragona (DOGC 5/4/2016); y dos renovaciones, una del convenio de empleados de fincas urbanas de Barcelona a Valencia (BOP Valencia 28/11/2016) y otra del convenio de tintorerías de Valladolid a Ávila y Segovia (BOCYL 16/6/2016).



Estudio
Estructura de la negociación colectiva, prioridad del nivel de empresa e inaplicación del convenio colectivo tras la reforma laboral de 2012

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

Jornadas

XVII Jornadas Fundación SIMA

Los sistemas de solución autónoma de conflictos laborales. Retos y perspectivas de futuro

El pasado 20 de octubre de 2016 la Fundación SIMA celebró, en el salón de actos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, sus XVII Jornadas anuales



El pasado 20 de octubre de 2016 la Fundación SIMA celebró, en el salón de actos del Ministerio de Empleo y Seguridad Social, sus XVII Jornadas anuales. Las jornadas del SIMA constituyen un punto de encuentro y reflexión entre los protagonistas de las relaciones laborales cuyo objetivo es mejorar el conocimiento, difusión e impulso de los procedimientos de mediación y arbitraje como instrumentos útiles para la solución de los conflictos laborales. La jornada contó con la asistencia de más de ciento cincuenta personas, de organizaciones sindicales y empresariales, empresas, mediadores y árbitros de diferentes organismos de solución de conflictos, abogados y profesores universitarios.

La jornada, cuya apertura correspondió al Presidente del Patronato de la Fundación D. Jordi García Viña, comenzó con

una mesa redonda, en la que los representantes de las cuatro organizaciones firmantes del V ASAC, CEOE, CEPYME, CC.OO y UGT, hicieron balance del mismo, exponiendo su visión sobre los objetivos alcanzados y los retos que se plantean para el futuro en el marco de la negociación del VI ASAC.

El número de procedimientos tramitados durante la vigencia del V ASAC se ha incrementado en un 65% respecto al anterior acuerdo y supone en estos momentos el 42% del total de los procedimientos tramitados desde la creación de la Fundación en el año 1998.

Los diferentes intervinientes coincidieron en la defensa de los sistemas autónomos de solución de conflictos como un

instrumento especialmente útil para dar cauce a la solución negociada de las controversias que se manifiestan, tanto en el ámbito de las empresas como en el sectorial. Al mismo tiempo cada uno de ellos expuso su punto de vista sobre los retos más inmediatos que se deberán afrontar, en la próxima renovación del ASAC, y que están dirigidos principalmente a la mejora de la calidad y eficacia del servicio con especial referencia a la mediación y el arbitraje, al papel de la negociación colectiva en la solución del conflicto y a la necesidad de avanzar en una mayor utilización de los servicios de la Fundación.

La segunda parte de la jornada estuvo dedicada a analizar la figura del arbitraje y el papel del convenio colectivo en la solución autónoma de conflictos laborales. Así, la primera ponencia estuvo dedicada a la solución arbitral como instrumento para la resolución de controversias laborales y estuvo a cargo de la profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Barcelona y árbitro del Tribunal Laboral de Cataluña, María José Abella Mesanza. La ponente, que realizó un repaso de los orígenes y evolución normativa del arbitraje laboral, abordó también aspectos de especial interés como la tipología de conflictos susceptibles de sometimiento a arbitraje, la distinción entre

arbitrajes de derecho y de equidad y los obstáculos procedimentales que dificultan la decisión de someter una controversia a arbitraje. La segunda ponencia estuvo dedicada al papel del convenio colectivo en la solución del conflicto laboral y le correspondió a la profesora de Derecho del Trabajo y Seguridad Social de la Universidad de Granada, M^a Isabel Granados Romera. La profesora Granados puso de manifiesto aspectos de especial interés como el papel de la autonomía colectiva como instrumento de solución de los conflictos laborales, la viabilidad jurídica de la solución autónoma de conflictos sobre derechos y el papel de la comisión paritaria como instancia de solución de conflictos

La clausura de las jornadas estuvo a cargo del Director General de Empleo D. Xavier Jean Braulio Thibault Aranda.

Ponencias:

- “La solución arbitral como instrumento para la resolución de controversias laborales”, por **María José Abella**.
- “El papel del convenio colectivo en la solución del conflicto laboral”, por **M^a Isabel Granados**.

Jornadas UGT-SIMA

- *Foro de trabajo (6 de octubre 2016)*
Medidas para maximizar la Solución Autónoma de Conflictos laborales
- *Jornada de debate (27 de octubre 2016)*
El espíritu del Acuerdo Interconfederal de Solución Autónoma de Conflictos laborales. Enseñanzas de estos 20 años



Ponencias:

- **Raimundo Aragón Bombín**, Inspector de Trabajo y Seguridad Social y árbitro del SIMA, desde la Visión de los trabajadores.
- **Lourdes Munduate Jaca**, Catedrática de Psicología Social, Universidad de Sevilla y **Francisco José Medina Díaz**, decano de Psicología de la Universidad de Sevilla, desde la Visión de las empresas.

- *Jornadas SIMA-CCOO (6 de octubre 2016)*
Los salarios durante la crisis económica y su incidencia en el ASAC y los sistemas de solución de conflictos



Jornadas

JORNADAS CONFEDERALES DE ACCIÓN SINDICAL Y NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA 2017

Madrid 2 y 3 noviembre de 2016



Documentos [Pincha en el documento para descargarlo en pdf](#)

- “La gestión del convenio colectivo”
- “Evolución de la negociación colectiva 2012-2015”
- “Situación de la economía y el mercado de trabajo en España”
- “Orientaciones y recomendaciones sobre algunas materias clave”
- “Conclusiones de las Jornadas”

Ponencias: [Pincha en el documento para descargarlo en pdf](#)

- “Problemas laborales ante determinados medios de externalización: Empresas Multiservicios y Cooperativas”, por **Emilio Palomo**. Magistrado de la Sala de lo Social del TSJ del País Vasco.
- “Gestión de la Acción sindical y la Negociación Colectiva” por **José Abarques Morán**. Director Recursos Humanos de Ford España.
- Sección Sindical FORD Valencia, por **Juan Carlos Faubel Climent**. Secretario General de la Sección Sindical de FORD España y Visecretario General de UGT-País Valenciano.

XXIX JORNADA ANUAL DE ESTUDIO SOBRE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Comisión Consultiva nacional de Convenios Colectivos (CCNCC). Madrid, 10 de noviembre de 2016

Pincha en el los nombres para descargar pdf de sus intervenciones

Mesa redonda sobre: “**Aplicación Efectiva del III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2015-2017**”, participaron **Gonzalo Pino Bustos**, Secretario de Política Sindical de UGT, **Ramón Górriz Vitalla**, Secretario de Acción Sindical de CCOO, Teresa Díaz de Terán López, Directora del departamento Socio Laboral de CEPYME, Jordi García Viña, Director de Relaciones Laborales de CEOE.

El tema central “**Tiempo de Trabajo y Jornada. Regulación y tratamiento en la negociación colectiva**”.

Ponencias:


- **Juan Gorelli Hernández**, Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Huelva
- **Carolina Martínez Moreno**, Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Oviedo.
- **Víctor de Santos López**, Director Territorial de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social de Andalucía.

Jornadas confederales: Justicia social y fiscalidad

Celebradas en la Escuela Julián Besteiro los días 10 y 11 de Enero de 2017

Jornadas centradas en el análisis de la política fiscal como instrumento para combatir las desigualdades sociales e ir hacia un Nuevo Contrato Social. El objeto del debate ha sido la forma de adecuar el sistema tributario al precepto constitucional (*sistema tributario justo, inspirado en los principios de igualdad y progresividad, en el que todos contribuyan al sostenimiento de los gastos públicos*

de acuerdo con su capacidad económica), sino también la forma de adecuar la estructura y percepción social de la Agencia tributaria a la consecución de este objetivo. Se han abordado cuatro aspectos básicos de la situación tributaria actual: Brecha social y tributación, Ética y tributación, Hacia un modelo fiscal más social, Fraude y evasión fiscal.

Conclusiones 

Reforma laboral

Sentencias

Descargar pdf pinchando en cada documento

1.- STJUE (Sala tercera), de 1 de diciembre de 2016, asunto C-395/15.

Caso Daouidi contra Bootes Plus, S.L. y Otros, sobre prohibición de discriminación por motivos de discapacidad: trabajador despedido cuando se encontraba en situación de incapacidad temporal por accidente laboral, de duración incierta.

Esta Sentencia se dicta en atención a las cuestiones prejudiciales planteadas por el Magistrado del Juzgado de lo Social núm.33 de Barcelona.

2. Sentencia 472/2016 del Juzgado de lo Social núm.33 de Barcelona, de 23 de diciembre.

El despido de un trabajador por el sólo hecho de estar en situación de incapacidad temporal –de duración incierta– por causa de un accidente laboral, cuando está recibiendo asistencia sanitaria y prestaciones económicas de Seguridad Social, atenta a su derecho a la salud y a la dignidad. Esa actuación empresarial sólo puede ser percibida como hostil y ofensiva, en tanto que supone un claro desprecio a sus derechos como trabajador y ciudadano. Nulidad del despido por constituir una discriminación por razón de discapacidad y lesionar otros derechos fundamentales de la CDFUE.

3. STSJ de Galicia (Sala de lo Social, Sección 1ª núm. 6231/2016, de 26 de octubre,

aplica STJUE de 14 de septiembre de 2016 (asunto C-596/14, De Diego Porras) porque “los jueces de lo social españoles estamos obligados a aplicar el contenido de dicha sentencia, con prioridad sobre el art. 49.1 c) ET”: contrato de obra o servicio sin causa de la temporalidad acreditada que supera los límites temporales.

4. STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 955/2016, de 16 de noviembre.

Trabajadora extranjera que es despedida al perder permiso de residencia y trabajo: la falta de permiso laboral no actúa como condición resolutoria. La extinción del contrato ha de ser tratada como un despido improcedente, si bien, dada la imposibilidad de readmisión ante la situación irregular en la que se encuentra la actora, impone directa-

mente la condena a la empresa al abono de la indemnización

5. STS (Sala de lo Social, Sección 1ª) núm. 915/2016, de 28 de octubre, recurso de casación para la unificación de doctrina.

Despido objetivo por necesidad de reestructuración y de pérdidas, se acredita que la empresa había efectuado nuevas contrataciones. Las nuevas contrataciones resultan contradictorias con el despido y hace incoherente la alegada necesidad de extinción de contratos de trabajo

6. STS (Sala de lo Social) núm.5601/2016, de 30 de noviembre.


Recurso de casación para la unificación de doctrina. La empresa cesionaria que sucede a la cedente en una determinada actividad, está obligada a responder solidariamente de las obligaciones derivadas de un despido disciplinario anterior al momento de la sucesión empresarial, de un trabajador adscrito a la contrata sobre la que opera la transmisión.


Es perfectamente posible que se dicte, con posterioridad a la sucesión, la sentencia de despido que condena solidariamente a las dos empresas y abre el plazo para optar por la readmisión, con lo que tal condena solidaria habilitaría a la cesionaria para activar esa facultad de readmitir al trabajador y dar cumplimiento de esta forma a las obligaciones laborales anteriores a la subrogación que no hubieren sido satisfechas.






Legislación

Ley 9/2009, de 6 de octubre, de ampliación de la duración del permiso de paternidad en los casos de nacimiento, adopción o acogida. 

Real Decreto 746/2016, de 30 de diciembre, sobre revalorización y complementos de pensiones de Clases Pasivas y sobre revalorización de las pensiones del sistema de la Seguridad Social y de otras prestaciones sociales públicas para el ejercicio 2017. 

Real Decreto 742/2016, de 30 de diciembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2017. 



Documentos

Descargar pdf pinchando en cada documento

Informes sindicales

- Manifiesto sindical UGT-CC, “Recuperar a las personas, construir juntos el futuro.”
- “Balance de situación del mercado de trabajo en España. Empleo y salarios de pobreza”. Gabinete Técnico Confederal. Noviembre 2016.
- “Desindexación de la economía española”. UGT.
- “Pensiones mujeres”. UGT. Vicesecretaría general. Departamento Mujer Trabajadora.
- “Resolución OIT sobre la ofensiva contra el derecho de huelga”.

Otros informes

- “Informe sobre Políticas públicas para combatir la pobreza en España”. Consejo Económico y social de España (CES).
- Encuesta Laboral 2015”. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.
- Resumen de resultados de la Encuesta Laboral, 2015.
- Conclusiones del XI Congreso Nacional para “Racionalizar los horarios españoles”

Unión Europea

Campaña Europea para aumentar los salarios

EUROPA NECESITA UN AUMENTO SALARIAL ES HORA DE NUESTRA RECUPERACIÓN

Resolución sobre la campaña de la CES para el incremento de los salarios 

La Confederación Europea de Sindicatos (CES, en adelante) ha decidido consagrar todo este año 2017 a desplegar una campaña específica por el aumento de los salarios de los trabajadores y trabajadoras europeos, estimular el crecimiento y combatir las desigualdades.

En la reunión del Comité Ejecutivo de la CES del pasado mes de diciembre se aprobó una Resolución (*Resolución sobre la campaña de la CES para el incremento de los salarios. Adoptada en el Comité Ejecutivo de 14 diciembre 2016*) donde se explica la conveniencia, objetivos y la forma de esta campaña. El lanzamiento tuvo lugar en una Conferencia de la CES en Bruselas (14 y 15 de febrero), donde se presentó la campaña a las instituciones europeas y nacionales; así como la página web y cuentas en las redes

sociales que los sindicatos europeos han destinado a informar sobre todos los aspectos y movilizaciones que se van a llevar a cabo a lo largo de este año.

Para el movimiento sindical europeo este debe ser el año en el que se inicie nuestra recuperación económica: todos los trabajadores y trabajadoras europeos tiene derecho a aumentar sus salarios después de la larga aplicación de austeridad salarial de los últimos siete años.

Según la CES, aumentar los salarios está plenamente justificado para hacer frente a las crecientes desigualdades y al aumento de la pobreza de los trabajadores y trabajadoras. Para impulsar el crecimiento económico sostenible y equilibrado y relanzar el empleo.



Más información:



www.payrise.eu



<https://www.facebook.com/OurPayRise/>

Estudio sobre la evolución social y del empleo en Europa en 2016, publicado por la Comisión Europea

En el estudio ESDE se analizan las últimas tendencias en materia social y de empleo y se reflexiona sobre los retos futuros y las posibles respuestas políticas. Es el principal informe de la Comisión en el que se aportan datos y análisis y se pasa revista a las tendencias y los retos futuros.



Comunicado de prensa
de la Comisión Europea
20 de diciembre de 2016



Estudio
(en inglés)

Salarios mínimos en la Unión Europea, 2017

Eurostat, la oficina estadística de la Comisión Europea, publicó el pasado 10 de febrero los salarios mínimos que estarán en vigor el primer semestre de este año, en 22 de los 28 países de la Unión Europea (UE) que tienen instituido un salario mínimo nacional de aplicación universal. Solo Austria, Dinamarca, Italia, Chipre, Finlandia y Suecia no disponen de esta institución. En estos se negocian salarios mínimos de ámbitos sectoriales, regionales o locales, en función de los respectivos sistemas de negociación colectiva.

En los datos del Cuadro 1, lo más significativo es la dispersión de salarios mínimos en la UE. Las diferencias salariales son preocupantes. Aun excluyendo Luxemburgo (por su reducida población) de las comparaciones entre países europeos, una persona con salario mínimo en Irlanda gana 1.563 euros, en comparación con solo 235 euros en Bulgaria: una preocupante brecha de 1 a 7, aunque se reduzca al comparar los salarios mínimos ajustados a paridad de poder adquisitivo (eliminando las diferencias en los niveles de precios y reflejar el poder adquisitivo real en los diferentes países, lo que permite comparaciones más precisas). En comparación, el salario mínimo federal en los Estados Unidos es de 1.192 euros mensuales, desde el 1 de enero de 2017

De los 22 países que aplican salarios mínimos nacionales:

- 10 de ellos, del este de la UE, tienen salarios mínimos nominales inferiores a 500 euros/mes.
- 5 países del sur, tienen salarios mínimos nominales entre 500-1.000 euros/mes.
- 7 países restantes, situados al norte y oeste de la UE, tienen salarios mínimos nominales notablemente superiores a 1.000 euros/mes. El grupo formado por Irlanda, Holanda, Bélgica, Alemania y Francia es el más homogéneo.

En términos relativos a los respectivos salarios medianos la dispersión de salarios mínimos es bastante menor que en términos absolutos. Ahora bien, las cifras muestran que en todos los países de la UE los salarios mínimos representan menos del 66% de los salarios media-

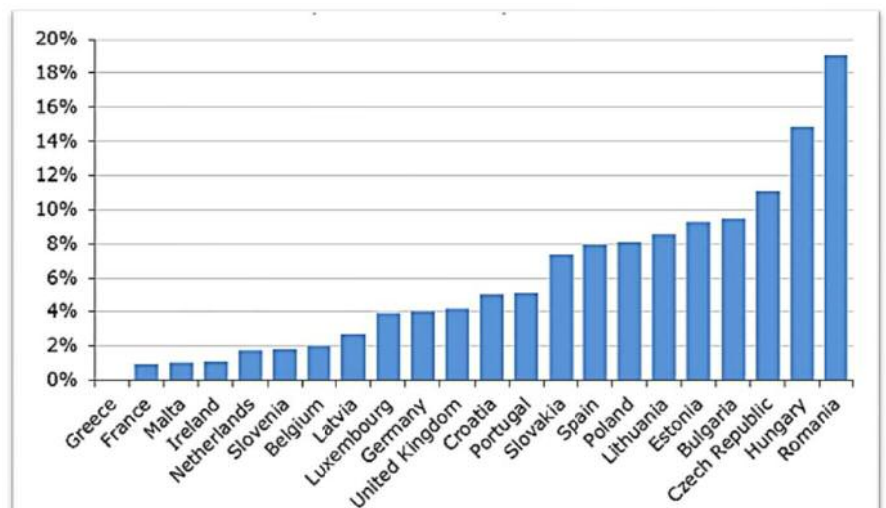
CUADRO 1

País	En euros por mes	En paridad de poder adquisitivo	Proporción del salario bruto mediano**	Variación acumulada 2017/2008
Luxemburgo	1.999	1.656	56%	27%
Irlanda	1.563	1.280	45%	7%
Holanda	1.552	1.433	56%	16%
Bélgica	1.532	1.453	52%	17%
Alemania	1.498	1.493	53%	-
Francia	1.480	1.415	62%	16%
Reino Unido	1.397	1.236	49%	13%
España*	826	910	45%	18%
Eslovenia	805	1.012	62%	49%
Malta	736	917	48%	19%
Grecia	684	805	-	-14%
Portugal*	650	793	64%	31%
Estonia	470	645	40%	69%
Polonia	453	881	52%	45%
Eslovaquia	435	658	46%	80%
Croacia	433	663	-	14%
Hungría	412	723	54%	51%
Rep. Checa	407	644	39%	36%
Lituania	380	625	52%	64%
Letonia	380	553	52%	65%
Rumanía	275	551	50%	99%
Bulgaria	235	501	57%	109%
Estados Unidos	1.192	1.033		73%

*En España y Portugal sus salarios mínimos se han ajustado a 12 mensualidades.

**2014

CUADRO 2



nos brutos: Dicho de otra forma, son bajos salarios. En Grecia, el salario mínimo nominal ha disminuido un 14% respecto a 2008 (inicio de la crisis). Mientras, se ha duplicado en Bulgaria y en Rumanía. Tanto Eslovaquia como los tres países bálticos han tenido notables aumentos.

Finalmente, los aumentos nominales de los salarios mínimos a 1 de enero de 2017, respecto a la misma fecha del año anterior se muestran en el Cuadro 2 (según de Eurofound).

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	III trim-2016	279.626	0,7	3,2	CNT-INE
Ocupados	IV trim-2016	18.508,1	-0,10	2,29	EPA-INE
Parados	IV trim-2016	4.237,8	-1,92 %	-11,33	EPA-INE
Tasa paro (%)	IV trim-2016	18,63	-0,28	-2,26 p.p.	EPA-INE
Parados registrados	Enero 2017	3.760.231	1,55 %	-9,41 %	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	Enero 2017	-0,5	3	-0,5	IPC-INE y FUNCAS
				Media anual	
Previsión IPC	Febrero 2017	-0,2	3,1	2,4 %	IPC-INE y FUNCAS

Fuente: Gabinete Técnico CEC-UGT, a partir de las fuentes señaladas.

