



## Observatorio de la negociación colectiva

### COYUNTURA LABORAL

Según la Encuesta Trimestral de Coste Laboral (ETCL), **el coste salarial por trabajador**, equivalente al salario bruto por trabajador, creció en el primer trimestre de 2010 el 1,9% en tasa interanual, ocho décimas menos que en el trimestre precedente y un punto menos que un año antes, lo que implica una desaceleración muy notable de ese coste, en la línea de los salarios pactados en los convenios colectivos con efectos económicos en 2010, que, con los datos registrados hasta el 31 de mayo, aumentaron el 1,3%, 1,1 puntos menos que el avance de los salarios pactados en 2009.

Esta importante moderación del coste salarial por trabajador prolonga el comportamiento de los trimestres anteriores y refleja tanto la evolución descendente del incremento salarial pactado en los convenios colectivos como la menor incidencia del efecto composición que había venido produciéndose en 2008 y 2009, como consecuencia del importante descenso en esos dos años de la tasa de temporalidad, unido a que el salario bruto de los trabajadores con contrato temporal es inferior al de los trabajadores con contrato indefinido, lo que podría explicar en esos dos años en torno a un punto o incluso más del crecimiento salarial (Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva nº 20, marzo-abril de 2010).

Ese descenso de la tasa de temporalidad, que se había producido como consecuencia del mayor retroceso del empleo salariado temporal que del indefinido, se ha ido agotando paulatinamente, al acentuarse la reducción del empleo indefinido, de forma que la tasa de temporalidad del primer trimestre de 2010 es inferior a la de un año antes en únicamente un punto porcentual, cuando en el primer trimestre de 2009 esa diferencia anual en la tasa de temporalidad era de casi cinco puntos porcentuales.

Junto a la evolución del coste salarial por trabajador, la de los otros costes laborales no salariales, compuestos por las cotizaciones empresariales a la Seguridad Social y otros pagos sociales de los empresarios, entre los que destacan las indemnizaciones por finalización y extinción de contratos, ha descendido en tasa interanual el 1,1%,

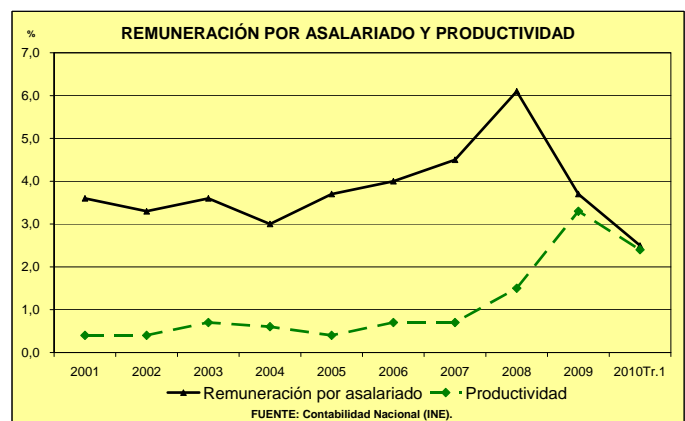
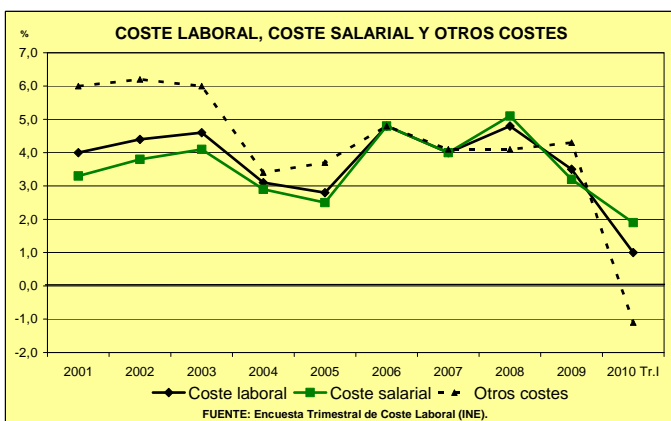
tres puntos menos que el trimestre anterior y 8,9 puntos menos que el primer trimestre de 2009, lo que supone un retroceso muy notable, explicado fundamentalmente por la reducción de las indemnizaciones por despido, el 1,1% en tasa interanual, provocada por el fortísimo avance de esas indemnizaciones que se había producido un año antes.

Si al coste salarial por trabajador se añaden los otros costes, el coste laboral por trabajador creció en el primer trimestre de 2010 a una tasa interanual del 1%, la menor tasa de crecimiento desde la creación de la ETCL el primer trimestre de 2001, lo que supone 1,5 puntos menos que en el cuarto trimestre de 2009 y 3,2 puntos menos que en el primer trimestre de ese año, y confirma la importante desaceleración de esa variable.

Si en vez de la ETCL, se considera la Contabilidad Nacional Trimestral de España (CNTE), la magnitud equivalente a la del coste laboral por trabajador es la de la remuneración por asalariado, que en el primer trimestre de 2010 creció, en relación con el mismo periodo de 2009, el 2,5%, seis décimas menos que un trimestre antes y 1,6 puntos menos que un año antes.

El mayor ritmo de crecimiento de la remuneración por asalariado y su menor amortiguación en comparación con el comportamiento del coste laboral por trabajador puede deberse, además de a la utilización de metodologías diferentes y a la consideración en la Contabilidad de todos los asalariados, incluidos los del sector agrario y los funcionarios, que se excluyen en la ETCL, a que la Contabilidad clasifica como asalariados a los propietarios de sociedades, incluidas las cooperativas, si trabajan en esas empresas, cuando al ser trabajadores por cuenta propia no se incluyen en la Encuesta Trimestral de Coste Laboral.

Siguiendo con la Contabilidad Nacional, el aumento de la remuneración por asalariado es prácticamente igual en el primer trimestre de 2010 al de la productividad por ocupado (2,4%, en tasa interanual), por lo que el coste laboral unitario (cociente entre la remuneración por asalariado y la productividad por ocupado), es decir, el coste laboral por unidad de producción (CLU), creció en ese período en sólo el 0,1% en relación con un año antes, aumento inferior al del deflactor del PIB, el 0,4%



## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Desde el pasado 31 de mayo de 2010 la información sobre la negociación colectiva de 2008 de la Estadística de Convenios Colectivos del MTIN tiene carácter definitivo, mientras que la de los años 2009 y 2010, cuyos últimos datos corresponden a los convenios colectivos registrados hasta el 30 de junio de 2010, es todavía provisional.

Respecto a los **convenios registrados con efectos económicos en 2010**, son 1.678, que afectan a 457.221 empresas y a 3.603.804 trabajadores, cifras que indican que está concluida algo más de una cuarta parte de la negociación colectiva de este año si se compara con la realizada en 2008 (año en que los datos ya son definitivos), por lo que el grado de provisionalidad de la información disponible es elevada. Además, prácticamente la totalidad de estas empresas y trabajadores afectados lo son por revisiones de convenios plurianuales firmados en años anteriores y no por nuevos convenios.

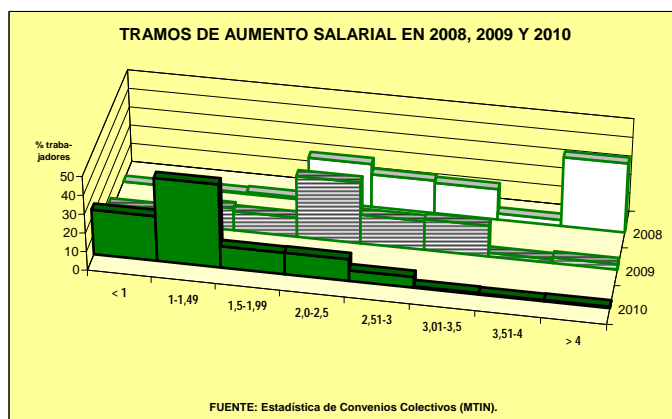
Si se confronta la información de junio de 2010 con la del mismo mes de 2009 se puede concluir que existe un apreciable retraso en el ritmo de registro de los convenios colectivos, pues los datos actuales de convenios, empresas y trabajadores son aproximadamente la mitad de los registrados en junio de 2009 con efectos económicos en ese año. Y ello a pesar de que el pasado 9 de febrero fue firmado el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) para el trienio 2010-2012 por las organizaciones empresariales y sindicales más representativas, cuando en 2009 no existía acuerdo de orientación salarial.

Este retraso se puede relacionar con el hecho de que el AENC, que recomienda el establecimiento de crecimientos salariales en la banda del 0-1% para 2010, con una cláusula de salvaguarda salarial cuyo efecto es posible posponer hasta el final del período de vigencia del acuerdo, convive temporalmente con convenios plurianuales firmados con anterioridad, en los que los pactos salariales pueden distanciarse notablemente de lo establecido en el AENC.

En todo caso, la Estadística de Convenios apunta a una notable moderación del *crecimiento salarial* pactado en 2010, al situarlo en el 1,3%, inferior en 1,1 puntos porcentuales al acordado en 2009. Según el *ámbito funcional*, los convenios de empresa registraron, como es habitual, un crecimiento salarial inferior al de los de ámbito superior (0,9%, frente a 1,3%). La desagregación del ámbito supraempresarial indica que los acuerdos salariales más elevados se pactan en los convenios de carácter local-comarcal (2,2%), seguidos por los provinciales (1,6%) y los autonómicos (1,4%). Los acuerdos más moderados corresponden a los convenios nacionales y de grupo de empresas (ambos un 1%). De estos convenios, tan sólo los provinciales y los nacionales tienen una presencia muy significativa en cuanto a trabajadores cubiertos y, en me-

nor medida, los autonómicos.

El análisis por *tramos de aumento salarial* indica que la mayoría de los trabajadores tienen un aumento salarial inferior al 1,5%. Concretamente, en la banda del 0-1% de crecimiento se situaría en torno a la cuarta parte de los trabajadores y en la banda del 1-1,49% el 45%. En el resto de los tramos de crecimiento salarial la presencia de los trabajadores es apreciablemente inferior.



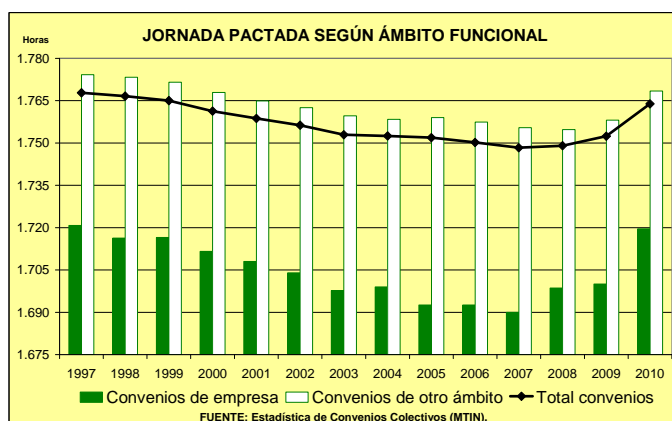
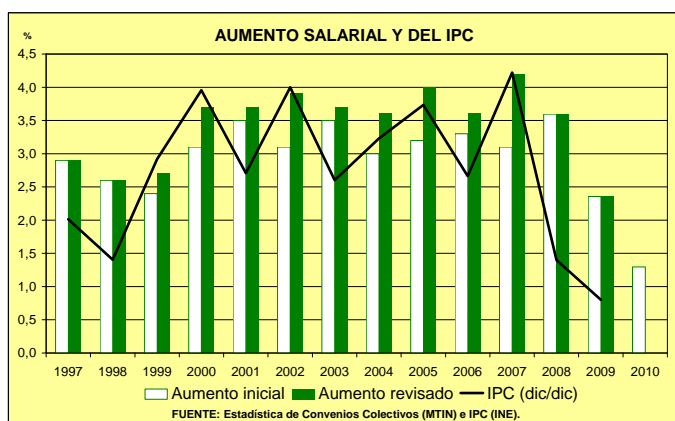
Por *sectores*, la construcción es la actividad con mayor aumento salarial (1,8%), seguida por la agricultura (1,6%) y los servicios (1,4%), mientras que la industria registra el crecimiento más moderado (1%).

El porcentaje de trabajadores cubiertos por *cláusulas de salvaguarda salarial* experimenta un recorte muy acusado en 2010 respecto a años anteriores (38,9%, frente a 63,3% de 2009 o al 67,3% de 2008). No obstante, habrá que esperar la firma y registro de nuevos convenios para poder establecer concluyentemente una menor presencia de estas cláusulas en 2010.

En lo referente a la *jornada pactada* en 2010, se sitúa en 1.764 horas anuales, unas once horas más que en 2009, lo que prolongaría la tendencia al alza de la jornada que se observa tras el mínimo alcanzado en 2007, si no se modifican sustancialmente los datos todavía provisionales de 2009 y 2010. Como es habitual, la jornada en los convenios de empresa es inferior a la de los convenios de ámbito superior (1.720 horas, frente a 1.768 horas).

Respecto a los **convenios registrados con efectos económicos en 2009**, son 5.107, que afectan a 1.396.852 empresas y a 10.305.094 trabajadores. El aumento salarial pactado es el 2,4%, sin que se produzca efecto alguno al alza por la activación de las cláusulas de salvaguarda salarial. La jornada pactada se sitúa en 1.752 horas.

En lo referente a los datos ya definitivos de los **convenios registrados con efectos económicos en 2008**, son 5.987, que afectan a 1.605.195 empresas y 11.968.148 trabajadores. El aumento salarial es el 3,6%, sin elevación adicional por el efecto de las cláusulas de salvaguarda salarial. La jornada anual pactada es de 1.749 horas.



Con los datos de los convenios registrados hasta el 31 de mayo de 2010 se convierte en definitiva la Estadística de Convenios Colectivos de 2008. Según estos datos, el número de convenios con efectos económicos en 2008 asciende a prácticamente seis mil (5.987), el de empresas cubiertas por esos convenios supera la cifra de un millón seiscientos mil (1.605.195) y el de trabajadores afectados por la negociación colectiva casi alcanza la cifra de doce millones (11.968.148). En comparación con 2007, el número de convenios es ligeramente inferior, pero el de empresas y trabajadores cubiertos es claramente superior.

Atendiendo al número de trabajadores, la **tasa de cobertura**, definida como el porcentaje de trabajadores potencialmente cubiertos por la negociación colectiva que realmente lo están, es bastante elevada.

La tasa de cobertura se puede calcular normalmente mediante el porcentaje que representan los trabajadores cubiertos por convenios colectivos en relación con los ocupados asalariados de la EPA o con las afiliaciones de asalariados en situación de alta laboral del sistema de la Seguridad Social, restando de estas cifras que figuran en el denominador los funcionarios, que por regulación legal no tienen derecho a convenios colectivos, y los empleados del hogar, que por no existir organización patronal legitimada para la negociación colectiva no están sujetos de hecho a esa negociación. Si se utilizan las afiliaciones de asalariados a la Seguridad Social, excluyendo a los trabajadores adscritos al régimen especial de empleados de hogar, la tasa de cobertura estimada se situaría en el 74,5% en 2007 y el 78,1% en 2008, porcentaje creciente puesto que los trabajadores cubiertos por convenios colectivos aumentaron en 2008 mientras que las afiliaciones a la Seguridad Social en ese año descendieron.

Ahora bien, esas estimaciones de la tasa de cobertura infravaloran la real, ya que el denominador utilizado, las afiliaciones de asalariados de la Seguridad Social deducidas las correspondientes al régimen especial de empleados del hogar, sobrevalora el potencial de trabajadores incluidos en la negociación colectiva al no haberse podido excluir a los funcionarios adscritos a la Seguridad Social y al haberse considerado las afiliaciones y no las personas afiliadas, por lo que se computan más de una vez las personas pluriempleadas (pluriafiadas).

Por ello, puede estimarse una tasa de cobertura superior a la calculada, en torno o, incluso, por encima del 80%. Precisamente es el 80% la tasa de cobertura estimada por la OCDE para España en 2000. Por esta estimación España es, según la OCDE, el sexto país con mayor tasa de cobertura, sólo superada por Austria, Bélgica, Finlandia, Francia y Suecia, y al mismo nivel que Australia, Dinamarca, Italia, Países Bajos y Portugal.

La relativamente elevada tasa de cobertura de la negociación colectiva española no se explica por el grado de afiliación sindical, ya que ésta, con alrededor del 15%, es una de las más bajas de la OCDE, sino por su eficacia general automática, que implica la extensión de los convenios colectivos a todas las empresas y trabajadores del ámbito correspondiente, sin necesidad de una adscripción voluntaria al convenio ni de ninguna decisión administrativa o judicial de extensión de dicho convenio.

En cuanto a la **estructura de la negociación colectiva**, destaca el elevado porcentaje que representan los convenios de empresa, más del 75% del total de los convenios, aunque suponen una parte insignificante del total de las empresas con convenio, el 0,3%, y reducida del porcentaje

de trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, algo más del 10%. A pesar del escaso porcentaje que representan los convenios sectoriales sobre el total de los convenios, éstos son los preponderantes en cuanto al número de empresas y trabajadores cubiertos y, dentro de los convenios sectoriales, los mayoritarios son los provinciales, que, con alrededor del 20% de los convenios, absorben casi las dos terceras partes de las empresas y el 55% de los trabajadores cubiertos por los convenios. A los convenios sectoriales provinciales les siguen los nacionales, que con apenas el 5% del total de los convenios, abarcan a alrededor de la cuarta parte de los trabajadores y empresas cubiertos por la negociación colectiva.

Este tipo de negociación colectiva es calificada como de intermedia por la OCDE, situándose entre una negociación más descentralizada, con predominio de los convenios de empresa, y una negociación más centralizada, con una mayor relevancia de los acuerdos intersectoriales. En cuanto al **grado de coordinación**, que se entiende como el nivel de consenso entre los interlocutores sociales en cuanto a criterios y orientaciones de los convenios en los distintos ámbitos funcionales, de empresa o sector, y territoriales, también es calificada por la OCDE de intermedia, y ello a pesar de la existencia de Acuerdos Interconfederales de Negociación Colectiva.

Ante esta situación y, como consecuencia de los problemas que provoca a muchas empresas la adaptación de los salarios y las condiciones de trabajo a las acordadas a nivel de sector, se está generalizando la demanda de una mayor descentralización de la negociación colectiva española, es decir, la extensión de los convenios de empresas en detrimento de los sectoriales, sobre todo provinciales.

Pero esta mayor descentralización de la negociación colectiva está condicionada por la estructura del tejido productivo español, en el que predominan las empresas de tamaño muy reducido, ya que más del 75% de las empresas tienen menos de seis trabajadores y más del 85% menos de diez, lo que se refleja en la redacción del artículo 62.1 del Estatuto de los Trabajadores, que limita la representación legal de los trabajadores y, por tanto, la legitimación para negociar convenios colectivos a las empresas de más de diez trabajadores, ampliable a los que tienen entre seis y diez si así lo decide la mayoría de los trabajadores.

Además, de los estudios más recientes de la OCDE tampoco se obtiene evidencia empírica contundente sobre que una negociación colectiva más descentralizada esté relacionada con mejores resultados económicos, llegando incluso a concluir que los países que más han descentralizado la negociación colectiva en los últimos años han reducido más su tasa de ocupación que los que no la han descentralizado y que cuanto mayor sea el grado de centralización y coordinación de la negociación colectiva menor será la tasa de paro.

Ante esta situación, y como alternativa, cabe impulsar la coordinación de la negociación colectiva que, según la OCDE, puede ser más relevante que el nivel de centralización para la mejora de los resultados económicos, junto a la introducción de mecanismos que faciliten la adaptación de los salarios y las condiciones de trabajo de las empresas a los cambios en la situación económica. La mayor coordinación, si va acompañada de la mejor articulación de los convenios, podría facilitarse con la potenciación de los convenios estatales y con acuerdos interprofesionales amplios en contenidos y compromisos concretos. Y, por otra parte, la introducción de mecanismos de flexibilidad puede implicar la mayor capacidad de descuelgue salarial y de otras condiciones de trabajo en las empresas, en la línea abordada en la reciente reforma laboral.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES														
Tasas de variación interanual en %, salvo indicación contraria														
	2005	2006	2007	2008	2009	2010(3)	08 II	08 III	08 IV	09 I	09 II	09 III	09 IV	10 I
<b>Contabilidad Nacional (1)</b>														
PIB	3,6	4,0	3,6	0,9	-3,6	-1,3	1,7	0,5	-1,2	-3,3	-4,2	-4,0	-3,1	-1,3
Empleo (2)	3,2	3,3	2,8	-0,6	-6,7	-3,6	0,3	-1,0	-3,2	-6,3	-7,2	-7,2	-6,1	-3,6
Productividad (2)	0,4	0,7	0,7	1,5	3,3	2,4	1,4	1,4	2,1	3,2	3,2	3,4	3,2	2,4
Remuneración por asalariado (2)	3,7	4,0	4,5	6,1	3,7	2,5	6,4	6,2	6,0	4,1	4,2	3,3	3,1	2,5
Coste Laboral Unitario (CLU) (2)	3,3	3,3	3,8	4,6	0,4	0,1	5,0	4,7	3,8	0,9	0,9	-0,1	-0,1	0,1
Deflactor del PIB	4,3	4,1	3,3	2,5	0,2	0,4	2,8	2,6	1,7	1,5	0,2	-0,6	-0,2	0,4
<b>Encuesta de Población Activa (EPA)</b>														
Ocupados	5,6	4,1	3,1	-0,5	-6,8	-3,6	0,3	-0,8	-3,0	-6,4	-7,2	-7,3	-6,1	-3,6
Activos	3,5	3,3	2,8	3,0	0,8	-0,4	3,1	2,9	2,9	2,3	1,2	0,2	-0,4	-0,4
Parados	-13,6	-3,9	-0,2	41,3	60,2	15,0	35,3	45,0	66,4	84,5	73,7	58,7	34,9	15,0
Tasa de actividad (4)	57,4	58,3	58,9	59,8	59,9	59,8	59,8	60,0	60,1	60,1	60,1	59,8	59,8	59,8
Tasa de paro (5)	9,2	8,5	8,3	11,3	18,0	20,0	10,4	11,3	13,9	17,4	17,9	17,9	18,8	20,0
Tasa de temporalidad (6)	33,3	34,0	31,7	29,3	25,4	24,4	29,4	29,5	27,9	25,4	25,2	25,9	25,1	24,4
<b>Encuesta Trimestral Coste Laboral</b>														
Coste laboral total por trabajador	2,8	4,8	4,0	4,8	3,5	1,0	4,8	4,8	5,0	4,2	4,0	3,4	2,5	1,0
Coste salarial por trabajador	2,5	4,8	4,0	5,1	3,2	1,9	5,0	5,3	4,8	2,9	4,1	3,1	2,7	1,9
Otros costes por trabajador	3,7	4,8	4,1	4,1	4,3	-1,1	4,1	3,5	5,8	7,8	3,5	3,9	1,9	-1,1
Coste laboral por hora trabajada	3,5	5,7	4,6	4,6	5,6	2,1	1,8	5,4	3,0	3,7	9,6	4,2	5,1	2,1
<b>Encuesta de Coyuntura Laboral</b>														
Efectivos laborales. Total	5,1	5,3	4,7	-2,9	-7,7	-4,0	-1,7	-3,9	-6,8	-8,9	-9,0	-7,6	-5,2	-4,0
Contrato temporal	6,3	3,0	-1,4	-10,0	-19,6	-6,4	-6,1	-11,8	-19,7	-25,1	-22,6	-17,4	-11,5	-6,4
Contrato indefinido	4,5	6,5	8,0	0,5	-2,6	-3,1	0,5	-0,2	-1,0	-1,5	-2,7	-3,6	-2,8	-3,1
Ratio efectivos temporales/total	35,0	34,2	32,2	29,8	26,0	25,2	31,4	29,3	27,1	25,8	26,7	26,2	25,3	25,2
	2005	2006	2007	2008	2009	2010(3)	09 Nov	09 Dic	10 Ene	10 Feb	10 Mar	10 Abr	10 May	10 Jun
<b>Afiliados y movimiento laboral registrado</b>														
Afiliados S.S. (media mensual)	4,4	4,3	3,0	-0,5	-5,8	-2,5	-4,7	-3,9	-3,5	-3,0	-2,6	-2,1	-1,9	-1,7
Paro registrado	-2,1	-1,5	0,0	24,6	43,5	15,5	29,4	25,4	21,7	18,6	15,6	13,7	12,3	11,7
Contratos registrados	5,0	7,9	0,5	-10,9	-15,5	3,1	3,6	1,8	-6,7	1,1	12,1	4,6	6,5	1,8
<b>IPC</b>														
IPC s/ diciembre anterior (7)	3,7	2,7	4,2	1,4	0,8	-	0,8	0,8	-1,0	-1,2	-0,5	0,6	0,8	-
IPC s/ año anterior	3,4	3,5	2,8	4,1	-0,3	1,3	0,3	0,8	1,0	0,8	1,4	1,5	1,8	-
Subyacente s/ año anterior (8)	2,7	2,9	2,7	3,2	0,8	0,1	0,2	0,3	0,1	0,1	0,2	-0,1	0,2	-
	1997	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010
<b>Convenios colectivos de trabajo (9)</b>														
<b>Convenios (número)</b>														
Total	5.040	5.091	5.110	5.252	5.421	5.462	5.522	5.474	5.776	5.887	6.016	5.987	5.107	1.678
Empresa	3.669	3.690	3.704	3.849	4.021	4.086	4.147	4.093	4.353	4.459	4.598	4.539	3.897	1.304
Otro ámbito	1.371	1.401	1.406	1.403	1.400	1.376	1.375	1.381	1.423	1.428	1.418	1.448	1.210	374
<b>Empresas (miles)</b>														
Total	1.018,3	1.077,6	1.122,6	1.198,3	1.293,2	1.302,3	1.281,4	1.282,4	1.314,0	1.457,0	1.413,7	1.605,2	1.396,9	457,2
Otro ámbito	1.014,6	1.073,9	1.118,9	1.194,5	1.289,2	1.298,2	1.277,3	1.278,3	1.309,6	1.452,6	1.409,1	1.600,7	1.393,0	455,9
<b>Trabajadores (miles)</b>														
Total	8.365,1	8.750,6	9.008,1	9.230,4	9.496,0	9.696,5	9.995,0	10.193,5	10.755,7	11.119,3	11.606,5	11.968,1	10.305,1	3.603,8
Empresa	998,3	1.021,5	1.063,7	1.083,3	1.039,5	1.025,9	1.074,2	1.014,7	1.159,7	1.224,4	1.261,1	1.215,3	1.006,0	335,1
Otro ámbito	7.366,8	7.729,1	7.944,4	8.147,1	8.456,5	8.670,6	8.920,9	9.178,9	9.596,0	9.894,9	10.345,4	10.752,9	9.299,1	3.268,7
<b>Incremento salarial pactado inicial</b>														
Total	2,9	2,6	2,4	3,1	3,5	3,1	3,5	3,0	3,2	3,3	3,1	3,6	2,4	1,3
Empresa	2,3	2,2	2,1	2,6	2,8	2,7	2,7	2,6	2,9	2,9	2,7	3,1	2,3	0,9
Otro ámbito	3,0	2,6	2,5	3,2	3,6	3,2	3,6	3,1	3,2	3,3	3,2	3,7	2,4	1,3
<b>Incremento salarial revisado</b>														
Total	2,9	2,6	2,7	3,7	3,7	3,9	3,7	3,6	4,0	3,6	4,2	3,6	2,4	-
Empresa	2,3	2,2	2,5	3,5	3,1	3,6	2,9	3,1	3,6	3,2	3,6	3,1	2,3	-
Otro ámbito	3,0	2,6	2,8	3,8	3,8	3,9	3,8	3,7	4,1	3,7	4,3	3,7	2,4	-
Cl. salvaguarda salarial (% trab)	52,5	48,0	58,8	65,1	68,8	68,1	71,9	68,8	71,9	70,8	66,0	67,3	63,3	38,9
<b>Jornada anual (horas)</b>														
Total	1.767,8	1.766,6	1.765,0	1.761,3	1.758,7	1.756,3	1.752,9	1.752,5	1.751,9	1.750,2	1.748,3	1.749,0	1.752,4	1.763,8
Empresa	1.720,8	1.716,3	1.716,5	1.711,6	1.708,0	1.704,0	1.697,7	1.699,0	1.692,6	1.692,6	1.690,0	1.698,6	1.700,0	1.719,6
Otro ámbito	1.774,2	1.773,3	1.771,5	1.767,9	1.764,9	1.762,5	1.759,6	1.758,4	1.759,0	1.757,4	1.755,4	1.754,8	1.758,1	1.768,4
<b>Ratio empresas por convenio</b>														
Total convenios	202,0	211,7	219,7	228,2	238,6	238,4	232,1	234,3	227,5	247,5	235,0	268,1	273,5	272,5
Convenios de otro ámbito	740,0	766,5	795,8	851,4	920,9	943,5	928,9	925,6	920,3	1.017,2	993,7	1.105,4	1.151,2	1.219,0
<b>Ratio trabajadores por convenio</b>														
Total convenios	1.659,7	1.718,8	1.762,8	1.757,5	1.751,7	1.775,3	1.810,0	1.862,2	1.862,1	1.888,8	1.929,3	1.999,0	2.017,8	2.147,7
Convenios de empresa	272,1	276,8	287,2	281,4	258,5	251,1	259,0	247,9	266,4	274,6	274,3	267,7	258,1	257,0
Convenios de otro ámbito	5.373,3	5.516,8	5.650,4	5.806,9	6.040,4	6.301,3	6.487,9	6.646,6	6.743,5	6.929,2	7.295,8	7.426,0	7.685,2	8.739,9
<b>Ratio trabajadores por empresa</b>														
Total convenios	8,2	8,1	8,0	7,7	7,3	7,4	7,8	7,9	8,2	7,6	8,2	7,5	7,4	7,9
Convenios de empresa	272,1	276,8	287,2	281,4	258,5	251,1	259,0	247,9	266,4	274,6	274,3	267,7	258,1	257,0
Convenios de otro ámbito	7,3	7,2	7,1	6,8	6,6	6,7	7,0	7,2	7,3	6,8	7,3	6,7	6,7	7,2

(1) Datos corregidos de estacionalidad y calendario. (2) Calculado con empleo equivalente a tiempo completo. (3) Media del período disponible. (4) Porcentaje de activos sobre la población de 16 y más años. (5) Porcentaje de parados sobre la población activa. (6) Porcentaje de asalariados con contrato temporal. (7) Los datos anuales son las variaciones de diciembre sobre diciembre del año anterior y los mensuales son las variaciones del mes de referencia sobre diciembre del año anterior. (8) IPC sin energía ni alimentos no elaborados. (9) Datos acumulados de cada período. Convenios registrados en el MTIN hasta el 30 de junio de 2010.

FUENTE: INE y MTIN .

Las opiniones expresadas en este Boletín son las de los Servicios técnicos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE TRABAJO E INMIGRACIÓN

SECRETARÍA GENERAL DE EMPLEO

DIRECCIÓN GENERAL DE TRABAJO

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

Si desea realizar cualquier comentario, aportación o sugerencia, puede utilizar el Fax 91 547 73 10 o el Correo-e [ccnc@mtin.es](mailto:ccnc@mtin.es)

Permitida la reproducción citando la fuente [http://www.mtin.es/es/sec\\_trabajo/ccnc/index.htm](http://www.mtin.es/es/sec_trabajo/ccnc/index.htm)

NIPO:790-10-062-6

06/07/2010