



Boletín de Negociación Colectiva

Tercera etapa | NÚMERO 30 | abril / junio de 2017

EN ESTE NÚMERO

Introducción

UGT, en lucha contra el trabajo precario

La expansión de empresas multiservicios (EMS), favorecida por la reforma laboral de 2012 que prioriza el convenio de empresa sobre el convenio sectorial, está generando una degradación de los derechos de los trabajadores. Este tipo de empresas, creadas o subcontratadas por empresas que externalizan diferentes actividades propias, actúan en cualquier actividad sin limitaciones claras, explotan a los trabajadores devaluando los salarios e imponiendo unas condiciones de trabajo pésimas.

Los sindicatos de manera conjunta, combatimos esta forma de explotación desde diferentes frentes: Promoviendo la revisión de la normativa laboral y la regulación convencional de las actividades de externalización de los servicios. Impugnando los convenios de empresa multiservicios que no cumplen con la legalidad en cuanto a la legitimación de las firmantes. Solicitando la actuación específica de la Inspección de trabajo y Seguridad social. Presentando propuestas a los Grupos Parlamentarios para modificar los artículos que sean necesarios del Estatuto de los Trabajadores.

Actualmente desde UGT, se ha puesto en marcha la constitución de una Comisión de EMS, integrada por las tres Federaciones Estatales y por la Comisión Ejecutiva Confederada, para impulsar actuaciones concretas: Puesta en marcha de una campaña de sensibilización pública, dirigida a la sociedad en general y a los Ayuntamientos, Diputaciones, Comunidades Autónomas, Administración general del Estado, entidades locales, empresas públicas y privadas, partidos, organizaciones no gubernamentales y organizaciones de consumidores para no legitimar el empleo precario. Difundir entre las empresas el perjuicio que puede suponer para ellas la competencia desleal, debido al no cumplimiento de las normas establecidas convencionalmente, por parte de estas empresas. Respaldando el principio de especialidad para que en las empresas multiservicios se aplique el convenio sectorial de cada actividad que desarrolleen.

La campaña que hemos puesto en marcha “**Multiservicios. En precario No, gracias**”, pretende denunciar públicamente las malas prácticas de las empresas que abusen de los trabajadores y/o realicen prácticas de explotación laboral. Y otorgando sello de calidad a las empresas que respetan y mejoran los derechos de los trabajadores.



INTRODUCCIÓN

SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2017

Seguimiento de la negociación colectiva

NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATAL

Registro de convenios.

REFORMA LABORAL

Sentencias Reforma Laboral • Otras sentencias.

DOCUMENTOS



Informes sindicales • Otros informes.

LEGISLACIÓN

Presentación del estudio “El principio de Igualdad en la Negociación Colectiva”

UNIÓN EUROPEA



La Unión Europea intenta poner fin a las prácticas fiscales fraudulentas de las empresas multinacionales

INDICADORES

LABORALES Y ECONÓMICOS

Principales indicadores y previsión IPC.

Seguimiento

Negociación Colectiva 2017

Evolución del segundo trimestre

Convenios registrados en segundo trimestre

Durante el segundo trimestre se han registrado 734 convenios colectivos que afectan a 863.496 trabajadores de 96.320 empresas, que tienen una subida salarial media de 1,51% y una jornada media anual de 1.716,59 horas. Se reparten en 213 convenios nuevos, con subida salarial media de 1,57% para 279.583 trabajadores de 33.789 empresas, y 521 convenios revisados, con subida media de 1,48% para 583.913 trabajadores de 62.531 empresas.

Por ámbito funcional, se han registrado en el segundo trimestre del año 600 convenios de empresa, que han negociado una subida media de 1,13% y una jornada media anual de 1.731,29 horas para 107.428 trabajadores. Entre los convenios de empresa, se han registrado 172 convenios nuevos, que afectan a 34.842 trabajadores y tienen una subida media de 1,07%; y 428 convenios revisados, para 72.586 trabajadores, con subida media de 1,16%.

En el ámbito superior a la empresa, se han registrado 134 convenios para 756.068 trabajadores, con una subida media de 1,56% y jornada media anual de 1.714,50 horas. Estos se reparten en 41 convenios nuevos, que afectan a 244.741 trabajadores y tienen una subida media de 1,64%; y 93 convenios revisados, con subida media de 1,52% para 511.327 trabajadores.

De los convenios registrados a lo largo del trimestre, el 10,22%, que afectan al 19,75% de los trabajadores, tienen cláusula de garantía salarial.

Convenios registrados hasta el segundo trimestre

En el primer semestre del año se han registrado un total de 2.426 convenios colectivos, que afectan a 4.793.846 trabajadores de 658.900 empresas, que han negociado una subida salarial media de 1,30% y tienen una jornada media de 1.755,20 horas al año. Son 323 convenios nuevos, que afectan a 408.457 trabajadores de 49.356 empresas, y que tienen una subida media de 1,38%; y 2.103 convenios revisados, con subida media de 1,30% para 4.385.389 trabajadores de 609.544 empresas.

Se han registrado en los primeros seis meses del año 1.858 convenios de empresa, que afectan a 345.017 trabajadores y que tienen una subida media de 1,11%. De ellos, 263 son convenios nuevos, que afectan a 57.955 trabajadores y que tienen una subida media de 0,98%; mientras hay 1.595 convenios revisados, con subida media de 1,13% para 287.062 trabajadores.

También se han registrado 568 convenios de ámbito superior a la empresa, que recogen una subida media de 1,32% para 4.448.829 trabajadores, y que se reparten en 60 convenios nuevos, con subida media de 1,45% para 350.502 trabajadores y 508 convenios revisados, con subida media de 1,31% para 4.098.327 trabajadores.

El 16,74% de los convenios registrados en el primer semestre del año, que afectan al 24,42% de los trabajadores con el convenio registrado, recogen cláusula de revisión salarial.

En función del año de firma, se han registrado en el primer semestre 395 convenios firmados en 2017, que presentan una subida salarial media de 1,64% para 864.212 trabajadores de 116.305 empresas. Los convenios firmados en años anteriores han sido 2.031 y recogen una subida media de 1,23% para 3.929.634 trabajadores de 542.595 empresas.

Negociación Colectiva

Datos hasta: 30/06/2017

Datos MEYSS

Resultados Generales

2017

	Empresa	Otro ámbito	Total	
Convenios nuevos				
Subida Salarial Media	0,98%	1,45%	1,38%	
Número de Convenios	263	60	323	
Trabajadores Afectados	57.955	350.502	408.457	
Empresas Afectadas			49.356	
Jornada media pactada	1.723,66	1.770,28	1.763,66	
Convenios revisados				
Subida Salarial Media	1,13%	1,31%	1,30%	
Número de Convenios	1.595	508	2.103	
Trabajadores Afectados	287.062	4.098.327	4.385.389	
Empresas Afectadas			609.544	
Jornada media pactada	1.723,78	1.756,55	1.754,41	
Total convenios				
Subida Salarial Media	1,11%	1,32%	1,30%	
Número de Convenios	1.858	568	2.426	
Trabajadores Afectados	345.017	4.448.829	4.793.846	
Empresas Afectadas			658.900	
Jornada media pactada	1.723,76	1.757,63	1.755,20	
Cláusula de revisión	Número de Convenios con cláusula	304	102	406
	Trabajadores afectados	78.603	1.092.275	1.170.878
	Porcentaje sobre trabajadores	22,78%	24,55%	24,42%
	Convenios con cláusula con efecto retroactivo	260	72	332
	Trabajadores con cláusula con efecto retroactivo	70.458	568.244	638.702
	Porcentaje sobre los trabajadores con cláusula	89,64%	52,02%	54,55%

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

Análisis comparativo

Comparando con los años anteriores, la negociación colectiva ha supuesto un incremento constante del número de convenios registrados en los meses de junio de cada año, pero el número de trabajadores cubiertos ha sido menos constante en el aumento.

Así en junio de 2017 se han registrado un 11,85% más convenios que en junio de 2016, pero el nú-

mero de trabajadores cubiertos en junio de este año es un 13,96% inferior. De este modo, la media de trabajadores por convenio, que en junio de 2016 era de 2.569 trabajadores, ha pasado al final del primer semestre de 2017 a 1.976 trabajadores, un 23,08% menos.

Comparando 2017 con junio de 2014, los convenios se han incrementado un 159,19% y los trabajadores afectados un 33,06%.

Negociación Colectiva

Datos hasta: 30/06/2017

Comparación junio

	2014	2015	2016	2017
Número de Convenios	936	1.064	2.169	2.426
Trabajadores Afectados	3.602.762	2.929.766	5.571.752	4.793.846

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

Negociación colectiva pendiente

La evolución de la cobertura refleja que, con el cierre de la estadística de 2015, faltan por tener convenio en 2016 un 6,05% de los trabajadores que lo tuvieron para 2015, y hay un 2,89% menos de empresas con el convenio de 2016 registrado.

Negociación Colectiva

Datos hasta: 30/06/2017

Datos MEYSS

Datos hasta: 30/06/2017

Total convenios	2015	2016 *	Variación (2016/2015)	2017 *	Variación (2017/2016)
Total convenios	5.642	4.529	-19,73%	2.426	-46,43%
Total empresas	1.201.862	1.167.092	-2,89%	658.900	-43,54%
Total trabajadores	10.227.278	9.608.072	-6,05%	4.793.846	-50,11%

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 junio de 2017 con efectos económicos en el año correspondiente. Datos provisionales para 2016 y 2017

Inaplicación salarial

Por lo que se refiere a las inaplicaciones salariales, continúa la 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. Y en 2016 ha habido un 7,72% menos inaplicaciones que en 2015, con un 25,73% menos trabajadores afectados.

Negociación Colectiva

Datos mensuales

Por mes de depósito	Inaplicaciones	Trabajadores
abr-17	74	1.850
may-17	92	1.802
jun-17	89	1.781
Segundo trimestre	255	5.433
Primer trimestre	376	7.305
Por mes de depósito	Inaplicaciones	Trabajadores
2012	748	29.352
2013	2.512	159.550
2014	2.073	66.203
2016	1.326	32.064

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

En 2017 ya se han registrado convenios para más de la mitad de las empresas y casi la mitad de los trabajadores que tienen el convenio de 2016 registrado.

Cobertura

En el segundo trimestre de 2017 se han registrado 255 inaplicaciones, que afectan a 5.433 trabajadores, mientras en el primero se habían registrado 376 inaplicaciones que afectaban a 7.305 trabajadores, continuando con la reducción.

En el segundo trimestre de 2016 se registraron 342 inaplicaciones para 10.883 trabajadores, lo que supone que en el segundo trimestre de 2017 ha habido un 25,44% menos inaplicaciones y un 50,08% menos trabajadores afectados que en el mismo periodo del año anterior. En el acumulado del primer semestre de 2017 se han registrado un 22,95% menos inaplicaciones que en el primer semestre de 2016, y afectan a un 35,51% menos de trabajadores.

Inaplicaciones

Negociación Colectiva Estatal

Registro de convenios

Convenios estatales, de abril a julio de 2017



- **CONTACT CENTER** (antes SECTOR DE TELEMARKETING). 99012145012002. Vigencia 2015/2019. Trabajadores: 80.000. BOE 12/07/2017.
- **CADERAS DE TIENDAS DE CONVENIENCIA.** 99012695012000. Vigencia 2017/2019. Trabajadores: 20.000. BOE/6/07/2017.
- **ENSEÑANZA Y FORMACION NO REGLADA.** 99008825011994. Vigencia 2014/2018. Trabajadores: 103.449. BOE/3/07/2017.
- **LA INDUSTRIA, LA TECNOLOGÍA y los SERVICIOS DEL SECTOR DEL METAL** (Convenio Colectivo Estatal) 99003435011900. Vigencia 2017/2017. Trabajadores: 855.700. BOE 19/06/2017.
- **INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERAMICAS.** 99002045011981. Vigencia: 2017/2017. Trabajadores: 17.000. BOE 7/06/2017.
- **ENTIDADES DE SEGUROS, REASEGUROS Y MUTUAS COLABORADORAS CON LA SEGURIDAD SOCIAL.** 99004625011981. Vigencia 2016/2019. Trabajadores: 70.547. BOE 1/06/2017.
- **ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS DE CRÉDITO.** 99001945011981. Vigencia 2017/2018. Trabajadores: 2.100. BOE 30/05/2017.
- **AUTO-TAXI.** 99010255011998. Vigencia: 2017/2019. Trabajadores: 35.000. BOE 17/05/2017.
- **SECTOR DE APARCAMIENTOS Y GARAJES.** 99011445011900. Vigencia 2014/2017. Trabajadores: 6.000. BOE 17/05/2017.

- **VI CONVENIO GENERAL DE LA CONSTRUCCIÓN.** 99005585011900. Vigencia 2017/2021. Trabajadores: 800.000. Firmado 25/07/2017.
- **EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO.** 99001905011983. Firmado 20/07/2017. Vigencia 2017/2019. Trabajadores: 5.008.
- **SERVICIOS DE PREVCIÓN AJENOS.** 99017255012008. Firmado el 20/07/2017. Vigencia 2017/2018. Trabajadores: 20.000.
- **ACUERDO MARCO DE COMERCIO (AMAC).** 99100085072012. Firmada prórroga de ultraactividad hasta el 31/12/2017, del AMAC I.
- **VII CONVENIO ESTATAL DEL CORCHO.** 99010185011996. Vigencia 2017/2019. Firmado 20/06/2017. Trabajadores: 3.200.
- **HARINAS PANIFICACLES Y SÉMOLAS.** 99002455011981. Vigencia 2017/2018. Firmado 19/06/2017. Trabajadores: 2.800.
- **COMERCIO MINORISTAS DE DROGUERÍAS, HERBORISTERIA Y PERFUMERÍAS.** 99100145012014. Vigencia 2017/2018. Firmado 17/05/2017. Trabajadores: 50.000.
- **INDUSTRIA FOTOGRÁFICA.** 99002235011981. Vigencia 2017/2020. Trabajadores: 40.000. Firmado 1/06/2017.

Registro de convenios



- **INDUSTRIAS DE PASTAS ALIMENTICIAS.** 99003945011981. Vigencia2014/2016. Trabajadores: 3.300. Revisión salarial de 2015 a 2016. BOE25/07/2017.
- **ACUICULTURA MARINA NACIONAL.** 99016365012007. Vigencia 2015/2017. Trabajadores: 4.000. Revisión salarial 2017. BOE 14/07/2017.
- **AUTOESCUELAS.** 99000435011982. Revisión salarial 2015. BOE/6/07/2017.
- **GRANDES ALMACENES.** 99002405011982. Revisión salarial 2016. BOE 20/06/2017.
- **ENSEÑANZA Y FORMACIÓN NO RELIGIOSA.** 99008825011994. Revisión salarial automática, 2015,2016 y 2017. BOE/14/06/2017.
- **REGISTRADORES DE LA PROPIEDAD.** 99007765011993. Revisión salarial automática 2016. BOE 1/06/2017.
- **AUTOESCUELAS.** 99000435011982. Vigencia: 2010/2014-2017. Trabajadores: 22.440. Revisión salarial 2016. BOE 31/05/2017.
- **COMERCIO DE FLORES Y PLANTAS.** 99001125011982. Vigencia. 2014/2017. Trabajo: 12.650. Revisión salarial 2017. BOE 30/05/2017
- **MARROQUINERIA, ARTICULOS DE VIAJE, CUEROS REPUJADOS Y PIELES.** 99003385011981. Vigencia: 2015/2017. Trabajadores: 17.000. .Revisión salarial 2016. BOE 16/05/2017.
- **FIGURANTES QUE PRESTAN SERVICIOS PARA PRODUCTORES DE OBRAS AUDIOVISUALES.** Vigencia: 2016/2019. Trabajadores: 5.280. Revisión salarial 2017 y 2018 BOE 16/05/2017
- **INDUSTRIAS LACTEAS Y SUS DERIVADOS.-** 99003175011981. Tabla salarial 2016. BOE 16/05/2017.
- **FABRICACIÓN Y COMERCIALIZACIÓN DE FRUTAS Y HORTALIZAS FRESCAS, SELECCIONADAS, TROCEADAS, LIMPIAS, TROCEADAS Y LAVADAS, LISTAS PARA CONSUMIR O COCINAR (IV GAMA).** 99100205012016. Revisión salarial 2017. BOE 16/05/2017.
- **SECTOR DE APARCAMIENTOS Y GARIJES.** 99011445011900. Revisión salarial 2016 y 2017. BOE 17/05/2017. Vigencia 2014/2017. Trabajadores: 6.000.
- **AUTO-TAXI.** 99010255011998. Revisión salarial 208/2019. BOE 27/04/2017. Vigencia 2017/2019. Trabajadores: 35.000.

Reforma laboral



Sentencias

1. Sentencia 166/2017 del Juzgado Contencioso Administrativo nº 11 de Madrid, de 30 de mayo.

RECONOCIMIENTO DE DERECHOS Y ABONO DE LOS SALARIOS DE JULIO, AGOSTO Y DÍAS PROPORCIONALES DE SEPTIEMBRE DE LOS CURSOS LECTIVOS 2010/11, 2011/12, 2012/13, 2013/14, 2014/15 y 2015/16.

Perteneciente al Cuerpo de Funcionarios Interinos docentes, prestó servicios en dicha condición para la Administración docente cubriendo vacantes y/o sustituciones desde el 12 de febrero de 2007. Era cesado los días 30 de junio de cada uno de los cursos y nuevamente contratado en septiembre, dejando de generar antigüedad a todos los efectos, sin percibir salario alguno correspondiente a los periodos estivales, dándose la circunstancia de que con anterioridad a dichos cursos escolares la fecha de cese de cada año siempre se prolongaba hasta el mes de septiembre u octubre.

El derecho a las vacaciones anuales retribuidas forma parte del núcleo irrenunciable de los derechos propios de un Estado Social, (STC 324/2006). En el ámbito de la función pública dicho derecho se ha venido reconociendo desde el art. 68 de la Ley de Funcionarios Civiles del Estado de 1964 al artículo 50 de la Ley 5/2015, de 1 de octubre, por el que se aprueba el Estatuto Básico del Empleado Público (EBEP).

2. STS (Sala de lo Social, Sección 1^a) núm. 553/2017, de 22 de junio.

EXTINCIÓN DE CONTRATO DE PROFESOR QUE HABÍA VENIDO PRESTANDO SERVICIOS EN LA UNIVERSITAT POMPEU FABRA COMO PROFESOR ASOCIADO, en virtud de contrato suscrito el 30 de septiembre de 2008. Tuvo tres prórrogas, comunicando la demandada la extinción del contrato el 29 de julio de 2012.

No ha quedado acreditado que el contrato se realizase para cubrir necesidades temporales, habiendo quedado probado que desarrollaba su trabajo dentro de la actividad permanente, habitual y duradera de la Universidad. Se ha declarado que la relación laboral es indefinida no fija y el cese es un despido improcedente. El Juzgado de instancia ha planteado cuestión prejudicial, resuelta por el TJUE mediante sentencia de 13 de marzo de 2014, C-190/13.

La contratación temporal, aun considerando las peculiares características y regulación que presenta en el ámbito de las Universidades Públicas, ha de respetar la legislación laboral y, en el aspecto que ahora interesa, lo dispuesto en el artículo 15 del ET. Es decir, que la causa de la temporalidad aparezca debidamente justificada, no siendo posible cubrir necesidades permanentes de la Universidad recurriendo a la contratación de profesores asociados. No puede haber ningún espacio exento, ni por lo tanto tampoco el ámbito uni-

Sentencias

versitario, de la obligación de cumplimiento de la normativa de la Unión Europea y de la regulación española.

3. STSJ de Andalucía (Sala de lo Social, Sede Málaga) núm. 538/2017, de 22 de marzo.

DETERMINACIÓN DEL PERIODO VACACIONAL.

La práctica empresarial constante, mantenida y reiterada en el tiempo de forma voluntaria por la empresa demandada sobre la facultad de los propios trabajadores, para llevar a cabo la elección de las fechas de las vacaciones, es una condición más beneficiosa incorporada al contrato de trabajo, y por lo tanto es condición más beneficiosa tal práctica empresarial de la elección de las fechas de las vacaciones por los trabajadores afectados como hasta ahora se venía realizando, disfrutada de modo prolongado y estable no estando vinculada al cumplimiento de requisito alguno y no amparada por norma legal, paccionada o contractual.

Por ello no puede ser eliminada unilateralmente por la empresa demandada pues no cabe la supresión o reducción unilateral por la sola voluntad de la empresa y sin seguir los trámites o posibilidades legalmente establecidas de las ventajas de las que disfrutan los trabajadores a sus servicio, y por ello tal beneficio de elección del período vacacional sólo puede ser modificado por acuerdo o por circunstancias suficientes y debidamente probadas que justifiquen y autoricen una modificación sustancial de las condiciones de trabajo del art. 41 ET y siguiendo los trámites y cumpliendo los requisitos en el mismo establecidos.

4. STSJ del País Vasco (Sala de lo Social, Sede Bilbao) núm. 1338/2017, de 6 de junio.

INDEMNAZIÓN POR FIN DE CONTRATO DE 20 DÍAS TAMBIÉN PARA TRABAJADORES DE ETT.

Si no concurre una causa que justifique el trato desigual entre un trabajador con contrato indefinido frente a otro con contratación temporal (igualdad de trato entre trabajadores temporales y los indefinidos), esta premisa es igualmente aplicable a los trabajadores de la ETT cuyas condiciones de trabajo han de ser iguales a las que ostentan los trabajadores contratados directamente por la empresa usuaria, de manera que la condición de tra-

jadores temporales cedidos no puede operar como factor que justifique la inferior indemnización.

5. STSJ de Cataluña (Sala de lo Social, Sede Barcelona) núm. 2737/2017, de 2 de mayo.

CONTRATO INDEFINIDO NO FIJO TRAS ENCADENAR 268 CONTRATOS TEMPORALES EN 1 AÑO.

Entre el 4 de julio del 2011 y el 9 de diciembre del 2014, la demandante y el HOSPITAL CLÍNIC I PROVINCIAL DE BARCELONA firmaron un total de 268 contratos. Cinco fueron de duración determinada, a tiempo completo, para atender circunstancias del mercado, acumulación de tareas o exceso de pedidos. Los 263 contratos restantes se suscribieron por interinidad, con el fin de sustituir a trabajadores con derecho a reserva del puesto de trabajo por vacaciones, enfermedad y permisos.

Se declara la fijeza de la relación en base a la doctrina emanada del TJUE en el caso Pérez López y el Servicio Madrileño de Salud.

6. STS (Sala de lo Social, Sección 1^a) núm. 442/2017, de 18 de mayo.

CONCURSO DE ACREDITADORES. SUCESIÓN DE EMPRESA. LA JURISDICCIÓN SOCIAL ES COMPETENTE PARA RESOLVER SI HA EXISTIDO SUCESIÓN DE EMPRESA CUANDO BIENES DE LA CONCURSADA SON ADQUIRIDOS POR UN TERCERO AJENO.

Un tercero adquiere, en proceso de liquidación del concurso de acreedores, una unidad productiva en funcionamiento. Se cuestiona la competencia del orden social para resolver sobre la ejecución de la sentencia que condenaba al pago de cantidad dirigida frente al tercero adquirente: determinar el alcance del art. 44 ET y la condición de sucesor de la concursada de dicho tercero.

La STS establece que cuando la parte recurrente adquirió bienes de la empresa condenada en proceso concursal, la posibilidad de que lo adquirido pudiera constituir una unidad productiva autónoma, comportaba que la misma viniera obligada a subrogarse en ciertas obligaciones laborales de la concursada, lo que determina que la competencia corresponde a los órganos de la jurisdicción social.

7. STS (Sala de lo Social, Sección 991) núm. 506/2017, de 13 de junio. 

LÍMITES DEL DESPIDO COLECTIVO.

Extinción de la totalidad de los contratos de trabajo de quienes prestan servicios en un centro de una empresa que cuenta con más de 20.000 trabajadores, cuando esa extinción afecta únicamente a los doce empleados de dicho centro, sin que la empresa haya acudido a los mecanismos previstos en los arts. 51 ET y 124 LRJS.

El concepto de centro de trabajo, a efectos del despido colectivo, no puede ser otro que el previsto en el art. 1.1º de la Directiva 98/59, esto es, aquel que emplea habitualmente a más de 20 trabajadores, al ser este último requisito cuantitativo consustancial al propio concepto de centro de trabajo en los términos establecidos en la Directiva, sin que en la norma interna haya elementos que permitan ninguna otra posible interpretación diferente en materia de despidos colectivos.

8. STS (Sala de lo Social, Sección 1) núm. 494/2017, de 7 de junio. 

ANTIGÜEDAD COMPUTABLE A EFECTOS DE INDEMNIZACIÓN.

Determinación de la antigüedad computable a efectos de indemnización por despido, en caso de interrupción de la unidad esencial del vínculo, como sucede en este supuesto, durante un período de 3 meses y 19 días, en una sucesión de contratos celebrados durante 14 años, que es período de tiempo que ha durado la relación laboral de la demandante con el Ayuntamiento

La interrupción «significativa» que lleva a excluir la «unidad esencial» del vínculo, cuya frontera -la de aquélla- si bien inicialmente fue situada en los veinte días del plazo de caducidad para accionar por despido, en los últimos tiempos se ha ampliado a períodos que carezcan de relevancia en relación con la duración total de los servicios prestados, como evidencia la casuística jurisprudencial reciente (así, 69 días naturales en la STS 23/02/1, rcud 1423/14).

9. STS (Sala de lo Social, Sección 1) núm. 386/2017, de 3 de mayo. 

CONCEPTOS COMPUTABLES PARA CALCULAR LA INDEMNIZACIÓN POR DESPIDO.

Reviste cualidad salarial todo lo que el trabajador recibe por la prestación de servicios, con independencia de su denominación formal [se llame o no salario], de su composición [conste de una o varias partidas], de su procedimiento o periodo de cálculo [a tanto alzado, por actos de trabajo, etc.], o por la calidad del tiempo al que se refiera [trabajo efectivo o descanso computable como tal].

Se admite la naturaleza salarial de los seguros de vida y médico, así como del plan de jubilación y de los «beneficios obtenidos por la venta de las RSUs y Stock Options», cuyo importe computa para el cálculo de la indemnización.

10. STJUE (Sala Tercera), de 22 junio de 2017 asunto C 126/16. 

DE EMPRESAS. MANTENIMIENTO DE LOS DERECHOS DE LOS TRABAJADORES. EXCEPCIONES. PROCEDIMIENTO DE INSOLVENCIA. «PRE-PACK». SUPERVIVENCIA DE LA EMPRESA.

La Directiva 2001/23/CE del Consejo, de 12 de marzo de 2001, sobre la aproximación de las legislaciones de los Estados miembros relativas al mantenimiento de los derechos de los trabajadores en caso de traspasos de empresas, de centros de actividad o de partes de empresas o de centros de actividad, y en particular su artículo 5, apartado 1, debe interpretarse en el sentido de que la protección de los trabajadores, garantizada por los artículos 3 y 4 de esta Directiva, se mantiene en una situación en la que el traspaso de la empresa se produce tras una declaración de quiebra en el contexto de un pre-pack (procedimiento de pre-pack: reactivación de las partes viables de la empresa una vez que haya sido declarada en quiebra, para preservar su valor y los puestos de trabajo) preparado con anterioridad a la declaración de quiebra y ejecutado inmediatamente después de ésta, en el marco del cual un «futuro síndico», nombrado por un tribunal, examina las posibilidades de que un tercero prosiga eventualmente con las actividades de esta empresa y se prepara para celebrar ciertos actos jurídicos inmediatamente después de la declaración de quiebra a fin de lograr esta continuidad de las actividades.

Carece de relevancia a este respecto el hecho de que la operación de pre-pack persiga igualmente la maximización de los ingresos de la cesión para el conjunto de acreedores de la empresa de que se trate.



Legislación

Descargar pdf pinchando en cada documento

- Real Decreto-ley 9/2017, de 26 de mayo por el que se trasponen directivas de la Unión Europea en los ámbitos financiero, mercantil y sanitario, y sobre el desplazamiento de trabajadores.
- Real decreto-ley 8/2017, 12 de mayo, por el que se modifica el régimen de los trabajadores para la prestación del servicio portuario de manipulación de mercancías dando cumplimiento a la Sentencia del Tribunal de Justicia de la Unión Europea de 11 de diciembre de 2014.
- Resolución del 18 de mayo de 2017, del Congreso de los Diputados, por los que se ordena la publicación del Acuerdo de convalidación del Real Decreto-ley 8/2017, de 12 de mayo. BOE núm. 119, de 19/mayo/2017.
- Resumen RD 694/2017, de 3 de julio, por el que se desarrolla la Ley 30/2015, de 9 de septiembre, por la que se regula el sistema de Formación profesional para el empleo en el ámbito laboral.

Proposiciones

- Propuesta de reforma del Código Penal para la descriminalización del ejercicio del derecho de huelga que formula CCOO y UGT.

Otros

- El TSJ de Madrid excluye del criterio social para la contratación pública el plus de abonar a los trabajadores según el convenio nacional. La Sala de lo Contencioso del alto tribunal madrileño anula la cláusula que fijó el Ayuntamiento de Madrid en un concurso para la vigilancia de los edificios dependientes del distrito de Chamartín, porque la aplicación de este baremo no garantiza una mayor calidad en la ejecución del servicio.
- Instrucción 1/2017, de la Dirección General de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social complementaria a la instrucción 3/2016, de 21 de marzo, sobre intensificación del control en materia de tiempo de trabajo y de horas extraordinarias.
- Informe 379, de la Cátedra. "Argumentos para la reforma del artículo 35.5 Estatuto de los Trabajadores a partir de la última Jurisprudencia del Tribunal Supremo" (SSTS de 23 de marzo de 2017 y de 20 de abril de 2017). Elaboración María Emilia Casas Baamonde y Juan Carlos García Quiñones.



Documentos

Descargar pdf pinchando en cada documento

Sindicales

- Balance mercado laboral en España. La precariedad laboral domina todo.
- Dialogo social: mesa de Empleo y calidad en el empleo. CCOO y UGT.
- Valoración de UGT al Plan Nacional de Reformas 2017.
- Valoración y Propuestas de UGT y CCOO. Presupuestos Generales del Estado 2017.

Otros informes

- Encuesta Anual de Estructura Salarial, año 2015. (www.ine/INEbase/mercadolaboral/salarios).
- Por una estrategia común sobre salarios bajos y mínimos. CES (Confederación Europea de Sindicatos).
- Comisión Europea. Recomendación del Consejo relativa al Programa Nacional de Reformas 2017 de España.
- Valoración de UGT a las recomendaciones específicas España 2017 de la Comisión Europea.
- Informe anual del Sistema Nacional de Salud 2016. Resumen. Ministerio de Sanidad, Servicios Sociales e Igualdad (MSSSI). (*Informe entero: www.mssi.gob.es*).
- Memoria CES sobre la Situación Socioeconómica y Laboral de España 2016. Resumen Ejecutivo. (www.ces.es/documentos).

Jornadas

Jornadas técnicas celebradas por CCNCC.

Presentación del estudio “El principio de Igualdad en la Negociación Colectiva”

Organizadas por la CCNCC y celebrada el día 5 de junio de 2017

Tras la apertura a cargo de D. Javier Gómez-Hortigüela Amillo, Presidente de la CCNCC; participaron, en la presentación del estudio:

- Dª Carmen Sánchez Trigueros. *Catedrática de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia.*
- Dª Pilar Charro Baena. *Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad Rey Juan Carlos.*
- Dª Alejandra Selma Penalva. *Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Murcia.*
- D. Djamil Kahale Carrillo. *Profesora de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la UDIMA.*
- D. Ángel Arias Domínguez. *Catedrá-*

tico de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, de la Universidad de Extremadura.

En la mesa debate “Análisis Práctico del Principio de Igualdad en la Negociación Colectiva”:

- D. Jordi García Viña. *Director de Relaciones laborales de CEOE.*
- Dª Isabel Rodero Fernández. *Secretaria de Política Sindical de la Federación de Industria de CCOO.*
- Dª Cristina Antoñanzas Peñalva. *Vicepresidenta General de la Comisión Ejecutiva confederal de UGT.*
- Dª Beatriz Fernández-Tubau Rodes. *Vicepresidenta de FEPYME-CAT.*

Con D. Rafael Martínez de la Gándara. *SG de Relaciones Laborales de la Dirección General de Empleo (MEYSS) como moderador.*

EL PRINCIPIO DE IGUALDAD EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Directora:
Carmen Sánchez Trigueros
Coordinadores:
Djamil Tony Kahale Carrillo
Teresa Velasco Portero



INFORMES Y ESTUDIOS RELACIONES LABORALES

GOBIERNO DE ESPAÑA MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL



Descargate el libro en PDF

- **Actualización de la información sobre inaplicaciones de convenios colectivos** solicitadas por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. 

- **Laudo expediente 02-2017.** Inaplicación de Convenio Colectivo iniciada por la empresa INTERNACIONAL HOUSE MADRID, SA. (enlace al Laudo) 

Consulta expedientes de inaplicación resueltos en períodos 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 

Unión Europea



La Unión Europea intenta poner fin a las prácticas fiscales fraudulentas de las empresas multinacionales

El 4 de junio, el Parlamento Europeo adoptó en primera lectura el proyecto de Directiva Europea que obliga a las empresas multinacionales, con cifra de negocios igual o superior a 750 millones de euros, a publicar sus datos anualmente en informes "país por país". Sin embargo, el texto del PE contiene una "cláusula de escape" contraria a las exigencias del movimiento sindical europeo, numerosas ONG y la izquierda del PE.

A raíz de los escándalos de LuxLeaks y Papeles de Panamá, la Comisión europea presentó un proyecto de Directiva

(abril de 2016) con objeto de luchar contra el fraude, la evasión fiscal y la ingeniería contable destinada a la optimización fiscal que practican las multinacionales. Para lo cual se va a obligar a las empresas a publicar algunas informaciones financieras consideradas esenciales contra la evasión y optimización fiscal, a saber: sus cifras de negocios, número de trabajadores, volumen de beneficios, base tributaria e impuestos pagados en cada uno de los países donde operan.

Toda multinacional, europea o no, con una filial en Europa que genere un vo-

Información salarial on-line

La Federación Europea de Trabajadores de la Construcción y la Madera ha lanzado una página web con información concisa sobre salarios, condiciones de trabajo y derechos de los trabajadores de estos sectores en todos y cada uno de los países europeos. La información se proporciona en 24 lenguas distintas, entre ellas el castellano.

Los trabajadores pueden encontrar en esta web enlaces muy útiles, contactos con los representantes de los trabajadores y sus organizaciones sindicales dispuestos a ayudarlos y a informarles en caso de necesidad.

Esta iniciativa es de especial importancia para los trabajadores y trabajadoras de la construcción y afines, ya que son de los más afectados por la movilidad trasfronteriza, las migraciones y los desplazamientos a otros países.



<https://www.constructionworkers.eu/es>

lumen de negocio igual o superior a 750 millones de euros estará obligada a cumplir con esta legislación. Y esta obligación se aplicará a sus actividades en cualquier país del mundo, con la condición de que las informaciones no sean comercialmente sensibles (cláusula de escape)

El texto aprobado por el PE está lejos de cumplir con las exigencias de la Confederación Europea de Sindicato, de los grupos parlamentarios de izquierda y ecologistas, que abogaban por un umbral mínimo de 40 millones de cifre de negocios y la desaparición de la cláusula de exención. Nuestras exigencias sindicales se trasladaron antes de las votaciones (30 de mayo) en las comisiones parlamentarias de economía y asuntos jurídicos, así como antes de la votación en el pleno del PE el pasado 4 de junio

Para la Confederación Europea de Sindicatos la propuesta de Directiva de la Comisión “es un paso en la dirección que llevamos pidiendo hace mucho tiempo para aumentar la transparencia en el Impuesto de Sociedades y asegurar que los impuestos se pagan y que los beneficios se gravan en los países donde se realizan las actividades”. ..“El problema es que esta propuesta sólo se aplicará a las actividades en los Estados miembros de la UE y en ciertos paraísos fiscales, la lista aún no se ha establecido, lo que podría ser un defecto importante”

Asimismo, la Confederación Europea de Sindicatos pide que la obligación de declaración pública de país se extienda a todos los países del mundo, con el fin de:

- Evitar que las multinacionales transfieran sus beneficios a jurisdicciones que no están cubiertas por la propuesta de Directiva
- Garantizar que los países en vía de desarrollo tengan acceso a las declaraciones país por país y se facilite así la provisión de fondos para el desarrollo

- Evitar los problemas de interpretación, ya que se darán a conocer las actividades de las empresas en todos los países
- Permitir una distribución más equitativa de los impuestos pagados entre las multinacionales y las PYMES, reforzando así la capacidad de las PYMES para sostener el crecimiento y la creación de empleos.

El texto aprobado por el PE no ha suprimido la “cláusula de escape”, lo que significa que se permite a un Estado eximir temporalmente a una empresa extranjera la declaración pública de los datos financieros exigidos si esa empresa demuestra que es contrario a sus intereses comerciales, con el riesgo evidente de que esta cláusula de exención se utilice abusivamente por las multinacionales: imposición de la derecha del PE

La única victoria del paso de la propuesta de Directiva por el PE es la propuesta de ampliar el campo de aplicación de la norma. La Comisión proponía limitar la obligación de transparencia a los 28 estados miembros. Sin embargo, si se adopta lo aprobado en primera lectura por el PE, el texto se aplicará a todos los países.

En otros términos: una empresa no podrá maniobrar con los famosos “precios de transferencias” fuera de las fronteras de los países miembros de la UE (en teoría). Mediante este artificio financiero, una filial de empresa multinacional instalada en cualquier país de la UE infla las facturas de las prestaciones, servicios y ventas de productos a una filial instalada en un país fuera de la UE con menor presión fiscal, y así reduce cifra de negocios y volumen de beneficios de la filial europea

Antes de aprobarse el texto de esta Directiva tiene que ser discutida entre la Comisión, el Parlamento y el Consejo. Se estima que unas 600 empresas se verán afectadas por ese texto.



Resolución del Parlamento Europeo, de 1 de junio de 2017, sobre la digitalización de la industria europea (2016/2271(INI))

Digitalización de la industria europea



A background graphic of binary code (0s and 1s) in various colors (black, white, blue, green, red) is visible behind the text area.

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	I trim-2017	285.293	0,8	3,00	CNT-INE
Ocupados	II trim-2017	18.813,3	2,03	2,80	EPA-INE
Parados (miles)	II trim-2017	3.914,3	-8,01	-14,44	EPA-INE
Tasa paro (%)	II trim-2017	17,22	-1,53	-2,78	EPA-INE
Parados registrados	Junio 2017	3.362.811	-2,84	-10,73	SEPE

¹ PIB nominal. Dato corregido de efectos estacionales y calendario. Las variaciones son del PIB real. Dato adelantado
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	Junio 2017	0,0	1,5	0,0	IPC-INE y FUNCAS
				Media anual	
Previsión IPC	Julio 2017	-0,6	1,6	1,9	IPC-INE y FUNCAS

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

