



Tercera etapa | NÚMERO 29 | enero / marzo de 2017

Introducción

En el quinto cumpleaños de la reforma laboral

En febrero de 2012 el gobierno de Mariano Rajoy aprobó unilateralmente una extensa y agresiva reforma laboral (RDL 3/2012 de medidas urgentes de reforma del mercado laboral, convertido en la ley 3/2012). Esta reforma cambió aspectos importantes de la contratación laboral, del despido, de las condiciones laborales y de la negociación colectiva, introdujo la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el convenio del sector en diversas materias, incluyendo la cuantía salarial, y extendió las posibilidades de inaplicación del convenio colectivo.

UGT ha realizado un informe de los cinco años transcurridos desde que se aprobó la reforma, a través de la evolución de la ocupación y desempleo, contratación, extinción de contratos, prestaciones por desempleo y evolución de los salarios. (Enlace al documento: Cinco años de Reforma Laboral).

Ahora estamos en fase de crecimiento económico, pero los cambios estructurales introducidos por la reforma permiten seguir devaluando los salarios, precarizando el empleo y aumentando el poder empresarial en la negociación colectiva. Sin duda, la devaluación salarial es uno de los resultados más evidentes de esta reforma laboral. Además, ha sido inútil para reducir la elevada temporalidad en el em-

pleo; al contrario. En España, el empleo temporal está creciendo y se sitúa en el 26,1%, solo por detrás de Polonia (27,5%). Todo ello ha provocado el aumento de la pobreza y la desigualdad social en nuestro país. Según la reciente Encuesta de Calidad de Vida 2016, el 27,9% de la población española está en riesgo de pobreza y exclusión social (Indicador AROPE); y el 14,1%, del total de ocupados, son trabajadores en riesgo de pobreza.

Todos estos indicadores muestran que, a día de hoy, la recuperación económica solo ha llegado a las empresas, que están aumentando sus beneficios, mientras que las rentas de los trabajadores y la calidad del empleo no aumentan.

Frente a la precariedad del mercado laboral, los bajos salarios y el aumento de la pobreza, UGT exige la derogación de las reformas laborales de 2010 y 2012 y, desde el diálogo, establecer un marco de relaciones laborales con derechos, que incluya mejor empleo, mejor salario y mejor protección social.

Cinco años de reforma laboral: evolución del empleo, la contratación, los despidos, la negociación colectiva y los salarios



Boletín de Negociación Colectiva

EN ESTE NÚMERO

INTRODUCCIÓN

SEGUIMIENTO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2016

Seguimiento de la negociación colectiva

NEGOCIACIÓN COLECTIVA ESTATAL

Registro de convenios.

JORNADAS

Aportaciones públicas y privadas a las organizaciones sindicales por los servicios prestados a la clase trabajadora

REFORMA LABORAL

Sentencias Reforma Laboral •

Otras sentencias.

DOCUMENTOS



Informes sindicales • Otros informes.

LEGISLACIÓN

PROPUESTAS LEGISLATIVAS

Iniciativas presentadas por los grupos parlamentarios.

UNIÓN EUROPEA



Sinopsis de la evolución de los salarios reales en la Unión Europea, 2016

INDICADORES

LABORALES Y ECONÓMICOS

Principales indicadores y previsión IPC.

Seguimiento

Negociación Colectiva 2017

Evolución del primer trimestre

Convenios registrados

En el primer trimestre de 2017 se han registrado 1.692 convenios colectivos, que afectan a 3.930.350 trabajadores de 562.580 empresas, que han negociado una subida salarial media de 1,26% y una jornada media anual de 1.763,68 horas. Hay 110 convenios nuevos, que afectan a 128.874 trabajadores de

15.567 empresas, con subida media de 0,98% y jornada media de 1.770,22 horas al año. Se han registrado 1.582 convenios revisados, que afectan a 3.801.476 trabajadores de 547.013 empresas, y que tienen una subida media de 1,27% y una jornada media de 1.763,46 horas al año.

Negociación Colectiva 2017 (Datos MEYSS)

Resultados Generales

Datos hasta: 31/03/2017

Convenios nuevos		Empresa	Otro ámbito	Total
Subida Salarial Media		0,84%	1,01%	0,98%
Número de Convenios		91	19	110
Trabajadores Afectados		23.113	105.761	128.874
Empresas Afectadas				15.567
Jornada media pactada		1.706,29	1.784,20	1.770,22
Convenios revisados		Empresa	Otro ámbito	Total
Subida Salarial Media		1,12%	1,28%	1,27%
Número de Convenios		1.167	415	1.582
Trabajadores Afectados		214.476	3.587.000	3.801.476
Empresas Afectadas				547.013
Jornada media pactada		1.721,87	1.765,94	1.763,46
Total convenios		Empresa	Otro ámbito	Total
Subida Salarial Media		1,09%	1,27%	1,26%
Número de Convenios		1.258	434	1.692
Trabajadores Afectados		237.589	3.692.761	3.930.350
Empresas Afectadas				562.580
Jornada media pactada		1.720,36	1.766,47	1.763,68
Cláusula de revisión	Número de Convenios con cláusula	250	81	331
	Trabajadores afectados	65.343	934.993	1.000.336
	Porcentaje sobre trabajadores	27,50%	25,32%	25,45%
	Convenios con cláusula con efecto retroactivo	210	53	263
	Trabajadores con cláusula con efecto retroactivo	57.088	354.160	411.248
	Porcentaje sobre los trabajadores con cláusula	87,37%	37,88%	41,11%

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

Por ámbito funcional, se han registrado en el primer trimestre 1.258 convenios de empresa, que afectan a 237.589 trabajadores y que tienen una subida media de 1,09%. Se reparten en 91 convenios nuevos, con subida media de 0,84% para 23.113 trabajadores y 1.167 convenios revisados, con subida media de 1,12% para 214.476 trabajadores.

En el ámbito superior a la empresa, se han registrado 434 convenios, que afectan a 3.692.761 trabajadores y que tienen una subida media de 1,27%. Hay 19 convenios nuevos de ámbito superior a la empresa, que afectan a 105.761 trabajadores y que han negociado una subida media de 1,01%. Los convenios revisados de ámbito superior a la empresa registrados en el primer trimestre son 415 convenios, afectan a 3.587.000 trabajadores y tienen una subida media de 1,28%.

En el primer trimestre, el 19,56% de los convenios registrados, que afectan al 25,45% de los trabajadores, recogen cláusula de garantía salarial.

Según el año de firma de los convenios, se han registrado hasta marzo 101 convenios firmados en 2017, que afectan a 153.694 trabajadores de 31.005 empresas, y que recogen una subida media de 1,61% y una jornada media anual de 1.796,39 horas. Son 71 convenios de empresa, con subida media de 1,56% para 8.493 trabajadores, y 30 convenios de ámbito superior a la empresa, para 145.201 trabajadores y con subida media de 1,62%.

Se han registrado en el primer trimestre 1.591 convenios firmados en años anteriores, que afectan a 3.776.656 trabajadores de 531.575 empresas, y que tienen negociada una subida media de 1,24% y una jornada media de 1.762,35 horas al año. Son 1.187 convenios de empresa, que afectan a 229.096 trabajadores y que tienen una subida media de 1,07%, y 404 convenios de ámbito superior, que afectan a 3.547.560 trabajadores y que tienen una subida media de 1,26%.

Análisis comparativo

Comparando con años anteriores, los convenios del primer trimestre de 2017 suponen el 47,13% más que en el primer trimestre de 2016; y un 196,32% más que en el primer trimestre de 2014. Sin embargo, los trabajadores cubiertos por convenio en marzo de 2017 son un 3,15% menos que

en el primer trimestre de 2016 y han aumentado desde el primer trimestre de 2014 un 45,10%.

De este modo, la media de trabajadores por convenio, que en marzo de 2016 era de 3.529 trabajadores, ha pasado al final del primer trimestre de 2017 a 2.323 trabajadores, un 34,17% menos.

Negociación Colectiva 2017

(Datos MEYSS)

Comparación marzo

Datos hasta: 31/03/2017

	2014	2015	2016	2017
Número de Convenios	571	654	1.150	1.692
Trabajadores Afectados	2.708.806	2.027.305	4.058.015	3.930.350

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



Negociación Colectiva 2017

(Datos MEYSS)

Cobertura

Datos hasta: 31/03/2017

Total convenios	2014	2015*	Variación (2015/2014)	2016*	Variación (2016/2015)
Total convenios	5.185	5.642	8,81%	3.419	-39,40%
Total empresas	1.436.946	1.201.862	-16,36%	1.049.551	-12,67%
Total trabajadores	10.304.700	10.227.278	-0,75%	8.293.615	-18,91%

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

(*) En estos datos se han incorporado los convenios cuya información se ha recibido hasta marzo de 2017 con efectos económicos en el año correspondiente. Datos provisionales para 2015 y 2016

Negociación colectiva pendiente

La evolución de la cobertura refleja que, a falta de tres meses para el cierre de la estadística de 2015, el ejercicio supera en convenios a 2014, último año consolidado, y faltan por tener convenio un 0,75% de los trabajadores que lo tuvieron para 2014.

Respecto al número de empresas, hay un 16,36% menos, pero hay que tener en cuenta que el Ministerio realizó una revisión a la baja de empresas afectadas en 2015, a raíz de la obligación de las empresas de rellenar el código de convenio en la inscripción de empresas y afiliación, altas, modificaciones y bajas de trabajadores a la Seguridad Social.

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.

En el primer trimestre de 2015 se habían registrado 548 inaplicaciones que afectaban a 18.097 trabajadores. Sin embargo, en el primer trimestre de 2016 se registraron 477, un 12,96% menos de inaplicaciones que en el mismo periodo de 2015, y afectaron a 8.870 trabajadores, un 50,99% menos. En el primer trimestre de 2017 hay un 21,17% menos inaplicaciones que en el primer trimestre de 2016 y afectan a un 17,64% menos de trabajadores.

Negociación Colectiva 2017

Datos mensuales

Inaplicaciones

Por mes de depósito	Inaplicaciones	Trabajadores
enero	106	1.848
febrero	132	2.323
marzo	138	3.134
Primer trimestre	376	7.305
Por año de depósito	Inaplicaciones	Trabajadores
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 Acción Sindical- Coordinación de Área Externa de UGT a partir de los datos del MEYSS

Negociación Colectiva Estatal

Registro de convenios

Convenios estatales, enero/febrero/marzo/abril 2017



- **INDUSTRIAS DE AGUAS DE BEBIDA ENVASADAS** 99014405012008. Vigencia 2016/2017. Trabajadores: 2.420. BOE 24/04/2017.
- **FUTBOL SALA.** 99100215012017. Vigencia 2016/2019. Trabajadores: 360. BOE 5/04/2017.
- **CONSERVAS VEGETALES.** 99001305011981. Vigencia 2016/2017. Trabajadores: 29.400. BOE 30/03/2017.
- **SERVICIOS EXTERNOS AUXILIARES Y ATENCIÓN AL CLIENTE EN EMPRESAS DE SERVICIOS FERROVIARIOS.** 99015485012007. Vigencia 2016/2019. Trabajadores: 2.700. BOE 28/03/2017.
- **REGULACIÓN DEL ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA MEDIANTE CONTROL HORARIO (O.R.A) Y CUMPLIMIENTO DE LAS ORDENANZAS DE APARCAMIENTO.** 99012845012001. Vigencia 2013/2017. Traba-

jadores: 8.850 BOE/7/03/2017.

- **CICLO DE COMERCIO DEL PAPEL Y ARTES GRAFICAS.** 99001105011981. Vigencia 2016/2018. Trabajadores: 16.234. BOE 6/03/2017.
- **GESTORIAS ADMINISTRATIVAS.** 99002385011981. Vigencia 2016/2018. Trabajadores: 21.323. BOE 23/02/2017.
- **BALONMANO PROFESIONAL.** 99011755012007. Vigencia 1/08/2016-2020. Trabajadores: 288. BOE 26/01/2017.
- **FABRICACION Y COMERCIALIZACIÓN DE FRUTAS Y HORTALIZAS FRESCAS, SELECCIONADAS, TROCEADAS, LIMPIAS, TROCEADAS Y LABADAS LISTAS PARA CONSUMIR O COCINAR (IV GAMA).** 99100205012016. Vigencia 2016/2017. Trabajadores: 3.379. BOE 4/01/2017.
- **SIDENOR ACEROS ESPECIALES S.L., SIDENOR INVESTIGACION Y DESARROLLO S.A. –** 99100115072013. Vigencia 2017/2021. Trabajadores: 1.651. BOE 3/03/2017.



- **II CONVENIO DE SERVICIOS DE PREVENCIÓN AJENOS (S.P.A.).** 99017255012008. Firmado preacuerdo el 27 de abril de 2017. Vigencia 2017/2018.
- **GRANDES ALMACENES.** 99002405011982. Vigencia 2017/2020. Trabajadores: 260.000. Firmado 27/04/2017.
- **EMPRESAS DE SEGUROS Y REASEGUROS Y MUTUAS DE ACCIDENTES DE TRABAJO.** 99004625011981. Vigencia 2016/2019. Trabajadores 70.726. Firmado el 5/04/2017.
- **INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERAMICAS.** 99002045011981. Vigencia 2017. Firmado 6/04/2017. Trabajadores: 17.000
- **INDUSTRIA TURRONES y MAZAPANES.** 99005165011981. Vigencia 2016/2017. Firmado 15/12/2016. Trabajadores: 5.029.
- **ESTABLECIMIENTOS FINANCIEROS DE CREDITO.** 99001945011981. Vigencia 2017/2018. Firmado 16/02/2017. Trabajadores 4.812.
- **VI Convenio sectorial de CADENAS DE CONVENIENCIA.** 99012695012000 Vigencia 2017/2019 Trabajadores: 15.502. Firmado el 8/03/2017.
- **ACUERDO ESTATAL DEL SECTOR DEL METAL** .99003435011900. Firmado Acuerdo el 24/03/2017. Vigencia 2017. Trabajadores 855.700.
- **SECTOR DE CONTACT CENTER ESPAÑA (VI CC).** 99012145012002. Firmado el 31/03/2017. Vigencia 2015/2019. Trabajadores 89.000 trabajadores









- **DESPACHOS DE TÉCNICOS TRIBUTARIOS Y ASESORES FISCALES. 99012405011999.** Tabla salarial 2017. BOE 24/04/2017. Vigencia 2013/2015-2017. Trabajadores: 16.000.
- **INDUSTRIA DE PRODUCCIÓN AUDIOVISUAL (TÉCNICOS).** 99012985012002. Tabla salarial 2017. BOE 24/04/2017.
- **DERIVADOS DEL CEMENTO.** 99010355011996. Revisión salarial 2016. Vigencia 2013/2016-2017. Trabajadores: 7.000. BOE 6/04/2017.
- **EMPRESAS DE NATUROPATÍA Y PROFESIONALES NATURÓPATAS 9100135012013.** Revisión Salarial 2017. Vigencia 2013/2016-2017. Trabajadores 1.500. BOE 27/03/2017.
- **TEXTIL Y CONFECCION. INDUSTRIA** 99004975011981. Revisión salarial 2017. Vigencia 2015/2017. Trabajadores 78.231. BOE 15/03/2017.
- **SERVICIOS EXTERNOS AUXILIARES Y ATENCIÓN AL CLIENTE EN EMPRESAS DE SERVICIOS FERROVIARIOS.** 99015485012007. Revisión salarial Automática. Vigencia 2016/2019. Trabajadores: 2.700. BOE 13/03/2017.
- **EMPRESAS DE GESTIÓN Y MEDIACIÓN INMOBILIARIA.** 99014585012004. Revisión salarial 2017 y 2018. Vigencia 2016/2018. Trabajadores: 70.157. BOE 2/03/2017.
- **EMPRESAS DE ENSEÑANZA PRIVADA SOSTENIDAS TOTAL O PARCIALMENTE CON FONDOS PÚBLICOS.** 99008725011994. Vigencia 2009/2019. Trabajadores: 175.976. BOE 8/03/2017.
- **CURTIDOS, CORREAS Y CUEROS INDUSTRIALES Y CURTICIÓN DE PIELS PARA PELETERIA.** 99001465011981. Vigencia 2016/2018. Tabla salarial 2017. Trabajadores: 2.363. BOE 3/03/2017.
- **INDUSTRIA DE CAPTACIÓN, ELEVACIÓN, CONDUCCIÓN, TRATAMIENTO, DISTRIBUCIÓN Y SANEAMIENTO.** 99014365012003. Vigencia 2015/2017. Tabla salarial 2017. Trabajadores: 8.878. BOE 3/03/2017.
- **INDUSTRIA DEL CALZADO.** 99000805011981. Vigencia 2016/2018. Revisión salarial. Trabajadores 29.493. BOE 3/03/ 2017.
- **SALAS DE FIESTA, BAILE Y DISCOTECAS DE ESPAÑA.** 99100115012012. Vigencia 2012/2014-2017. Tabla salarial 2017. Trabajadores: 27.850. BOE 23/02/2017.
- **INDUSTRIAS FOTOGRAFICAS.** 99002235011981. Tabla salarial 2016. Trabajadores: 50.700. BOE 23/02/2017.
- **PRODUCTORES DE OBRAS AUDIOVISUALES Y ACTORES QUE PRESTAN SUS SERVICIOS EN LAS MISMAS.** 99009735011996. Vigencia 2016/2018. Revisión Salarial 2017 y 2018. 2017. BOE 23/02/2017.
- **REGULACIÓN DEL ESTACIONAMIENTO LIMITADO DE VEHÍCULOS EN LA VÍA PÚBLICA MEDIANTE CONTROL HORARIO (O.R.A) Y CUMPLIMIENTO DE LAS ORDENANZAS DE APARCAMIENTO.** 99012845012001. Revisión Salarial Automática. Vigencia 2013/2017. Trabajadores: 8.850. BOE 22/02/2017.
- **CICLO DE COMERCIO DEL PAPEL Y ARTES GRÁFICAS.** 99001105011981. Revisión Salarial Automática. BOE 20/02/2017. Vigencia 2016/2018. Trabajadores: 16.234
- **INDUSTRIA QUÍMICA.** 99004235011981 Vigencia 2015/2017. TABLA SALARIAL 2017 Trabajadores 242.500. BOE 15/02/2017.
- **COMERCIO AL POR MAYOR E IMPORTADORES DE PRODUCTOS QUÍMICOS INDUSTRIALES Y DE DROGUERIA, PERFUMERÍA Y ANEXOS.** 99001095011981. Vigencia 2015/2017. TABLA SALARIAL 2017. Trabajadores: 9.036. BOE 14/02/2017.
- **INDUSTRIAS EXTRACTIVAS, INDUSTRIAS DEL VIDRIO, INDUSTRIAS CERÁMICAS.** 99002045011981 Vigencia 2014/2016. TABLA SALARIAL 2016. Trabajadores: 60.000. BOE 14/02/2017.
- **GESTORIAS ADMINISTRATIVAS.** 99002385011981. Revisión Salarial Automática. Vigencia 2016/2018. Trabajadores: 21.323. BOE 13/02/2017.

Jornadas

VII Jornada de Representación y Libertad Sindical


Aportaciones públicas y privadas a las organizaciones sindicales por los servicios prestados a la clase trabajadora


Celebrada en Madrid el 26 de abril de 2017

- o **Financiación pública de los sindicatos.** Juan Pablo Landa Zapiraín, Catedrático Derecho del Trabajo, Universidad País Vasco y Jesús Lahera. Profesor Titular de Derecho del Trabajo y Seguridad Social, Universidad Complutense de Madrid. 
- o **Compensación a los sindicatos por servicios prestados a los trabajadores no afiliados.** Juan Carlos Alvarez. Profesor Titular de Derecho del trabajo y Seguridad Social, Universidad de Málaga. 
- o **El canon por negociación: un práctica convencional.** Eva Garrido. Catedrática Derecho del Trabajo y SS. Universidad de Cádiz. 
- o **La representación sindical: algunas reflexiones de futuro.** Jaime Cabeza. Catedrático Derecho del Trabajo y SS. Universidad de Vigo. 
- o **Clausulas convencionales sobre representación unitaria y sindical: Cuestiones de actualidad.** Carmen Ferradán. Profesora Titular Derecho del Trabajo y SS. Universidad de Cádiz. 
- o **Los comportamientos lesivos de la libertad sindical y su tutela.** Yolanda Valdeolivas. Catedrática Derecho del Trabajo y SS. Universidad Autónoma de Madrid. 



Celebradas en Madrid
el 29 y 30 de Marzo de 2017

Programa de las jornadas 

*Materiales técnicos
de las jornadas* 


Conclusiones 

Reforma laboral

Sentencias


Descargar pdf pinchando en cada documento

1.- Conflicto colectivo

AUDIENCIA NACIONAL (SALA DE LO SOCIAL, SECCIÓN 1ª)
SENTENCIA NÚM. 52/2017 DE 10 ABRIL. JUR 2017\92930 

RESUMEN: Recurso Preventivo de ADIF. ADIF, alega las excepciones de inadecuación de procedimiento, falta de Litisconsorcio pasivo necesario, caducidad de la acción y subsidiariamente, de prescripción extintiva y, en cuanto al fondo, se opone a la demanda, señala que las normas de aplicación son el artículo 32 bis de la Ley 31/95 (RCL 1995, 3053) de Prevención de Riesgos Laborales y artículo 22 bis del RD 39/1997 (RCL 1997, 208) del Reglamento de los Servicios de Prevención. La designación de los recursos preventivos es un acto unilateral del empresario que recae sobre trabajadores que tenga la formación requerida. El Encargado de Trabajo es idóneo para realizar las funciones de recurso preventivo ya que es la figura encargada de llevar a efecto el cumplimiento de las medidas de seguridad y salud establecidas en la ejecución y coordinación de los trabajos, por todo ello, sin perjuicio de que la asignación de funciones de recurso preventivo no aparezcan expresamente descritas en el sistema de clasificación profesional de ADIF, dado que se trata de funciones accesorias siendo manifestaciones del poder de dirección y del "ius variandi" empresarial y de que se remuneren o no dichas funciones, cuestiones que exceden del presente proceso de conflicto colectivo, debe concluirse que la empresa en esta materia no infringe los preceptos transcritos de la LPRL (RCL 1995, 3053) ni el RD 39/1997 (RCL 1997, 208). Se desestima las excepciones de inadecuación de procedimiento, falta de litisconsorcio pasivo necesario, caducidad y prescripción alegadas por ADIF.

2.- Impugnación convenio


SAN 07/04/2017 ROJ: SAN 1178/2017 - ECLI: ES:AN:2017:1178
ID CENDOJ: 28079240012017100045 

RESUMEN.- UNIPOST. Inaplicación del convenio. Desplazamiento de la fecha de abono de la paga de Navidad 2016 desde el 15 de diciembre de 2016 al 30 de enero de 2018, y - el fraccionamiento del pago de las nóminas mensuales en dos partes equivalentes al




50% de su cuantía, y el desplazamiento de su abono. La AN desestima la demanda de la empresa. no hay posibilidad descuelgue o inaplicación en aquellas materias retributivas distintas del sistema de remuneración y cuantía salarial, pues son las únicas a las que se refiere expresamente le norma, el sistema de remuneración, son los criterios o reglas que fijan los distintos conceptos retributivos o la estructura salarial y la manera de percibir los mismos, pero nunca se refieren a la fecha de pago por la prestación del trabajo, pues en otro caso el legislador habría optado por referir "la fecha de pago del salario y de los demás conceptos retributivos". Por tanto, el aplazamiento de la fecha de pago de la paga extraordinaria de Navidad así como del abono del salario pactado, no son materias susceptibles de incardinarse en el sistema de remuneración motivo por el cual no caben dentro del mecanismo previsto en el artículo 82.3 ET.

3.- Conflicto colectivo

SAN 05/04/2017 ROJ: SAN 1177/2017 - ECLI: ES:AN:2017:1177
ID CENDOJ: 28079240012017100044 

RESUMEN: Pretendiéndose la recuperación del complemento de IT regulado en el convenio, porque el Acuerdo de inaplicación parcial de dicho complemento perdió vigencia, al perder su vigencia el convenio colectivo, se desestima dicha pretensión, porque se probó cumplidamente que el convenio fue denunciado en tiempo y forma, constituyéndose, a continuación, la comisión negociadora, habiéndose pactado en el propio convenio que mantendría su vigencia durante los dos años siguientes a su denuncia. - Consecuentemente, si el convenio está vigente, lo está también el Acuerdo controvertido. Se desestima la demanda.

4. Pensión de orfandad

TRIBUNAL SUPREMO (SALA DE LO SOCIAL, SECCIÓN 1ª)
SENTENCIA NÚM. 289/2017 DE 5 ABRIL. JUR 2017\96055 

RESUMEN: Pensión de orfandad en favor de hijos discapacitados. Fecha de efectos. Artículo 43.1 LGSS. La presentación de la solicitud no está supeditada a la resolución de una reclamación sobre

declaración de grado de minusvalía. La completa autonomía con la que puede decidir la resolución a propósito de los requisitos para acceder a la prestación, sin supeditación alguna a una reclamación como la producida en el caso de la actora acerca de su posible minusvalía, hace que no requiera esperar a su resultado para instar el reconocimiento de prestación que, si bien tiene como fecha del hecho causante la del fallecimiento, por el contrario posee una fecha de efectos en función de la solicitud por lo que se debe unificar lo resuelto de acuerdo con la doctrina elaborada por la sentencia de contraste, que aplicó correctamente el artículo 43.1 de la LGSS. Por lo expuesto y de conformidad con el informe del Ministerio Fiscal procede la estimación del recurso y en consecuencia casar y anular la sentencia, desestimando el recurso de suplicación y confirmando la sentencia de instancia. Voto particular.

5.- Conflicto colectivo


AUDIENCIA NACIONAL (SALA DE LO SOCIAL, SECCIÓN 1ª)

SENTENCIA NÚM. 49/2017 DE 4 ABRIL. JUR 2017\89233 

RESUMEN: Ibercaja Banco S.A. acuerda jornadas singulares. Requisitos en los supuestos de conflicto colectivo relativo a la interpretación o aplicación del convenio: agotamiento de vía preprocesal previa. La AN desestima la demanda, apreciando la excepción de falta de agotamiento de la vía preprocesal previa por la falta de intervención previa de la Comisión Paritaria del convenio, absolviendo a los demandados en la instancia, sin entrar a conocer sobre el fondo del asunto. El incumplimiento del trámite obligado de intervención previa de la Comisión Paritaria determina el incumplimiento de una exigencia preprocesal que obstaculiza el libre ejercicio de la acción, pues se está ante un requisito de necesaria observancia para la válida sustanciación del proceso y no supone un obstáculo al ejercicio de la tutela judicial efectiva. Se desestima la excepción de inadecuación de procedimiento alegada por el legal representante de la empresa demandada y por CC (LEG 1889, 27) .OO; se estima la falta de intervención previa de la Comisión Paritaria del convenio colectivo, y, en consecuencia, sin entrar a conocer sobre el fondo del asunto, sin perjuicio de que la parte actora pueda instar nuevamente su pretensión, tras el agotamiento del trámite preprocesal antes señalado, se desestima la demanda formulada por la FEDERACIÓN DE SERVICIOS, MOVILIDAD Y CONSUMO DE LA UNIÓN GENERAL DE TRABAJADORES (FeSMC-U.G.T.).

6.- Conflicto colectivo

SAN 03/04/2017 ROJ: SAN 847/2017 - ECLI: ES:AN:2017:847

ID CENDOJ: 28079240012017100036 

RESUMEN: Fondo de Ayuda a Empleados de mutua colaboradora con la seguridad social. LA AN estima la demanda y declara la nulidad de las medidas unilaterales adoptadas por la empresa en relación al FAE comunicadas a la Mesa de Diálogo Social el 27 de mayo de 2016, por contravenir el principio de irretroactividad del art. 9.3 CE, así como los artículos 26 y 12 del convenio Colectivo de aplicación y el Reglamento FAE arts. 1, 2, 3 y 5. Las cantidades adscritas al FAE son finalistas y mientras permanezca vigente el Convenio Colectivo de FREMAP y el Reglamento FAE constituyen un derecho de los empleados de FREMAP sin que pueda la empresa revertir unilateralmente, ya sea total o parcialmente, dichas cantidades a la TGSS, ni tampoco considerarlas como excedentes de gestión de la Mutua.

7.- Complemento por antigüedad


TRIBUNAL SUPREMO (SALA DE LO SOCIAL, SECCIÓN 1ª)

SENTENCIA NÚM. 282/2017 DE 4 ABRIL. JUR 2017\96159 

RESUMEN: RCU. ADIF. Complemento personal de antigüedad regulado en los artículos 121 y siguientes de la Normativa Laboral. El complemento está referido a niveles de salario y no a categorías. Reitera doctrina SSTS de 15 de julio de 2015, rcud. 2429/2014; 5 de mayo 2016 (rcud. 1431/2015) y 15 de julio de 2016 (rcud. 595/2015), entre otras que se citan. En definitiva, el artículo 121 se corresponde con diferencias en niveles salariales y no en categorías teniendo en cuenta los niveles existentes en el momento de la adscripción de los actores al colectivo de mandos intermedios que era un nivel salarial 7. Desde el mismo pasaron voluntariamente a percibir un salario con una nueva estructura salarial que se creó en el XII Convenio de manera específica para los mandos intermedios y cuadros; y desde ello han pasado menos de veinte años, por lo que, en ningún caso se tiene derecho a un complemento salarial de antigüedad sobre un nivel superior o sobre una categoría superior, lo que comporta, por razones de seguridad jurídica (y por seguir la doctrina jurisprudencial), y como informa el Ministerio fiscal, la desestimación del recurso.

8.- Grado Discapacidad


TRIBUNAL SUPREMO (SALA DE LO SOCIAL, SECCIÓN 1ª)

SENTENCIA NÚM. 281/2017 DE 4 ABRIL. JUR 2017\96056 

RESUMEN: GRADO DE DISCAPACIDAD: Cómputo de los valores porcentuales en caso de concurrencia de diferentes dolencias o enfermedades. Aplicación de la tabla de valores combinados contenida en Anexo del RD 1971/1999, en lugar de la suma de los porcentajes atribuidos a cada una de las lesiones. Reitera doctrina (STS/4ª de 17 diciembre 2004 -rcud. 753/2004- y 28 enero 2010 -rcud. 1523/2000-). Se estima en parte el recurso de casación para unificación de doctrina del ICASS, se casa y anula en parte la sentencia recurrida y, resolviendo el debate suscitado en suplicación, se estima en parte el recurso de dicha clase de la parte actora y también en parte su demanda, fijando el grado de discapacidad de dicha parte en el 68%, manteniendo el resto de los pronunciamientos del fallo de la Sala de suplicación.

9.- Prestación por desempleo

TRIBUNAL SUPREMO (SALA DE LO SOCIAL, SECCIÓN 1ª)

SENTENCIA NÚM. 288/2017 DE 4 ABRIL. JUR 2017\96034 

RESUMEN: Prestación por desempleo. Diferencias en la base reguladora derivadas del modo de cálculo de la misma cuando la cotización ha sido efectuada por días. Se trata de decidir si debe calcularse conforme a lo cotizado en los últimos 180 días, o en el periodo de seis meses considerados de 30 días. Cuantía insuficiente para recurrir. Inexistencia de afectación general que no ha sido acreditada. INCOMPETENCIA FUNCIONAL: no cabe recurso de suplicación contra la sentencia de instancia. Reitera doctrina (entre otras: SSTS 23 de junio de 2015, Rec. 2325/2014; de 24 de junio de 2015, rec. 1470/2014; de 29 de junio de 2015, rec. 1626/2014; 29 de junio de 2016, rec. 245/2015; 25 de octubre de 2016, rec. 3690/2015; 10 de enero de 2017, rec.3900/2015; 24 de enero de 2017, rec. 2948/2015; 31 de enero de 2017, rec. 2147/2015; 1 de marzo 2017, rec. 2021/2015).

10.- Despido colectivo


TRIBUNAL SUPREMO (SALA DE LO SOCIAL, SECCIÓN1ª).
SENTENCIA NÚM. 285/2017 DE 4 ABRIL. JUR 2017\96061 

RESUMEN: Promotores y Asesores del Servicio Andaluz de Empleo (SAE) nombrados a virtud de plan extraordinario. REITERA DOCTRINA: 1) Improcedencia del cese por tener cualidad indefinida [inconcreción de la obra o servicio; ejercicio de funciones usuales en la oficina]. 2) Inexistente nulidad, porque no era obligado acudir al procedimiento de despido colectivo. 3) Este tipo de cese no es computable a efectos del umbral del artículo 51 ET al no deberse a «iniciativa del empresario». 4) La terminación del contrato (convertido en indefinido) es directa consecuencia de la Ley 35/2010 y del RDL 13/2010.

“La Directiva 98/59 (LCEur 1998, 2531) -artículo 1, número 2ª b)- no resulta aplicable a los trabajadores de las administraciones públicas o de las instituciones de Derecho público, como evidentemente lo es la Administración demandada. Dicho esto, las sentencias del Pleno referidas describen la aplicabilidad a las referidas Administraciones de las previsiones del artículo 51.1 ET (RCL 2015, 1654) , en relación con la Disp. Adicional Vigésima, para regular las extinciones colectivas, o para delimitar el ámbito de su incidencia y para excluir es éstos casos la nulidad de los despidos que se pretende”.

Además la Sala determina que, “pese a la legal habilitación legal para tan específica contratación limitada en el tiempo, hemos considerado que la relación laboral de tales contratados tuvo ab initio o llegó a adquirir cualidad de indefinida -no fija- y que la finalización de tales contratos habían de tener el tratamiento propio del despido improcedente, por afectar a relaciones laborales indefinidas y no temporales”.

11.- Prestaciones por viudedad

JUZGADO DE LO SOCIAL NÚM. 11 DE BARCELONA
(COMUNIDAD AUTÓNOMA DE CATALUÑA)
SENTENCIA DE 4 ABRIL 2017. JUR 2017\88973 

RESUMEN: Prestaciones por viudedad en caso de violencia de género. La actora interpone demanda exponiendo que ha ejercido contra ella de forma continuada violencia verbal y física, menospreciándola mediante frases insultantes, actitud agresiva y palabras amedrentadoras, profiriéndole expresiones tales como "eres una hija de puta, inútil, no sirves para nada, cualquier día de estos te vas a enterar, a ver si tienes en cuenta la cantidad de mujeres asesinadas que hay"

Tendrán derecho a la pensión de viudedad las mujeres que, aun no siendo acreedoras de pensión compensatoria, pudieran acreditar que eran víctimas de violencia de género en el momento de la separación judicial o el divorcio mediante sentencia firme, o archivo de la causa por extinción de la responsabilidad penal por fallecimiento; en defecto de sentencia, a través de la orden de protección dictada a su favor o informe del Ministerio Fiscal que indique la existencia de indicios de violencia de género, así como por cualquier otro medio de prueba admitido en Derecho ". En el caso que nos ocupa, se reúnen los tres elementos exigidos legal y jurisprudencialmente para que podamos calificar a la actora de víctima de violencia de género a los efectos de la pensión controvertida y que son los siguientes: 1- Elemento instrumental: acreditarse la realidad a través de medios probatorios jurídicamente

válidos. 2-Elemento material: ser víctima de violencia de su ex pareja. 3-Elemento cronológico: que exista violencia de género al producirse la separación o divorcio."

12.- Prestación por desempleo

TRIBUNAL SUPREMO (SALA DE LO SOCIAL, SECCIÓN1ª)
SENTENCIA NÚM. 288/2017 DE 4 ABRIL. JUR 2017\96034 

RESUMEN: Prestación por desempleo. Diferencias en la base reguladora derivadas del modo de cálculo de la misma cuando la cotización ha sido efectuada por días. Se trata de decidir si debe calcularse conforme a lo cotizado en los últimos 180 días, o en el periodo de seis meses considerados de 30 días. Cuantía insuficiente para recurrir. Inexistencia de afectación general que no ha sido acreditada. Incompetencia funcional: no cabe recurso de suplicación contra la sentencia de instancia. Reitera doctrina (entre otras: SSTs 23 de junio de 2015, Rec. 2325/2014; de 24 de junio de 2015, rec. 1470/2014; de 29 de junio de 2015, rec. 1626/2014; 29 de junio de 2016, rec. 245/2015; 25 de octubre de 2016, rec. 3690/2015; 10 de enero de 2017, rec.3900/2015; 24 de enero de 2017, rec. 2948/2015; 31 de enero de 2017, rec. 2147/2015; 1 de marzo 2017, rec. 2021/2015).

Se recurre en casación para la unificación de doctrina por parte del Servicio Público de Empleo Estatal y se resuelve en la mencionada sentencia una reclamación sobre diferencias en la determinación de la base reguladora de la prestación por desempleo cuya cuantía anual no excede de 3.000 euros, cuando se cobra el salario y se cotiza por meses de treinta días con independencia del número real de días que éstos tengan. “La cuestión relativa al acceso de las resoluciones al recurso de suplicación, «puede ser examinada de oficio por esta Sala, aunque no concurra la contradicción, puesto que afecta al orden público procesal y a su propia competencia funcional», sin que la Sala quede vinculada por la decisión que se haya adoptado en suplicación y «con cierta independencia de lo que las partes hayan podido alegar». Y que ello es así porque este recurso unificador únicamente procede contra las sentencias dictadas en suplicación, lo que supone que la recurribilidad en casación se condiciona a que la sentencia de instancia fuera, a su vez, recurrible en suplicación y por ello el control de la competencia funcional de la Sala supone el control sobre la procedencia o improcedencia de la suplicación”.

13.- Conflicto colectivo

TRIBUNAL SUPREMO (SALA DE LO SOCIAL, SECCIÓN1ª)
SENTENCIA NÚM. 280/2017 DE 4 ABRIL. JUR 2017\96109 

RESUMEN: LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES: personal adscrito a las contrataciones de los centros de la sanidad pública de Asturias. Equiparación salarial. Alcance de la cláusula del convenio del sector que la establece y efectos de la recuperación de la paga extraordinaria de diciembre de 2012 de los empleados públicos. Resulta responsable la empresa para la que se prestan servicios en el momento de la equiparación salarial positiva (2015). Sindicatos presentan demanda de conflicto colectivo para que se declare el derecho de todos los trabajadores del sector de limpieza que prestan sus servicios para las demandadas en los centros sanitarios públicos, que hayan visto reducidas sus retribuciones en el año 2012-2013 consecuencia de la aplicación de la Ley 20/12 de 13 de julio, a recuperar 44 días de la paga extraordinaria de navidad 2012 que les fue descontada en el Plus SESPA, para

cumplir la obligatoria equiparación del art. 30 del Convenio Colectivo, condenando a las empresas demandadas a estar y pasar por tal declaración y a abonar a los trabajadores la cuantía equivalente a estos 44 días de paga extraordinaria, bien la empresa que con ellos mantenía la relación laboral en el momento en que este dinero les fue descontado, bien, y con carácter subsidiario, la empresa que actualmente mantiene la concesión o contrata con la Administración Pública, y con cuanto más proceda en derecho.» Lo que se busca en la demanda es la aplicación del citado art. 30 en los mismos términos en que ya fue aplicado por las empresas cuando la reducción se produjo. La obligación de las empresas incluidas en el ámbito del convenio pasa por el abono de «la diferencia existente, en cada momento, entre el salario anual fijado por este convenio y las retribuciones aprobadas oficialmente para el personal de igual categoría de la plantilla de la Seguridad Social, para el mismo periodo de tiempo». Si esa diferencia fue reducida en el momento en que desapareció para los empleados públicos la paga extraordinaria de diciembre de 2012, la recuperación de ésta supone un incremento -aunque puntual- que deberá repercutir en la cuenta de esa diferencia y, por ello, habrá de incidir en la retribución de los trabajadores que, en su día, se vieron afectados por aquella reducción si, hasta la fecha, éstos no han sido ya compensados y han visto equilibrada la equiparación que el art. 30 del Convenio impone. Se puede concluir que la empresa “a la que afecta directamente la necesidad de cumplir con la equiparación salarial es aquélla que ostenta la condición de empleadora en el momento en que la comparación retributiva se produce; y ello sucede cuando en 2015 tiene lugar la recuperación citada”.

14.- Conflicto colectivo

SAN 03/04/2017 ROJ: SAN 846/2017 - ECLI: ES:AN:2017:846
ID CENDOJ: 28079240012017100035 ✎

RESUMEN: - Impugnada por CSI-F la instrucción de NAVANTIA por la que se establece la estructura profesional del colectivo de Técnicos superiores, la SSAN desestima la demanda al considerar que no se acreditado por la actora que la instrucción suponga la implantación unilateral por el empleador de un sistema de clasificación profesional y de ascensos, encuadrándose la misma en las facultades organizativas del empresario.

15.- Despido

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA
TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA,
(SALA DE LO SOCIAL)
SENTENCIA NÚM. 2641/2017 DE 25 ABRIL. JUR 2017\94016 ✎

RESUMEN: Salario. Despido. La actora interpuso demanda invocando el art. 37.4 y 5 del ET, el art. 39 de la Constitución, el art. 1101 del Cciv, la Ley 35/2015, de 22 de septiembre, las Directivas del Consejo 92/85, de 19 de octubre de 1992 y 96/34/CE de 3 de junio, así como la doctrina judicial aplicable al caso solicitando una indemnización de 4.223,31 euros por daños y perjuicios, equivalentes a tres mensualidades de salario, y ello basado en que la decisión de la empresa de no concederle la concreción horaria le ha supuesto pasar a la situación de IT provocada por la ansiedad y la situación laboral de presión que se ha encontrado en la empresa (daño moral), parte de lo cual se recoge en el contenido del hecho declarado probado séptimo de la sentencia de instancia, habiéndose razonado en su fundamento de derecho quinto que la actora está denunciando una discriminación por razón de sexo en los términos de la sentencia del Tribunal Constitucional

3/2007, con cita también de la sentencia del Tribunal Supremo de 21 de marzo de 2011, RCU 54/2010, y la más reciente de 17 de febrero de 2015, RCU 1219/2014, que entienden que el baremo de accidentes de tráfico, actualmente regulado por la Ley 35/2016, es un instrumento adecuado para la fijación de los daños y perjuicios causados en la relación laboral, habiendo fijando el magistrado de instancia una indemnización de 50 euros día, con fecha de inicio del 14 de octubre de 2016, fecha de reincorporación de la actora tras su baja por maternidad, hasta el día en que se dicta la sentencia de instancia, sin imponer cantidad alguna por los días en que la actora ha estado en situación de incapacidad temporal (decisión con la que se ha allanado al no recurrir la sentencia), indemnización que a la Sala no le merece la consideración de “caprichosa, desorbitada o evidentemente injusta”, sino muy ponderada y ajustada a derecho, habiendo aplicado lo actualmente dispuesto en el art. 183.1 de la LRJS, que establece: 1. Cuando la sentencia declare la existencia de vulneración, el juez deberá pronunciarse sobre la cuantía de la indemnización que, en su caso, le corresponda a la parte demandante por haber sufrido discriminación u otra lesión de sus derechos fundamentales y libertades públicas, en función tanto del daño moral unido a la vulneración del derecho fundamental, como de los daños y perjuicios adicionales derivados. Se desestima recurso y se confirma la sentencia recurrida.

16.- Despido

TRIBUNAL SUPERIOR DE JUSTICIA DE CATALUÑA,
(SALA DE LO SOCIAL)


SENTENCIA NÚM. 2215/2017 DE 3 ABRIL. JUR 2017\94017 ✎

RESUMEN: no cabe apreciar la lesión del derecho a la integridad física del trabajador, ni a la salud, y menos aún cuando la causa del despido, no es el mero hecho de estar enfermo, sino la reiteración del número de bajas justificadas o no que ha tenido en un determinado periodo de tiempo, supuesto frente a los cuál el legislador conjugando el derecho a la salud, y el derecho de la empresa, ha previsto mecanismos atemperadores, los recogidos en el párrafo segundo del artículo 52 d) TRET, y resarcitorios o indemnizatorios, (artículo 53 TRET), estos a cargo de la empresa, con tal de conjugar los dos derechos y en la medida de lo posible evitar cualquier supuesto de arbitrariedad y abuso de uno u otro derecho. No cabe apreciar que el precepto suponga vulneración de norma internacional alguna, ni mucho menos el Convenio OIT XXX, pues no se castiga la ausencia temporal, sino la reiteración de ausencias cortas, la de más de veinte días no computan para el cálculo del absentismo, ni comunitaria que sirva para tachar de contraria a salud o simplemente calificarla de discriminatoria. Es más, existe doctrina jurisprudencial (SSTS de 23-9-02, 12-7-04 y 23-5-05) que establece que el art. 52.d) del Estatuto de los Trabajadores, permite con determinados límites y condicionamientos que el absentismo laboral, aun tratándose de bajas justificadas, tenga un reflejo en la extinción del contrato de trabajo. Por consiguiente, si sobre la antigua redacción del artículo 52.d) TRET el Tribunal Supremo nunca ha planteado cuestión de inconstitucionalidad de este precepto, ahora, que se ha suprimido la referencia al porcentaje de absentismo colectivo necesario para justificar el individual, ello no puede ser causa suficiente que justifique el planteamiento de una cuestión de inconstitucionalidad como la que se invoca, y menos aún, cuando la Ley 3/2012, lo ha mantenido, eso sí, referenciándolo a los doce meses anteriores, y exigiendo que el número de bajas injustificadas no supere en ningún caso el 5%. Se desestima el recurso.


Estudios publicados por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

- Evolución de la clasificación profesional en la Negociación Colectiva. 2016.
- El principio de Igualdad en la Negociación Colectiva. 2016.

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 



Legislación

- RD-Ley 7/2017 de 28 de Abril, por el se proroga y modifica el Programa de Activación para el Empleo. BOE Núm. 102, del 29/04/2017. 
- Resolución del 7 de Abril de 2017, de la Secretaria General del Fondo de Garantía Salarial (FOGASA), por la que se aprueba el modelo de solicitud de prestaciones, según el artículo 33 del Estatuto de los Trabajadores. BOE Núm. 95 de 21 de Abril 2017. 



Documentos

Descargar pdf pinchando en cada documento

Sindicales

- Cinco años de la Reforma Laboral.
- Empleo y Salarios dignos.
- Mayores de 55 años en el Mercado de trabajo español.
- Propuestas de CCOO y UGT para negociar con las confederaciones empresariales.

Otros informes

- VI Informe sobre el Estado de la Pobreza en España (seguimiento del Indicador AROPE). Red Europea de Lucha contra la Pobreza y la Exclusión Social en el Estado Español (EAPN-ES). (Enlace a la carpeta).
- Informe anual sobre la gobernanza Económica de la Unión Europea. CES (Consejo Económico y Social de España).
- Informe de la Cátedra Núm. 374. Reglas de afectación sobre la nueva cuantía del SMI según las disposiciones transitorias del RD 742/2016, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2017. (María Emilia Casas y Juan Carlos García Quiñones).
- La reforma descentralizadora de la Negociación colectiva en la empresa: repercusión en la gestión del cambio y en la conceptualización del modelo español de Negociación Colectiva. (Jesús Lahera Forteza. Profesor Titular Derecho del Trabajo. UCM.) Revista Jurídica. Documentación Laboral nº 109.2017.

Unión Europea

Sinopsis de la evolución de los salarios reales en la Unión Europea, 2016

El Instituto Sindical Europeo (ETUI, por sus siglas en inglés) publicó recientemente su Informe anual sobre la evaluación comparativa del trabajo en Europa (Benchmarking working Europe 2017). Según este informe, la evolución de los salarios reales el pasado año fue más dinámica que el crecimiento de la productividad.

La modesta recuperación de los salarios reales en 2016 se debe, en gran parte, a la debilidad de las tasas de inflación. Pues, a pesar de que los precios de la energía han empezado a aumentar, la inflación siguió siendo muy baja y lejos del objetivo del 2%, definido por el BCE como estabilidad de precios, en todos los países de la UE. En realidad, la baja inflación parece ser uno de los escasos resultados de la política monetaria expansiva y nada convencional que mantiene el BCE.

El cuadro 1, que compara la evolución de la compensación real por persona empleada (real wages, en el cuadro) y el desarrollo de la productividad (productivity, en el cuadro), definida como: cambios en el producto interior bruto por persona empleada, ilustra la gran diversidad en el crecimiento de los salarios reales en Europa.

Más allá de la gran diversidad en las variaciones del crecimiento de los salarios que ilustra el cuadro precedente, se pueden diferenciar claramente tres grupos.

El grupo de países con incrementos salariales reales superiores al 3%: República Checa, Hungría, Letonia, Lituania, Estonia, Bulgaria y Rumanía. Todos países del este y centro de Europa, que continúan con un proceso de convergencia salarial.

Un segundo grupo compuesto por 13 países cuyos salarios reales han crecido entre el 1% y el 3%. En este grupo, los aumentos salariales oscilan entre el 1,55% del Reino Unido (el 1,60% de Alemania y España) hasta máximo de 2,9% obtenido en Irlanda.

El tercer grupo incluye ocho países, donde los salarios reales se estancaron, como en Italia (0%), Grecia (0,1%) y Francia (0,25%), o con crecimientos extremadamente modestos, como Austria (0,4%) o Finlandia (0,8%). En este grupo se incluye también Bélgica, único país donde los salarios reales disminuyeron, un 0,9%.

Son múltiples las razones por las que en estos ocho países los salarios reales han tenido tan pobre desarrollo. Sin embargo, hay una razón común a todos ellos: el lento crecimiento económico y la debilidad de las ganancias de productividad. En Grecia y en Italia, la productividad disminuyó. En otros países hubo considerables presiones para conseguir un crecimiento moderado de los salarios y/o su estancamiento, como en Francia, Finlandia y Bélgica, países donde se ha debilitado considerablemente el poder negociador de los sindicatos vía legislación o cuasi imposición de acuerdos marcos.

Finalmente, es obligado señalar que las ganancias de productividad siguen siendo bajísimas, e incluso negativas en países industrializados como Italia o Dinamarca. Estos resultados de productividad cuestionan la eficacia del Plan Juncker (Plan de Inversiones para Europa) por una parte; y, por otra, la digitalización de la economía y/o la robotización de la producción sigue sin reflejarse en la dinámica de la productividad.

Evolución de los salarios reales y la productividad en 2016, (variación en %)



FUENTE: cálculos de ETUI basado en las estadísticas de AMECO

Principales indicadores y previsión IPC

Evolución del mercado de trabajo y la economía española

	Período	Dato	Var. Período anterior	Var. interanual	Fuente
PIB (millones €) ¹	IV trim-2016	282.790	0,7	3,00	CNT-INE
Ocupados	I trim-2017	18.438,3	-0,38	2,27	EPA-INE
Parados (miles)	I trim-2017	4.255,0	0,41	-11,19	EPA-INE
Tasa paro (%)	I trim-2017	18,75	-0,28	-2,25	EPA-INE
Parados registrados	Abril 2017	3.573.036	-3,49	-10,92	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	Abril 2017	1,0	2,6	0,0	IPC-INE y FUNCAS
				Media anual	
Previsión IPC	Mayo 2017	0,2	1,9	2,0	IPC-INE y FUNCAS

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

