

Boletín de Negociación Colectiva

Tercera etapa | NÚMERO 31 | julio / octubre de 2017

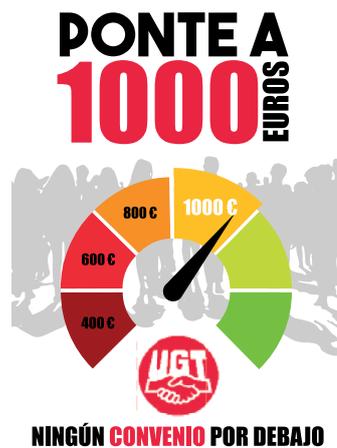
EN ESTE NÚMERO

Introducción

Campaña para el incremento de los salarios "PONTE A MIL"

El 29 de Agosto, UGT ha presentado y puesto en marcha la **CAMPAÑA PARA EL INCREMENTO DE LOS SALARIOS "PONTE A MIL"**, ningún sueldo por debajo de los 1.000 euros.

Es una campaña específica para la defensa de los salarios y en especial para aquellos más bajos; el objetivo es recuperar el poder de compra perdido durante la crisis y asentar una economía más fuerte y eficiente y una sociedad más justa; para el sindicato, la mejora de la situación económica debe ir unida a la recuperación de las rentas de los asalariados. UGT combate contra toda forma de trabajo precario y mal retribuido, por lo que se negociara en los convenios y se implementará que no se firme ni un convenio con salarios inferiores a mil euros al mes. (Enlace a los documentos informativos de la campaña).



más Información:
[Folleto](#) [Informe](#)

UGT y CCOO y CEOE y CEPYME acuerdan con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS), la constitución de un Grupo Técnico para el seguimiento de la Negociación Colectiva y el establecimiento de un convenio de colaboración bilateral, de cada una de las organizaciones con el ministerio para garantizar la entrega mensual de datos y documentos de todos los convenios y acuerdos colectivos registrados ante la Autoridad Laboral en REGCON.

- **Convenio de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social (MEYSS) sobre información relativa a la negociación colectiva.**
- **Acta de constitución del Grupo Técnico tripartito de seguimiento y mejora de la información relativa a la Negociación Colectiva y registro de convenios.**

INTRODUCCIÓN

SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2017

Seguimiento de la negociación colectiva.
Tercer trimestre 2017

NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATAL

Registro de convenios.

REFORMA LABORAL

Sentencias Reforma Laboral.

DOCUMENTOS



Informes sindicales • Otros informes.

LEGISLACIÓN

JORNADAS

"El Futuro del trabajo. Retos para la Negociación Colectiva"

UNIÓN EUROPEA



INDICADORES LABORALES Y ECONÓMICOS

Principales indicadores y previsión IPC.

Seguimiento

Negociación Colectiva 2017

Evolución del tercer trimestre

Convenios registrados en el tercer trimestre

Durante el tercer trimestre se han registrado 402 convenios, que afectan a 1.552.649 trabajadores de 187.489 empresas, que recogen una subida salarial media de 1,68% y una jornada media de 1.683,75 horas al año. Son 218 convenios nuevos, con subida media de 1,87% y jornada media de 1.779,11 horas al año, para 879.262 trabajadores de 131.494 empresas. Y 184 convenios revisados, con subida media de 1,43% y jornada media anual de 1.559,23 horas, que afectan a 673.387 trabajadores de 55.995 empresas.

Por ámbito funcional, se han registrado 288 convenios de empresa, que afectan a 68.641 trabajadores, y que recogen una subida media de 1,16%. Son 149 convenios nuevos, para 28.324 trabajadores, con subida media de 1,44%; y 139 convenios revisados, que afectan a 40.317 trabajadores, y que tienen una subida media de 0,97%.

En cuanto al ámbito superior a la empresa, se han registrado 114 convenios en el trimestre. Afectan a 1.484.008 trabajadores y tienen negociada una subida media de 1,71%. Se reparten en 69 convenios nuevos, con subida media de 1,89% para 850.938 trabajadores, y 45 convenios revisados, que afectan a 633.070 trabajadores, y que tienen una subida media de 1,46%.

De los convenios registrados en el trimestre, el 13,18%, que afectan al 10,77% de los trabajadores, tienen cláusula de garantía salarial.

Convenios registrados hasta el tercer trimestre

Así, durante los primeros tres trimestres del año se han registrado 2.828 convenios, que afectan a 6.346.495 trabajadores de 846.389 empresas, que tienen una subida media de 1,40% y una jornada media anual de 1.737,72 horas. Se reparten en 541 convenios nuevos, que afectan a 1.287.719 trabajadores de 180.850 empresas, con subida media de 1,71% y jornada media anual de 1.774,21 horas; y 2.287 convenios revisados, que recogen una subida media de 1,32% y una jornada media anual de 1.728,43 horas, para 5.058.776 trabajadores de 665.539 empresas.

Por ámbito funcional, se han registrado hasta el mes de septiembre 2.146 convenios de empresa, que afectan a 413.658 trabajadores y que recogen una subida media de 1,11% y una jornada anual media de 1.721,85 horas. Son 412 convenios nuevos, con subida media de 1,13% y jornada media de 1.731,23 horas al año, para 86.279 trabajadores; y 1.734 convenios revisados, con subida media de 1,11% y jornada media anual de 1.719,38 horas, para 327.379 trabajadores.

En el ámbito superior a la empresa, se han registrado hasta septiembre 682 convenios, que afectan a 5.932.837 trabajadores y que tienen una subida media de 1,42% y una jornada media anual de 1.738,82 horas. Son 129 convenios nuevos, que han negociado una subida salarial media de 1,76% y una jornada media anual de 1.777,30 horas para 1.201.440 trabajadores. Y 553 convenios revisados, con subida media de 1,33% y jornada anual media de 1.729,05 horas, para 4.731.397 trabajadores.

Del total de convenios registrados en los tres primeros trimestres del año, el 16,23%, que afectan al 21,08% de los trabajadores, recogen en su articulado cláusula de garantía salarial.

Según el año de firma, se han registrado 692 convenios firmados en 2017, que afectan a 1.961.579 trabajadores de 273.674 empresas, que recogen una subida salarial media de 1,74% y una jornada media anual de 1.755,23. De ellos, 489 son convenios de empresa, que afectan a 92.015 trabajadores y tienen una subida media de 1,23%; y 203 son convenios de ámbito superior a la empresa, que afectan a 1.869.564 trabajadores, y tienen una subida media de 1,77%.

Con respecto a los convenios firmados en años anteriores, se han registrado hasta septiembre 2.136, afectan a 4.384.916 trabajadores de 572.715 empresas, y tienen una subida media de 1,24% y una jornada anual media de 1.729,88 horas. Son 1.657 convenios de empresa, con subida media de 1,08% para 321.643 trabajadores; y 479 convenios de ámbito superior, con subida media de 1,26% para 4.063.273 trabajadores.

Negociación Colectiva

Datos MEYSS

Resultados Generales

Datos hasta:	30/09/2017	NC 2017		2017
		Empresa	Otro ámbito	Total
Convenios nuevos				
Subida Salarial Media		1,13%	1,76%	1,71%
Número de Convenios		412	129	541
Trabajadores Afectados		86.279	1.201.440	1.287.719
Empresas Afectadas				180.850
Jornada media pactada		1.731,23	1.777,30	1.774,21
Convenios revisados				
Subida Salarial Media		1,11%	1,33%	1,32%
Número de Convenios		1.734	553	2.287
Trabajadores Afectados		327.379	4.731.397	5.058.776
Empresas Afectadas				665.539
Jornada media pactada		1.719,38	1.729,05	1.728,43
Total convenios				
Subida Salarial Media		1,11%	1,42%	1,40%
Número de Convenios		2.146	682	2.828
Trabajadores Afectados		413.658	5.932.837	6.346.495
Empresas Afectadas				846.389
Jornada media pactada		1.721,85	1.738,82	1.737,72
Cláusula de revisión	Número de Convenios con cláusula	340	119	459
	Trabajadores afectados	87.022	1.251.062	1.338.084
	Porcentaje sobre trabajadores	21,04%	21,09%	21,08%
	Convenios con cláusula con efecto retroactivo	290	85	375
	Trabajadores con cláusula con efecto retroactivo	77.399	674.284	751.683
	Porcentaje sobre los trabajadores con cláusula	88,94%	53,90%	56,18%

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

septiembre de cada año, pero el número de trabajadores cubiertos ha sido menor en septiembre de 2017 que en septiembre de 2016.

Negociación Colectiva

Datos MEYSS

Cobertura

Datos hasta: 30/09/2017

	2015	2016 (*)	Variación (2016/2015)	2017 (*)	Variación (2017/2016)
Total convenios					
Total convenios	5.642	1.782	-15,24%	2.828	-40,86%
Total empresas	1.201.862	1.209.629	0,65%	846.389	-29,58%
Total trabajadores	10.227.278	10.013.718	-2,09%	6.346.495	-36,62%

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

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 2,09% de los trabajadores que lo tuvieron para 2015, y hay un 0,65% más empresas con el convenio de 2016 registrado, que las que lo tenían al cierre de 2015.

En 2017 ya se han registrado convenios para el 70,42% de las empresas y el 63,38% de los trabajadores que tienen el convenio de 2016 registrado.

Negociación Colectiva

Datos MEYSS

Cobertura

Datos hasta: 30/09/2017

	2015	2016 (*)	Variación (2016/2015)	2017 (*)	Variación (2017/2016)
Total convenios					
Total convenios	5.642	1.782	-15,24%	2.828	-40,86%
Total empresas	1.201.862	1.209.629	0,65%	846.389	-29,58%
Total trabajadores	10.227.278	10.013.718	-2,09%	6.346.495	-36,62%

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 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 datos 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.

En el segundo trimestre de 2017 se han registraron 255 inaplicaciones, que afectaban a 5.433 trabajadores; en el

tercer trimestre se han registrado 191 inaplicaciones, que afectan a 3.726 trabajadores, continuando con la senda de reducción.

En el tercer trimestre de 2016 se registraron 256 inaplicaciones que afectaron a 4.693 trabajadores, lo que supone que en el tercer trimestre de 2017 ha habido un 25,39% menos inaplicaciones y un 20,61% menos trabajadores afectados que en el mismo periodo del año anterior. En el acumulado de los tres primeros trimestres de 2017 ha habido un 23,53% menos inaplicaciones que en los tres primeros trimestres de 2016, y afectan a un 32,65% menos de trabajadores.

Negociación Colectiva 2017

Inaplicaciones

Datos mensuales

Por mes de depósito	Inaplicaciones	Trabajadores
jul-17	58	1.043
ago-17	73	1.031
sep-17	60	1.652
Tercer trimestre	191	3.726
Segundo trimestre	255	5.433
Primer trimestre	376	7305
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 Política Sindical de UGT a partir de los datos del MEYSS

Negociación Colectiva Estatal

Registro de convenios

Convenios estatales



- **ESTACIONES DE SERVICIO.**
99001995011981.
Vigencia 2016/2018. Trabajadores 45.262.
BOE 19/10/2017.
- **COMERCIO MAYORISTAS DISTRIBUIDORES ESPECIALIDADES Y PRODUCTOS FARMACÉUTICOS.**
99001115011981.
Vigencia 2017/2018. Trabajadores 8.000.
BOE 19/10/2017.
- **SECTOR DEL CORCHO.** 99010185011996.
Vigencia 2018/2019. Trabajadores 3.200.
BOE 18/10/2017.
- **EMPRESAS ORGANIZADORAS DEL JUEGO DEL BINGO.**
99001905011983. Vigencia 2017/2019.
Trabajadores: 5.008. BOE 7/10/2017.
- **GRANDES ALMACENES.** 99002405011982.
Vigencia 2017/2020. Trabajadores: 228.123.
BOE 7/10/2017.
- **SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS.**
99017255012008. Vigencia 2017/2018.
Trabajadores 20.000. BOE 7/10/2017.
- **NOTARIOS Y PERSONAL EMPLEADO.**
99018195012010. Vigencia 2017/2020.
Trabajadores 20.000. BOE 6/10/2017.
- **CONSTRUCCIÓN (SECTOR).**
99005585011900.
Vigencia 2017/2021. Trabajadores: 1.127.820.
BOE 26/09/2017.
- **METALGRÁFICA INDUSTRIA.**
99003445011982.
Vigencia 2017/2019. Trabajadores: 4.600.
BOE 21/09/2017.
- **INDUSTRIAS FOTOGRÁFICAS.**
99002235011981.
Vigencia 2017/2020. Trabajadores: 41.104.
BOE 22/08/2017.
- **COMERCIO MINORISTA DE DROGUERÍAS, HERBORISTERÍAS Y PERFUMERÍAS.**
Vigencia 2017/2018.
Trabajadores 50.000. BOE 12/08/2017.
- **INDUSTRIAS DE TURRONES Y MAZAPANES.**
99005165011981.
Vigencia 2016/2017. BOE 18/07/2017.

Registro de convenios



- **SECTOR DE RESTAURACIÓN COLECTIVA.**
99100165012016. Vigencia 2015/52018.
Trabajadores: 100.000.
Revisión salarial 2018. BOE 13/11/2017.
 - **METALGRÁFICA INDUSTRIA.**
99003445011982.
Revisión salarial automática 2018
y 2019. BOE 7/09/2017.
 - **HORMAS, TACONES, CUÑAS, PISOS Y
CAMBRILLONES MADERA Y CORCHO.**
99002575011981.
Vigencia 2013/2017. Trabajadores: 800.
Revisión salarial 2017. BOE 22/09/2017.
 - **EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA
SOSTENIDAD TOTAL O PARCIALMENTE
CON FONDOS PÚBLICOS.**
99008725011994.
Vigencia 2009/2019.
Trabajadores 200.000.
Tabla salarial 2017. BOE 22/08/2017.
 - **INDUSTRIAS FOTOGRÁFICAS.**
99002235011981. Vigencia 2017/2020.
Trabajadores: 41.104.
Revisión salarial automática 2018, 2019,
2020. BOE 8/08/2017.
 - **COMERCIO MINORISTA DE DROGUE-
RÍAS, HERBORISTERÍAS Y PERFUME-
RÍAS.** 99100145012014.
Revisión salarial automática 2018.
BOE 26/07/2017.
- INDUSTRIA DE TURRONES Y MAZAPANES.**
99005165011981.
Revisión Salarial 2017. BOE 7/07/2017.



- **ARTES GRÁFICAS, MANIPULADOS DE PAPEL,
MANIPULADOS DE CARTÓN, EDITORIALES E
INDUSTRIAS AUXILIARES.**
99000355011982.
Vigencia 2017/2018.
Trabajadores: 98.705.
Firmado el 8/11/2017.
- **EMPRESAS DE SEGURIDAD.**
99004615011982. Vigencia 2017/2020.
Trabajadores: 85.600. Firmado el 8/11/2017
- **GRANJAS AVÍCOLAS Y OTROS ANIMALES.**
99002415011982.
Vigencia 2017/2019. Trabajadores.
Firmado el 2/10/2017.
- **INDUSTRIA DEL AZÚCAR.**
99000555011981.
Vigencia 2017.
Trabajadores 2.500.
Firmado 28/09/2017.
- **PERFUMERÍA Y AFINES.**
99004015011984.
Vigencia 2017/2018.
Trabajadores 23.129.
Firmado 22/09/2017.
- **DERIVADOS DEL CEMENTO.**
99010355011996.
Vigencia 2017/2020.
Trabajadores 7.000.
Firmado el 26 julio 2017.
- **RADIODIFUSIÓN COMERCIAL SONORA.**
99100095012012.
Vigencia 2017/2018.
Trabajadores: 1.729.
Firmado 20/07/2017.

Reforma laboral Sentencias

1. STS 5 de julio 2017 Rec. 647/2016 RJ 2017\4098*

El Servicio Público de Empleo Estatal (SPEE) Se extingue la prestación por desempleo por no haber comunicado el desempleado su salida al extranjero.

2. STS 29 de septiembre de 2017 121/2016 Id Cendoj: 28079140012017100663.*

A los efectos del procedimiento de impugnación de colectivo, en el concepto de representación de los trabajadores se incluyen, todos los entes colectivos de representación que la propia norma sustantiva regula y a quienes se otorga capacidad de negociación y de suscripción de acuerdos porque ostentan la representación de los trabajadores. La negociación del convenio se llevó a cabo entre la empresa y las organizaciones sindicales, lo que supone que se negoció por la representación sindical, por quienes tenían la mayoría de los miembros del comité de empresa y de delegados de personal. El que además fueran miembros del comité de empresa no desvirtúa que estaban negociando como miembros de un sindicato.

3. STS de 14 de septiembre de 2017 Nº de Recurso: 2461/2015 Id Cendoj: 28079140012017100633.*

El acuerdo de reestructuración de Bankia, estableció una serie de criterios para determinar los trabajadores afectados por el proceso, según el perfil profesional, la adecuación a los puestos de trabajo y la valoración llevada a cabo por la entidad con carácter general dichos criterios de selección se entendieron conformes con los negociadores, no habiéndose probado la arbitrariedad, el abuso, la desviación del criterio, en definitiva, la contravención de cualquiera de los límites aplicables.

4. Sentencia TS de 13 de julio de 2017 Nº de Recurso: 246/2016 Id Cendoj: 28079140012017100584.*

Aplicación del III Convenio colectivo general del sector de servicios de asistencia en tierra en aeropuertos: cuando está vigente por contener cláusula de ultraactividad indefinida.

5. Sentencia del TJUE (Gran Sala) de 5 de septiembre de 2017 sentencia Barbulescu: (caso Barbulescu v. Rumanía nº 61496/08 de 12 de enero de 2016)*

Los Estados, y los agentes sociales, disponen de un amplio margen de apreciación para fijar las “reglas del juego”, en el

marco que deberá desenvolverse la vida laboral del trabajador en el ámbito de la empresa con respeto a la utilización de las comunicaciones electrónicas.

Regulación legal o pactada, y amplio margen de apreciación, que en cualquier caso no puede ser ilimitada, debiendo adoptarse las medidas adecuadas para proteger a los trabajadores contra actuaciones abusivas, regulando “garantías adecuadas y suficientes”, que son la “hoja de ruta” que todo tribunal de los Estados miembros deberá seguir para comprobar que no se ha vulnerado el derecho a la vida privada, incluida la privacidad de la correspondencia, del trabajador en el ámbito de su relación de trabajo. La información “debe en principio ser clara en cuanto a la naturaleza de la vigilancia y anterior a su puesta en práctica”.

6. Conclusiones del Abogado General en el asunto C-103/16 Jessica Porras Guisado / Bankia S.A., Fondo de Garantía Salarial y otros.*

Según la Abogado General Sharpston, un despido colectivo no siempre puede considerarse un caso excepcional que permita despedir a una trabajadora embarazada. En el marco de un despido colectivo, el despido de una trabajadora embarazada sólo puede producirse en casos excepcionales no inherentes al embarazo, y siempre que en la práctica no haya realmente posibilidad de recolocarla en otro puesto de trabajo adecuado.

7. STJUE de 14 de septiembre de 2017 acumulados C-168/16 y C-169/16 Sandra Nogueira y otros / Crewlink Ltd y Miguel José Moreno Osácar / Ryanair.*

El personal de vuelo dispone de la facultad de dirigirse al juez del lugar a partir del cual cumplan lo esencial de sus obligaciones respecto de su empresa para interponer la demanda. Para lo cual constituye un indicio significativo la “base de trabajo”.

8. STS de 11 de octubre de 2017. JUR/2017/268890.*

En las extinciones contractuales derivadas de un despido colectivo no es necesario entregar copia de la carta a la RLT.

9. STS de 4 de octubre de 2017 JUR/2017/264259.*

La diferente forma de retribuir la productividad, la actividad y el destajo no determina un sistema de doble escala salarial. Se anula el art. 9 del convenio colectivo de recolección de cítricos de la Comunidad Valenciana al no tener el objeto del contrato para obra o servicio determinado regulado en dicho artículo contenido y sustantividad propias dentro del que corresponde a una empresa de recolección de cítricos.

10. STS nº 746/2017 de 3 de octubre JUR/2017/264410.*

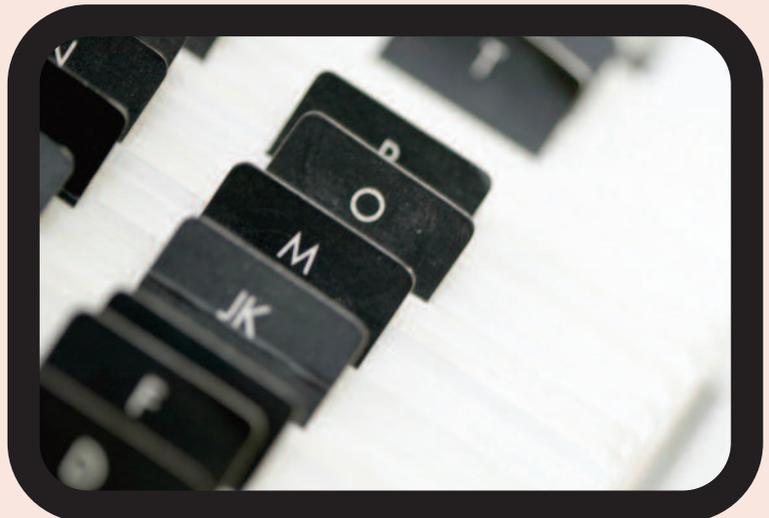
La modificación sustancial del salario en especie necesita de la negociación con la representación legal de los trabajadores y consensuarla si así lo requiere el convenio colectivo que la estableció.



Legislación

Descargar pdf pinchando en cada documento

- Real Decreto-Ley 14/2017, de 6 de octubre (BOE 07/10/2017), que aprueba la reactivación extraordinaria y hasta el 30 de abril 2018, del programa de recualificación profesional de las personas que agoten su protección por desempleo (Plan Prepara).
 - En la Disposición adicional primera se introduce de nuevo la Reducción de cotizaciones de las empleadas de hogar, integrados en el Sistema Especial de Empleados de Hogar del Régimen General de la Seguridad social.
 - En la Disposición Transitoria Única: Modificación de la Ley 14/2011 de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación, que modifica también la Ley 14/2011, de 1 de junio.
- Ley 14/2011, de 1 de junio, de la Ciencia, la Tecnología y la Innovación (BOE núm. 131, de 2 de junio de 2011).
- La Ley 6/2017, de 24 de octubre, de reformas urgentes del trabajo autónomo. (BOE 25/10/2017).



Documentos

Descargar pdf pinchando en cada documento

Sindicales

- Situación de la Economía y el Mercado de trabajo en España.
- Evolución de la Jornada de trabajo en la Negociación Colectiva.
- Empleo Digital. Necesidades del sector.
- Brecha salarial en las mujeres.

Otros informes

- Encuesta Mundial de la Confederación Sindical Internacional (CSI) 2017. (Este es un resumen. El informe completo está disponible en inglés en www.ituc-csi.org).
- Evolución del Empleo y de la Situación Social en Europa 2016. Comisión Europea.
- Estudio: El derecho de desconexión digital. Fco. Alemán Páez.
- Financiación del derecho a pensiones públicas suficientes: Alternativas sostenibles desde el lado de los ingresos. Fundación Francisco Largo Caballero 2017.
- Informe AROPE 2017.
- Informe AROPE 2017. Resumen ejecutivo.
- Calidad de vida y protección social. Ana Matorras Diaz-Caneja. UIMP. Santander 2017.
- Perspectivas macroeconómicas y retos del mercado de trabajo. Rafael Doménech. BBVA. UIMP Santander 2017.

Jornadas

“El Futuro del trabajo. Retos para la Negociación Colectiva”

XXX Jornadas de Estudio sobre Negociación Colectiva

El día 26 de octubre de 2017 la CCNCC ha celebrado sus Jornadas anuales de Estudio de la Negociación Colectiva en la sede del MEYSS en Madrid, contando con un asistencia de más de 200 personas



Inauguración de las Jornadas

D. Juan Pablo Riesgo Figuerola-Ferretti. Secretario de Estado de Empleo.
D. Javier Gómez-Hortigüela Amillo. Presidente de la CCNCC.

Mesa Redonda y Coloquio:

"El Futuro del trabajo. Retos para la Negociación Colectiva"

D. Gonzalo Pino Bustos. Secretario de Política Sindical de la Comisión Ejecutiva Confederal de UGT.

Dña. Mercedes González Calvo. Secretaria de Acción Sindical de CCOO.

Dña. Teresa Díaz de Terán López. Directora del departamento Socio Laboral de CEPYME.

D. Jordi García Viña. Director de Relaciones Laborales de CEOE.

Moderada por D. Javier Thibault Aranda. Director General de Empleo.

Ponencias y Coloquio:

"El Futuro del trabajo. Retos para la Negociación Colectiva"

1ª Ponencia "Legislación y negociación colectiva. Situación actual y desafíos ante el futuro"

Dña. Gemma Fabregat Monfort. Profesora titular de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Valencia.*

2ª Ponencia - "El papel de la negociación colectiva. Contenidos a afrontar, aparición de nuevas actividades y nuevas formas de trabajo".

D. Miguel Rodríguez-Piñero Royo. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social de la Universidad de Sevilla.

3ª Ponencia- "Incidencia de las nuevas tecnologías en la Negociación colectiva"

D. Salvador del Rey Guanter. Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social ESADE.*

Coloquio moderado por D. Javier Gómez-Hortigüela Amillo. Presidente de la CCNCC.



Informe de Actividad del primer semestre de 2017

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 CCAA sobre inaplicación de Convenios Colectivos *

- Mapa de la Negociación Colectiva en la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos *

- Última sentencia sobre inaplicación de convenio de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos *

Unión Europea

Autoridad Laboral Europea Común



En el programa de trabajo de la Comisión Europea para 2018, presentado al Parlamento Europeo y al Consejo el pasado 24 de octubre, la Comisión anuncia la creación de una Autoridad Laboral Europea común. Esta iniciativa, que ya había sido anunciada por el Presidente de la Comisión en su discurso sobre el Estado de la Unión ante el Parlamento Europeo a mediados de septiembre, es una de las que menos audiencia está teniendo en los medios de comunicación.

Esta Autoridad común se creará para garantizar que la legislación europea

relativa a la movilidad de la mano de obra [una de las cuatro libertades fundamentales del mercado único europeo: libre circulación de personas, bienes, servicios y capitales] se aplique de manera justa, simple y eficaz mediante un nuevo organismo europeo de inspección y control del cumplimiento.

Habrà que esperar hasta finales de 2018, cuando la Comisión presente la propuesta legislativa para la creación de este organismo para conocer exactamente sus competencias, composición, estructura. Hasta entonces, lo

que se conoce es que: “la Autoridad Laboral Europea va a reforzar la cooperación entre las autoridades responsables del mercado de trabajo a todos los niveles y gestionar mejor las situaciones fronterizas, así como las nuevas iniciativas a favor de la movilidad justa”. Y, concretamente, tendrá por misión:

- Reforzar la cooperación administrativa y la confianza mutua para una movilidad más justa en el mercado único, básicamente resolviendo posibles litigios entre las autoridades nacionales
- Agrupar los instrumentos actuales de movilidad transfronteriza en una ventanilla única para ciudadanos, empresas y autoridades públicas (el portal europeo de la movilidad profesional, coordinación de la Seguridad Social en la Unión Europea, Tarjeta Sanitaria europea, EURES, etc.).
- Luchar contra los abusos de la legislación laboral y social y organizar las acciones transfronterizas de control conjuntas
- Apoyarse en las agencias y estructuras existentes para gestionar las acciones conjuntas transfronterizas; por ejemplo: la gestión de la reestructuración y la lucha contra el trabajo no declarado.

Las agencias y estructuras europeas existentes en este ámbito en las que se apoyará la Autoridad son:

- La Fundación Europea para la Mejora de las Condiciones de Vida y de Trabajo (también conocida como Eurofound).
- Centro Europeo para el Desarrollo de la Formación Profesional.

- Agencia europea para la Seguridad y Salud en el Trabajo.
- Fundación Europea de Formación.
- Portal europeo de la movilidad profesional.
- Plataforma europea de la lucha contra el trabajo no declarado.

La Comisión justifica la creación de este organismo en la necesidad de proteger los derechos del creciente volumen de personas que viven y trabajan en un estado miembro de la UE distinto del de su nacionalidad. En concreto:

- Unos 16 millones de europeos, el doble que hace diez años, que o bien son trabajadores desplazados por sus empresas para prestar servicios en otro país por un periodo limitado; o bien han emigrado para trabajar por periodo indeterminado a un país de la UE distinto del suyo
- 1,7 millones de personas que diariamente se desplazan para a trabajar a otro país distinto del que residen

Cabe subrayar que en el Programa de Trabajo de la Comisión para 2018 figuran iniciativas también destinadas a garantizar la movilidad de los trabajadores en condiciones más justas, como:

- la reforma de la Directiva sobre desplazamiento de trabajadores (ya en curso)
- la reforma de la Directiva relativa a la obligación de los empresarios a informar al trabajador por escrito acerca de las condiciones aplicables al contrato de trabajo a la relación laboral, para reforzar los derechos de los trabajadores y sus representantes a la información y gestión de sus condiciones de trabajo

- la instauración de un número de seguridad social europeo universal que simplificará los trámites administrativos de los ciudadanos en numerosos ámbitos
- la modernización de las normas de la UE para la coordinación de la seguridad social
- la puesta en marcha del Sistema Electrónico de Información sobre Seguridad social

Todas estas innovaciones tienen por objetivo, según la Comisión, contribuir a que la equidad social y los derechos de los trabajadores sean las marcas distintivas del mercado único europeo. Cuando la Comisión presente las propuestas legislativas de estas iniciativas que acaba de anunciar, veremos si estas contendrán enunciados desiderativos o derechos normativos de la UE.

Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH)



[Pincha aquí para descargar la sentencia](#)

en favor de un trabajador cuyos derechos a la vida privada e intimidad de las comunicaciones fueron vulnerados por su empleador

Acuerdos comerciales de “nueva generación”

El Tribunal de Justicia de la Unión Europea limita los poderes de la Comisión Europea en materia de acuerdos comerciales de “nueva generación”

Por decisión publicada el pasado 16 de mayo, el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) indica que la Comisión Europea no es competente para concluir acuerdos comerciales bilaterales de nueva generación y necesita obtener el acuerdo de todos los países miembros para cualquier negociación internacional que afecte a la resolución de controversias entre Inversores (multinacionales) y Estados

Los acuerdos comerciales de nueva generación empezaron a fomentarse por las grandes corporaciones multinacionales en los años 90, cuando fracasó la Ronda de Doha en el marco de negociaciones multilaterales de la Organización Mundial de Comercio (OMC). Estos nuevos acuerdos comerciales difieren de los acuerdos de libre comercio clásicos en que van mucho más allá de la supresión de aranceles y cubren aspectos como la contratación pública o el desarrollo sostenible y las inversiones indirectas y, sobre todo, el contenido de cláusulas que (generan unos mecanismos controladores y sancionadores de las normas emitidas por los gobiernos democráticamente elegidos.

De esa forma se permite a las empresas multinacionales y a los inversores puedan demandar a los Estados millonarias indemnizaciones cuando un parlamento, comunidad autónoma o municipio promulgue una ley o norma que limite sus aspiraciones de beneficios, pudiendo ser demandados por atreverse a aumentar salarios mínimos, llevar a cabo campañas contra el tabaco o abandonar la energía nuclear.

Desde que se firmó el tratado de Lisboa en 2005, la Comisión Europea es la encargada de negociar los acuerdos comerciales, y solo

en caso de que algunos aspectos del tratado sea de incumbencia de los estados, la ratificación del mismo corresponde solo al Parlamento Europeo. Sin embargo, desde entonces, el establecimiento de tribunales de arbitrajes Ad-hoc ha sido objeto de fuertes críticas y movilizaciones especialmente en el marco de las negociaciones de los acuerdos comerciales con Canadá y los Estados Unidos.

La Comisión Europea, convencida de que era la única institución competente en la conclusión de estos acuerdos, preguntó al TJUE validar su punto de vista a partir de las controversias surgidas con la firma del acuerdo firmado con Singapur en 2013.

Los magistrados del TJUE, por decisión de 16 de mayo, no han dado la razón a la Comisión Europea. Y concluyen que las competencias son compartidas entre la Unión Europea y los Estados Miembros en las disposiciones de estos acuerdos en materias de inversiones distintas a las directas (inversiones en cartera, compra de partes de empresas, etc.) y en el arreglo de las controversias Inversores-Estados. Una verdadera victoria para los que nos oponemos a este tipo de mecanismos de arbitrajes entre Estados y multinacionales, que funcionan ampliamente a favor de éstas. Esta decisión influye, además de en el acuerdo con Singapur, en los acuerdos comerciales con Canadá (CETA), en el acuerdo con los Estados Unidos (TAFTA) y el acuerdo con Japón, cuyas negociaciones se van a llevar a cabo en los próximos meses.

Sin embargo, el TJUE precisa claramente que su fallo no afecta a la legalidad de los tribunales de arbitrajes Ad-hoc respecto a los tratados europeos.



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-2017	288.795	0,8	3,10	CNT-INE
Ocupados	III trim-2017	19.049,2	1,25	2,82	EPA-INE
Parados (miles)	III trim-2017	3.731,7	-4,66	-13,63	EPA-INE
Tasa paro (%)	III trim-2017	16,38	-0,84	-2,53	EPA-INE
Parados registrados	Octubre 2017	3.467.026	1,67	-7,91	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	Octubre 2017	0,9	1,6	0,6	IPC-INE y FUNCAS
				Media anual	
Previsión IPC	Noviembre 2017	0,4	1,6	2,0	FUNCAS

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

