

## Observatorio de la negociación colectiva

### ASPECTOS PRÁCTICOS EN LOS PROCEDIMIENTOS DE INAPLICACIÓN SUSTANCIADOS ANTE LA CCNCC.

Tras la reforma laboral de 2012, las reglas que regulan el procedimiento de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo se encuentran única y exclusivamente en el art. 82.3 del ET; habiendo sido desarrollados los aspectos procedimentales por los artículos 16 a 24 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos. Por tanto y, ante la falta de criterios judiciales sobre muchos de los aspectos más relevantes por ser un procedimiento de tan reciente implantación, varias son las cuestiones controvertidas a las que ha tenido que hacer frente esta CCNCC en algunas de sus Decisiones:

1. El procedimiento del artículo 82.3 del E.T. para no aplicar las condiciones de trabajo es predicable únicamente de los convenios colectivos estatutarios regulados en el Título III del Estatuto de los Trabajadores; mientras que las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo reconocidas a los trabajadores en el contrato de trabajo, en acuerdos o pactos colectivos de empresa, o disfrutadas por éstos en virtud de decisión unilateral del empresario de efectos colectivos, se rigen por el procedimiento marcado por el artículo 41 del E.T. (**Expte. 18/2013**). En este mismo sentido se ha pronunciado el Tribunal Supremo al considerar que la vía del art. 82.3 del ET está prevista sólo para los convenios colectivos estatutarios (STS de 11 de julio de 2012; Rec 38/2011).

Enlazando con lo anterior, resulta imprescindible que la empresa inicie el procedimiento de inaplicación sólo si la norma convencional que se pretende inaplicar está publicada en el Boletín Oficial correspondiente según el ámbito del convenio. El razonamiento es el siguiente: al tratarse de convenios estatutarios, la publicación en el boletín oficial constituye requisito de validez (Sentencia del Tribunal Supremo de 25 de septiembre de 1995); debiendo considerarse que éstas normas convencionales han de ser conocidas por el juzgador sin necesidad de prueba (en aplicación del principio *iura novit curia*), siempre que estén publicadas oficialmente, para lo cual basta la publicación en el boletín correspondiente, sin que sea precisa la aportación en autos del texto del convenio por la parte que alegue su validez (STC 151/1994). En el mismo sentido, tanto el artículo 9.3 de la CE como el artículo 2 del Código Civil disponen que toda obligación que dimana de una norma jurídica nace desde la entrada en vigor de la misma, esto es, desde su publicación en el boletín oficial (principio de publicidad que es ineludible para toda norma creadora de derechos y obligaciones de conformidad con nuestra CE (**Expte. 27/2013**)).

2. Con carácter previo a la valoración de la concurrencia de la causa, la CCNCC procederá al archivo de todas aquellas solicitudes que no cumplan con el requisito al que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores, de haber sometido la discrepancia al órgano de solución extrajudicial de conflictos que establezca el Acuerdo Inter-

profesional autonómico o estatal de aplicación que vincule a la empresa.

3. Ahora bien, aunque se hayan seguido todos los trámites legales que rigen el procedimiento de inaplicación de condiciones de trabajo previstas en un Convenio Colectivo, el plazo que transcurre entre la finalización de las negociaciones y/o mediación ante el órgano de solución extrajudicial de conflictos y la presentación de la solicitud ante la CCNCC ha de ser razonable (Sentencia de la Audiencia Nacional 15/2013, de 28 de enero), por lo que si es excesivamente dilatado, ello podría suponer que las circunstancias que motivaron inicialmente la decisión empresarial de inaplicación -y que fueron objeto de análisis y debate en el período de consultas-, han podido variar y ser sustancialmente diferentes de las actuales (**Exptes. 14/2013, 17/2013 y 21/2013**).

4. Por otro lado, el empresario sólo puede solicitar la inaplicación respecto de las materias recogidas en el art. 82.3 ET, pudiendo finalmente la Comisión, no obstante lo anterior, determinar la exclusión de alguna de las propuestas para que no opere sobre ellas la decisión de inaplicación. Las materias susceptibles de afectación son:

- Jornada de trabajo, por ejemplo, mediante la solicitud del incremento de la jornada pactada en cómputo anual (**Exptes. 23 y 25/2013**).

- Horario y distribución de tiempo de trabajo, incluyéndose en este apartado, entre otras, las vacaciones y los días para asuntos propios (**Expte. 24/2013**).

- Régimen de trabajo a turnos.

- Sistema de remuneración y cuantía salarial. En este apartado tendrían cabida las inaplicaciones de las cláusulas de revisiones salariales previstas por convenio, reducciones de salario y complementos salariales (mayoría de Exptes.). Quedarían excluidos, en consecuencia, los conceptos extrasalariales tales como el quebranto de moneda (**Expte. 20/2013**), los pluses de transporte y las dietas (**Exptes. 04/2013, 16/2013, y 22/2013**).

- Sistema de trabajo y rendimiento (**Expte. 13/2013**).

- Funciones, cuando excedan los límites del art. 39 del ET sobre movilidad funcional (**Expte. 10/2013**).

- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, como pueden ser los complementos de la incapacidad temporal derivada de contingencias comunes o profesionales (**Expte. 04/2013**).

5. El período de consultas, como se ha defendido por la jurisprudencia (por todas STS 30-06-2011) y por la doctrina judicial (por todas SAN 21-11-2012), es una manifestación típica de la negociación colectiva, cuya finalidad es tratar, en el momento en que se comunica la intención de la empresa de proceder a la inaplicación del Convenio, las causas motivadoras de la solicitud, así como la posibilidad de evitar o reducir las consecuencias de las medidas pretendidas respecto de los trabajadores afectados. En este sentido, la Sentencia de la AN 128/2013, de 19 de junio, dispuso que "la intervención de la CCNCC tiene por finalidad cerrar las discrepancias surgidas en el procedimiento de inaplicación de convenio, lo que no sucederá, cuando no se pronuncie sobre vulneraciones relevantes producidas durante el período de consultas,

limitándose a constatar si concurre causa y si es adecuada o no a la medida propuesta”. Por ello, se comprueban los siguientes extremos:

a) Que se muestre un esfuerzo sincero de aproximación de posiciones. A este respecto, la SAN 112/2012, de 15 de octubre, en materia de expedientes de regulación de empleo, precisó que “desde luego no se cumple manteniendo una única oferta definitiva e irrevocable (...) el relato fáctico desvela la existencia de propuestas y contrapropuestas, habiéndose asumido la mayoría de estas por la empresa (...) el rechazo a las peticiones y alternativas ofrecidas por el banco social fue razonado y justificado (...)”.

b) Que el empresario proporcione a la parte social toda la información pertinente para que el período de consultas pueda alcanzar sus fines (Expte. 19/2013), entendiéndose por tal, “la que permita que los representantes de los trabajadores puedan hacerse cabalmente una composición de lugar que les permita formular propuestas constructivas en tiempo hábil.” Asimismo, dicha información habrá de versar necesariamente sobre las causas alegadas en la solicitud empresarial, así como sobre su adecuación a las medidas propuestas (SAN 21-11-2012, proced. 167/2012). En otro orden de cosas, es preciso tener en cuenta la Sentencia del Tribunal Superior de Justicia de Madrid 1042/2012, de 14 de diciembre, que establece que “respecto del período de consultas, existe una marcada diferencia con el artículo 51 ET, en tanto que no existe una exigencia de entrega de documentación específica (...) Así pues lo procedente será que la empresa acompañe todo el sustrato documental para acreditar las causas motivadoras en que se base la inaplicación de las condiciones pactadas en convenio colectivo.” Es por ello que en el procedimiento ante la Comisión Consultiva, se tiene en cuenta el examen de las actas levantadas durante dicha negociación al objeto de comprobar si la empresa ha realizado la entrega de la documentación acreditativa de las causas. De ahí que sea fundamental, por una parte, que la empresa deje constancia de la entrega de la documentación a la representación legal de los trabajadores en dichas actas. Y, por otra parte, que la representación de los trabajadores deje constancia de la documentación solicitada y no entregada por la empresa durante las negociaciones. A título de ejemplo, sería indispensable en una inaplicación fundamentada en causas económicas, la aportación de la documentación contable (Informe de Gestión, Memoria, Informe de auditoría de las Cuentas Anuales...); y, en el supuesto de que sea alegada la causa productiva, sería necesaria la justificación de un descenso de facturación (debido a la pérdida de determinados clientes, de una concesión administrativa, o la minoración de las cantidades sujetas a tributación por IVA).

6. En otro orden de cosas, en este procedimiento no se exige la identificación nominativa de cada uno de los afectados por la medida sino que corresponde al empresario seleccionar a los trabajadores bajo criterios objetivos que no supongan ningún tipo de discriminación o resulten contrarios a derechos fundamentales o libertades públicas. En cambio, está obligado en virtud de la relación laboral a dar un trato igualitario a los trabajadores y, en consecuencia, no puede arbitrariamente o sin la existencia de una causa justificada, dar un trato desigual a trabajadores que se encuentren en una situación similar, en razón, por ejemplo, de la naturaleza de los servicios prestados. Así, en el **Expediente 03/2014** se desestimó la solicitud porque, acreditada la causa, no se justificaba el trato desigual a trabajadores que se encontraban en una situación similar.

7. Tanto las Decisiones de esta Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos como los Laudos Arbitrales dictados hasta la fecha, realizan un juicio inexcusable de idoneidad, razonabilidad y proporcionalidad entre la causa y las medidas laborales y/o de reducción salarial

propuestas en la solicitud de inaplicación por las empresas. De ahí que algunas de ellas no hayan estimado totalmente los términos de la pretensión inicial, procediendo a su modulación.

Del mismo modo, en aquellos supuestos de reiteración en la solicitud de inaplicación por una misma empresa, que supongan modificaciones de las condiciones laborales fijadas en su día por la Decisión de la CCNCC o Laudo arbitral y siempre que sean más gravosas para los trabajadores, la mercantil deberá realizar una actividad probatoria o argumentativa que demuestre que las circunstancias económicas, técnicas, organizativas o de producción alegadas han cambiado sustancialmente. En estos casos, se sobreentiende que debe concurrir una situación sobrevenida negativa de tal entidad que justifique una nueva inaplicación (Sentencia de la Audiencia Nacional 15/2013, de 28 de enero de 2013).

Ello de forma análoga a lo expresado en el Punto 3, sobre el transcurso de un período de tiempo que sea razonable entre la finalización del período de consultas o la mediación ante el órgano de solución extrajudicial de conflictos y la presentación de la solicitud de inaplicación ante la Comisión, expedientes en los que también se tuvo en consideración que la situación económica alegada por la empresa en tal período no había variado de manera sustancial a efectos de desvirtuar el valor de lo negociado durante el período de consultas (**Exptes. 28 /2013 y 04/2014**).

8. Para finalizar, en relación con los efectos de la Decisión, se han planteado diversas solicitudes de inaplicación en las que la pretensión de la empresa consistía en la afectación (vía reducción) de conceptos salariales ya devengados o, lo que se viene denominando “atrasos salariales” y que, por ende, pueden ser objeto de reclamación de cantidad por los trabajadores en vía judicial. En todos estos supuestos, rige el principio de irretroactividad. Así las cosas, es necesario recordar la regla general que establece el artículo 2.3 del Código Civil: “las leyes no tendrán efecto retroactivo si no dispusieren lo contrario”; irretroactividad que igualmente proclama el art. 9.3 de la Constitución Española en relación con “las disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos individuales”. Este principio básico en Derecho se asienta en “los deseos de certeza y seguridad jurídica y el respeto de los derechos adquiridos y a las situaciones jurídicas beneficiosas” (Sentencia del Tribunal Supremo de 30 de mayo de 1984). Asimismo, las Sentencias del Tribunal Constitucional de 3 de Febrero de 1981 y 7 de Mayo de 1981 apoyan la existencia de una retroactividad a sensu contrario de las normas favorables; mientras que el fallo de 11 de Noviembre de 1981 niega la existencia, en el caso contemplado, de una aplicación retroactiva de la norma desfavorable. Por otra parte, la Sentencia de 6 de Julio de 1982 niega la posibilidad de aplicar la retroactividad “en grado máximo” ya que ello “iría contra la misma seguridad jurídica, que el artículo 9.3 CE garantiza”. Por último, estos órganos judiciales niegan la retroactividad de aquellas disposiciones sancionadoras no favorables o restrictivas de derechos en las Sentencias de 13 de Octubre de 1981, 10 de Enero de 1982 y 5 de Marzo de 1982, respectivamente. Por tanto, podemos considerar que tanto el Tribunal Constitucional como el Tribunal Supremo admiten la aplicación retroactiva de las normas a hechos, actos o relaciones jurídicas nacidas al amparo de la legislación anterior, siempre que los efectos jurídicos de tales actos no se hayan consumado o agotado y siempre, claro está, que no se perjudiquen derechos consolidados o situaciones beneficiosas para los particulares, infiriéndose, en estos casos, la retroactividad del sentido, el espíritu o la finalidad de la Ley.

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los últimos datos publicados de la Estadística de convenios colectivos corresponden a los convenios registrados hasta el 30 de abril de 2014. La información sobre la actividad de firma de convenios indica que los **convenios firmados en 2014** son 257, cuyos efectos económicos pueden iniciarse antes de ese ejercicio, en el año 2014 o, incluso, con posterioridad.

Según la información disponible sobre la **negociación colectiva con efectos económicos en 2014**, el número de convenios se situó en 670, que afectan a 315.491 empresas y a 3.066.563 trabajadores. Estas cifras son muy inferiores a las de 2011, que es el último ejercicio del que se disponen datos definitivos, puesto que se siguen firmando y registrando convenios con efectos económicos en años anteriores cuando los ejercicios están concluidos. Por tanto, los datos de la Estadística de convenios colectivos registrados hasta abril deben ser interpretados como un avance de resultados muy provisional.

El **aumento salarial pactado inicial** fue del 0,56%, en línea con el registrado en 2013 (0,57%). Este crecimiento puede modificarse al finalizar el año por la acción de las cláusulas de garantía salarial, que cubren al 32,4% de los trabajadores. Del total de trabajadores con estas cláusulas, algo más de dos tercios están afectados por cláusulas cuyos efectos corrigen el avance salarial retroactivamente.

Según el **ámbito funcional**, el incremento salarial inicial en los convenios de empresa fue más elevado que en los convenios de ámbito superior (0,8%, frente a 0,6%). El porcentaje de trabajadores cubiertos por cláusulas de garantía salarial es superior en los convenios supraempresariales que en los de empresa (32,5% en los primeros y 29,1% en los segundos).

La desagregación de los 422 convenios de empresa indica que el crecimiento salarial en los convenios de empresas privadas es del 0,8%, en los de empresas públicas es del 0,3%, en tanto que en los de la Administración del Estado, la Seguridad Social y la Administración autonómica y local la variación salarial es del 0%.

El desglose de los 248 convenios de ámbito superior a la empresa muestra que los convenios con los incrementos salariales más elevados son los provinciales (0,8%), seguidos por los autonómicos y de grupo de empresas (0,6% y 0,5%, respectivamente), siendo los de ámbito nacional los más moderados (0,4%). Cabe recordar que el número de trabajadores cubiertos es elevado en los convenios provinciales y nacionales y, en menor medida, en los autonómicos.

Por **sectores**, los mayores avances de los salarios corresponden a la construcción (1,4%), seguida de la agricultura (0,7%), la industria (0,6%) y los servicios (0,5%). Estos

datos sectoriales son muy provisionales al afectar a relativamente pocos trabajadores, particularmente en la construcción.

Por divisiones, superan un aumento salarial del 1% las Actividades financieras y de seguros, los empleados de fincas urbanas y, como se ha citado, la construcción. Se sitúan en crecimientos en la banda del 0-0,2% los convenios de las Actividades inmobiliarias, de la Administración pública, defensa y Seguridad Social obligatoria y de las Actividades sanitarias y de servicios sociales.

La **jornada** pactada se situó en 1.752 horas, unas 24 más que en 2013. Este avance de las horas pactadas se debe al crecimiento de la jornada en los convenios de sector (22 horas más, hasta 1.754 horas) y en los convenios de empresa (32 horas más, hasta 1.722 horas).

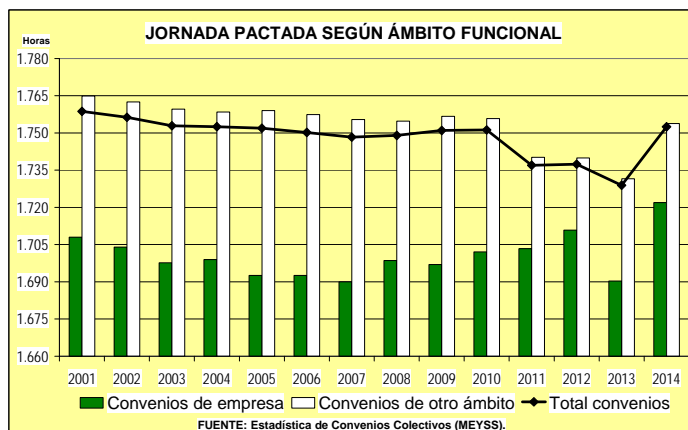
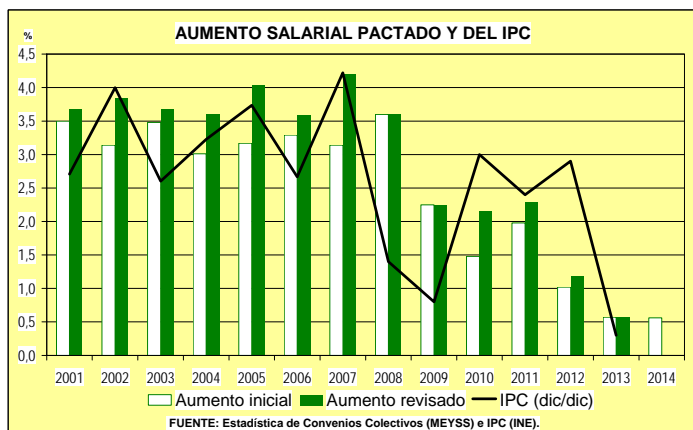
Respecto a las **inaplicaciones** de convenios depositadas en los registros de las Autoridades Laborales en el período enero-abril de 2014, fueron 988, que afectan a 37.874 trabajadores. Por sectores, la gran mayoría de las inaplicaciones se realizan en empresas del sector servicios. Según el tamaño de la empresa, más de la mitad de los trabajadores afectados están en empresas grandes, de 250 o más trabajadores, si bien el 84% de las inaplicaciones se realiza en empresas pequeñas, con menos de 50 trabajadores.

Prácticamente la totalidad de las inaplicaciones son descuelgues de convenios sectoriales (el 96,5%) y son aprobadas por acuerdo durante el período de consultas (el 91,3%).

Respecto al contenido de las inaplicaciones, en el 63% de los casos se altera la cuantía salarial, aunque en muchas ocasiones se modifican adicionalmente otras condiciones de trabajo (ver cuadro adjunto).

#### CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS (inaplicaciones depositadas en 2014)

	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
<b>TOTAL</b>	<b>988</b>	<b>37.874</b>
Cuantía salarial	622	20.539
Cuantía salarial y sistema de remuneración	139	2.618
Sistema de remuneración	53	1.497
Cuantía salarial y jornada de trabajo	42	2.254
Cuantía salarial, jornada y horario y distribución del tiempo de trabajo	25	6.618
Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias de la acción protectora de la SS	22	325
Cuantía salarial y mejoras de la acción protectora de la SS	10	270
Resto de casos	75	3.753



# ACTUACIONES DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

## 1. FUNCIONES CONSULTIVAS

– Dentro de las funciones que tiene encomendada esta CCNCC relativas a la determinación del convenio colectivo de aplicación a una empresa por razón de su actividad (denominadas consultas de ámbito funcional) cualquiera que sea su implantación territorial, se han tratado un total de **16 consultas** en la reunión celebrada en fecha 08/04/2014 en el seno de la Comisión Permanente, de las que 15 fueron acordadas por unanimidad.

## 2. FUNCIONES DECISORIAS

Respecto a las funciones que tiene atribuidas esta Comisión Consultiva en virtud del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, para resolver las discrepancias surgidas entre empresa y representantes de los trabajadores por falta de acuerdo en los procedimientos de inaplicación de las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, tuvieron entrada tres nuevas solicitudes de inaplicación.

Con respecto a la primera de las solicitudes se procedió a su **archivo** ante el desistimiento expreso de la empresa que instó el procedimiento, al no haber cumplido con el requisito previo de haber sometido la discrepancia al Acuerdo Interprofesional de ámbito autonómico para la solución efectiva de las discrepancias a que se refiere el artículo 83.2 del Estatuto de los Trabajadores.

Las otras dos solicitudes fueron objeto de tratamiento en el seno de la Comisión Permanente celebrada en fecha 08/04/2014, en la que se acordó:

a) En la primera solicitud se **desestimó** la pretensión empresarial porque la mercantil no había realizado una actividad probatoria o argumentativa que justificase, de forma objetiva y razonable, el trato desigual a trabajadores que se encontraban en una situación similar, puesto que mientras que todos los trabajadores percibían una retribución que, en todo o en parte, venía fijada en convenio, la empresa sólo planteó la medida de inaplicación a los que percibían, única y exclusivamente, retribuciones salariales que derivaban de convenio.

b) Igualmente se **desestimó** la segunda solicitud al entender los vocales de la Comisión de la Permanente por unanimidad, que la nueva solicitud de inaplicación pretendía ampliar lo dispuesto en un Laudo Arbitral vigente sin que hubiese quedado acreditada la concurrencia de circunstancias sobrevenidas de tal entidad que justificasen la aplicación de una nueva reducción retributiva.

Desde la entrada en vigor de la Disposición Sexta del Real Decreto-Ley 5/2013, de 15 de marzo, varias son las CC.AA. que han asumido las funciones decisorias en los procedimientos de inaplicación del art. 82.3 del ET median-

te la constitución de un órgano autonómico equivalente a la CCNCC. Otras, han optado por concertar un convenio de colaboración con el MEYSS, mientras que únicamente tres de ellas (Madrid, Canarias y Aragón) siguen sin haber desarrollado ningún tipo de regulación, asumiendo supletoriamente dichas funciones la CCNCC. Ello queda reflejado en el siguiente mapa:



Hasta la fecha, y según ha tenido conocimiento esta CCNCC, se han dictado las siguientes Decisiones en los correspondientes ámbitos autonómicos:

- Decisión adoptada el 19/09/2013 por la **Comisión Arbitral del Consejo Autonómico de Relaciones Laborales de la Región de Murcia**, por la que se viene a estimar en parte la solicitud formulada para la inaplicación de condiciones de trabajo de carácter salarial establecidas en el Convenio Colectivo de Transportes de Viajeros (Urbanos y Regular Cercanías) de la Región de Murcia.
- Laudo emitido el 07/03/2014 por el árbitro designado por la **Comisión Ejecutiva de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña**, por el que se viene a desestimar la solicitud formulada para la inaplicación de determinadas condiciones de trabajo de carácter salarial establecidas en el Convenio Colectivo general de la Industria Textil y de la Confección.
- Laudo emitido el 11/03/2013 por el árbitro designado por el **Consejo Andaluz de Relaciones Laborales**, por el que se viene a estimar la solicitud formulada para la inaplicación y modificación de condiciones de trabajo establecidas en el Convenio Colectivo de empresa, sobre el régimen de descanso semanal y de disfrute de las vacaciones.
- Laudo emitido el 02/09/2013 por el árbitro designado por la **Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, por el que se viene a estimar en parte la solicitud formulada para la inaplicación de condiciones de trabajo de carácter salarial establecidas en el Convenio Colectivo provincial de Hostelería de Guadalajara.
- Laudo emitido el 19/11/2012 por el árbitro designado por la **Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, por el que viene a estimar en parte la solicitud formulada para la inaplicación de determinadas condiciones de trabajo de carácter salarial establecidas en el Convenio Colectivo de aplicación.
- Laudo emitido el 12/02/2013 por el árbitro designado por la **Comisión Consultiva Regional de Convenios Colectivos de la Junta de Comunidades de Castilla-La Mancha**, por el que se viene a estimar en parte la solicitud formulada para la inaplicación de determinadas condiciones de trabajo de carácter salarial establecidas en el VI Convenio Colectivo Marco Estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Personal.

Las opiniones expresadas en este Boletín son las de los Servicios técnicos de la CCNCC.

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



Si desea realizar cualquier comentario puede utilizar el Fax 91 547 73 10 o el Correo-e [ccncc@meyss.es](mailto:ccncc@meyss.es)  
Permitida la reproducción citando la fuente [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/ccncc/index.htm](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm)

Código QR que enlaza con el sitio WEB



NIPO: 270-14-056-7 14/05/2014

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (1)														
A/ POR AÑO EFECTOS ECONÓMICOS (2)	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012 P	2013 P	2014 P
<b>Convenios (número)</b>														
Total	5.421	5.462	5.522	5.474	5.776	5.887	6.016	5.987	5.689	5.067	4.585	3.834	2.163	670
Empresa	4.021	4.086	4.147	4.093	4.353	4.459	4.598	4.539	4.323	3.802	3.422	2.824	1.522	422
Ámbito superior a la empresa	1.400	1.376	1.375	1.381	1.423	1.428	1.418	1.448	1.366	1.265	1.163	1.010	641	248
Inicio efectos econ. anterior al año	2.801	3.002	3.163	2.876	3.370	3.564	3.747	3.611	3.937	3.607	3.140	2.312	698	-
Inicio efectos económicos en el año	2.620	2.460	2.359	2.598	2.406	2.323	2.269	2.376	1.752	1.460	1.445	1.451	1.126	-
<b>Empresas (miles)</b>														
Total	1.293,2	1.302,3	1.281,4	1.282,4	1.314,0	1.457,0	1.413,7	1.605,2	1.520,5	1.481,1	1.170,9	1.089,8	800,4	315,5
Ámbito superior a la empresa	1.289,2	1.298,2	1.277,2	1.278,3	1.309,6	1.452,5	1.409,1	1.600,7	1.516,2	1.477,3	1.167,5	1.087,0	798,9	315,1
Inicio efectos econ. anterior al año	722,7	772,6	807,3	709,4	816,7	918,8	937,6	928,5	1.105,3	1.209,4	852,9	554,8	404,9	-
Inicio efectos económicos en el año	570,5	529,7	474,1	573,0	497,3	538,2	476,1	676,7	415,3	271,8	318,0	504,6	239,5	-
<b>Trabajadores (miles)</b>														
Total	9.496,0	9.696,5	9.995,0	10.193,5	10.755,7	11.119,3	11.606,5	11.968,1	11.557,8	10.794,3	10.662,8	9.395,2	6.618,2	3.066,6
Empresa	1.039,5	1.025,9	1.074,2	1.014,7	1.159,7	1.224,4	1.261,1	1.215,3	1.114,6	923,2	929,0	831,8	413,3	131,9
Ámbito superior a la empresa	8.456,5	8.670,6	8.920,9	9.178,9	9.596,0	9.894,9	10.345,4	10.752,9	10.443,2	9.871,1	9.733,8	8.563,4	6.204,9	2.934,6
Inicio efectos econ. anterior al año	5.422,5	5.967,5	5.932,0	5.764,3	6.407,3	7.520,2	6.475,7	7.785,7	8.462,9	8.158,4	7.938,7	5.130,2	3.711,6	-
Inicio efectos económicos en el año	4.073,5	3.729,0	4.063,1	4.429,2	4.348,4	3.599,1	5.130,8	4.182,4	3.094,9	2.636,0	2.724,1	4.014,7	1.940,9	-
<b>Variación salarial pactada inicial (%)</b>														
Total	3,5	3,1	3,5	3,0	3,2	3,3	3,1	3,6	2,3	1,5	2,0	1,0	0,6	0,6
Empresa	2,8	2,7	2,7	2,6	2,9	2,9	2,7	3,1	2,2	1,3	1,6	1,2	0,4	0,8
Ámbito superior a la empresa	3,6	3,2	3,6	3,1	3,2	3,3	3,2	3,7	2,3	1,5	2,0	1,0	0,6	0,6
-Grupo de empresas	3,0	2,5	2,6	2,5	2,8	2,8	2,7	2,7	2,1	1,1	1,3	1,2	0,5	0,5
-Sector local-comarcal	2,8	3,2	2,7	2,8	3,0	3,0	3,2	3,0	2,3	1,6	0,7	1,4	-	-
-Sector provincial	3,8	3,3	3,5	3,3	3,3	3,5	3,4	3,9	2,4	1,6	2,2	1,2	0,8	0,8
-Sector autonómicos	3,6	3,0	3,6	3,2	2,9	3,1	3,1	4,4	2,2	1,3	1,9	1,0	0,8	0,6
-Sector nacional	3,1	3,2	3,0	2,6	3,1	3,1	2,9	3,0	1,9	1,5	1,8	0,9	0,4	0,4
Inicio efectos econ. anterior al año	3,4	2,9	3,5	2,9	3,0	3,2	3,0	3,5	2,5	1,6	2,3	1,3	0,7	-
Inicio efectos económicos en el año	3,6	3,6	3,4	3,1	3,4	3,4	3,3	3,8	1,7	1,2	1,2	0,6	0,4	-
Sin cláusula de garantía salarial	3,7	3,7	3,6	3,3	3,8	3,9	3,6	4,4	1,9	1,5	2,0	0,8	0,6	0,6
Con cláusula de garantía salarial	3,4	2,9	3,4	2,9	2,9	3,0	2,9	3,2	2,5	1,4	2,0	1,4	0,6	0,6
Agrario (3)	4,2	3,5	3,7	3,7	3,8	4,0	4,0	4,0	2,1	1,4	2,0	1,1	0,7	0,7
Industria (3)	3,4	2,9	3,2	2,9	3,0	3,3	3,1	3,4	2,2	1,3	2,4	1,1	0,5	0,6
Construcción (3)	4,1	3,5	4,7	3,4	2,9	3,0	3,6	3,6	3,5	1,5	1,6	1,0	0,6	1,4
Servicios (3)	3,3	3,1	3,3	2,9	3,2	3,3	3,0	3,6	2,1	1,6	1,9	1,0	0,6	0,5
<b>Variación salarial revisada (%)</b>														
Total	3,7	3,9	3,7	3,6	4,0	3,6	4,2	3,6	2,2	2,2	2,3	1,2	0,6	-
Empresa	3,1	3,6	2,9	3,1	3,6	3,2	3,6	3,1	2,2	2,0	2,0	1,5	0,4	-
Ámbito superior a la empresa	3,8	3,9	3,8	3,7	4,1	3,7	4,3	3,7	2,3	2,2	2,3	1,2	0,6	-
-Grupo de empresas	3,2	3,9	2,9	3,3	3,8	3,2	4,1	2,7	2,1	2,6	2,0	2,1	-	-
-Sector local-comarcal	3,2	4,0	3,1	3,8	4,2	3,4	4,5	3,0	2,3	2,0	0,8	1,4	-	-
-Sector provincial	4,0	3,8	4,0	3,8	4,2	3,8	4,5	3,9	2,4	2,2	2,6	1,4	-	-
-Sector autonómicos	3,6	3,4	3,7	3,5	3,6	3,3	3,5	4,4	2,2	2,0	2,2	1,0	-	-
-Sector nacional	3,4	4,3	3,3	3,3	4,1	3,5	4,1	3,0	1,9	2,3	2,0	1,0	-	-
Inicio efectos econ. anterior al año	3,6	3,7	3,7	3,6	4,0	3,6	3,9	3,5	2,4	2,3	2,6	1,6	0,7	-
Inicio efectos económicos en el año	3,8	4,0	3,6	3,6	4,1	3,6	4,5	3,8	1,7	1,6	1,4	0,7	0,4	-
Sin cláusula de garantía salarial	3,7	3,7	3,6	3,3	4,0	3,9	3,6	4,4	1,9	1,5	2,0	0,8	0,6	-
Con cláusula de garantía salarial	3,7	3,9	3,7	3,7	3,0	3,4	4,5	3,2	2,5	2,9	2,7	2,0	0,6	-
Agrario (3)	4,3	3,9	3,8	4,0	4,3	4,1	4,6	4,0	1,9	2,2	2,2	1,3	0,7	-
Industria (3)	3,7	4,1	3,5	3,6	4,1	3,7	4,3	3,4	2,2	2,3	2,8	1,3	0,5	-
Construcción (3)	4,2	3,7	4,8	4,4	4,5	3,6	5,6	3,6	3,5	1,6	2,3	1,5	0,6	-
Servicios (3)	3,5	3,8	3,5	3,4	3,9	3,5	3,8	3,6	2,1	2,2	2,1	1,1	0,6	-
<b>Cl. garantía salarial (% trabajadores)</b>														
Total	68,8	68,1	71,9	68,8	71,9	70,8	66,0	67,3	59,0	47,1	42,4	30,0	30,7	32,4
Empresa	57,4	56,5	54,8	55,9	52,7	52,5	54,4	54,6	45,2	43,3	32,5	26,3	12,1	29,1
Ámbito superior a la empresa	70,1	69,5	73,9	70,2	74,2	73,1	67,4	68,7	60,5	47,4	43,4	30,4	32,0	32,5
<b>Jornada anual (horas)</b>														
Total	1.758,7	1.756,3	1.752,9	1.752,5	1.751,9	1.750,2	1.748,3	1.749,0	1.751,0	1.751,2	1.737,0	1.737,4	1.728,9	1.752,5
Empresa	1.708,0	1.704,0	1.697,7	1.699,0	1.692,6	1.692,6	1.690,0	1.698,6	1.697,0	1.702,1	1.703,4	1.710,9	1.690,3	1.721,9
Ámbito superior a la empresa	1.764,9	1.762,5	1.759,6	1.758,4	1.759,0	1.757,4	1.755,4	1.754,8	1.756,7	1.755,8	1.740,2	1.740,0	1.731,5	1.753,8
Inicio efectos econ. anterior al año	1.759,3	1.756,3	1.752,9	1.751,6	1.752,1	1.749,1	1.746,1	1.747,1	1.750,3	1.755,1	1.731,1	1.714,5	1.740,6	-
Inicio efectos económicos en el año	1.757,9	1.753,3	1.753,0	1.753,6	1.751,6	1.752,6	1.750,9	1.752,8	1.752,8	1.739,1	1.754,3	1.762,6	1.762,1	-
<b>Ratio empresas por convenio</b>														
Total convenios	238,6	238,4	232,1	234,3	227,5	247,5	235,0	268,1	267,3	292,3	255,4	284,2	370,0	470,9
Con. ámbito superior a la empresa	920,8	943,5	928,9	925,6	920,3	1.017,2	993,7	1.105,4	1.110,0	1.167,9	1.003,9	1.076,2	1.246,3	1.270,4
<b>Ratio trabajadores por convenio</b>														
Total convenios	1.751,7	1.775,3	1.810,0	1.862,2	1.862,1	1.888,8	1.929,3	1.999,0	2.031,6	2.130,3	2.325,6	2.450,5	3.059,7	4.577,0
Convenios de empresa	258,5	251,1	259,0	247,9	266,4	274,6	274,3	267,7	257,8	242,8	271,5	294,5	271,5	312,6
Con. ámbito superior a la empresa	6.040,4	6.301,3	6.487,9	6.646,6	6.743,5	6.929,2	7.295,8	7.426,0	7.645,1	7.803,3	8.369,6	8.478,6	9.680,1	11.833,2
<b>Ratio trabajadores por empresa</b>														
Total convenios	7,3	7,4	7,8	7,9	8,2	7,6	8,2	7,5	7,6	7,3	9,1	8,6	8,3	9,7
Convenios de empresa	258,5	251,1	259,0	247,9	266,4	274,6	274,3	267,7	257,8	242,8	271,5	294,5	271,5	312,6
Con. ámbito superior a la empresa	6,6	6,7	7,0	7,2	7,3	6,8	7,3	6,7	6,9	6,7	8,3	7,9	7,8	9,3
<b>B/ CONVENIOS FIRMADOS</b>											<b>C/ INAPLICACIONES DE CONVENIOS</b>			
Convenios	1.361	1.573	2.317	257							Número	748	2.512	988
Trabajadores (miles)	2.625,9	3.193,6	5.107,4	423,5							Empresas afectadas	687	2.179	904
Por nuevas unidades de negociación											Trabajadores	29.352	159.550	37.874
Convenios	265	336	614	80							Con acuerdo en período consultas	-	2.264	902
Trabajadores (miles)	277,8	72,4	266,7	14,5							% de inaplicaciones	-	90,1	91,3

(1) Convenios registrados hasta el 30 de abril de 2014. Datos acumulados de cada periodo. (2) Datos en negrita actualizados a 30 de septiembre de 2013 (2012) y a 31 de diciembre de 2013 (2013); datos en cursiva actualizados a 31 de enero de 2014. La información de 2012 y años posteriores es provisional. (3) Datos según CNAE-2009 para los años 2005 y siguientes. P=Provisional.

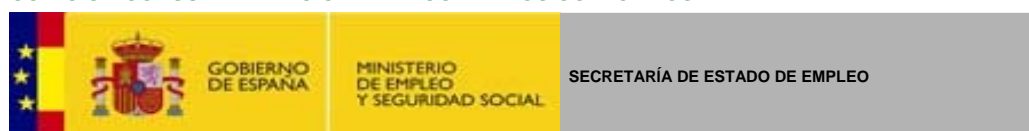
FUENTE: Estadística de convenios colectivos de trabajo (<http://www.empleo.gob.es/estadisticas/cct/welcome.htm>) y elaboración propia.

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES														
Tasas de variación interanual en %, salvo indicación contraria														
	2009	2010	2011	2012	2013	2014(1)	12 II	12 III	12 IV	13 I	13 II	13 III	13 IV	14 I
<b>Contabilidad Nacional (2)</b>														
PIB	-3,8	-0,2	0,1	-1,6	-1,2	-	-1,6	-1,7	-2,1	-1,9	-1,6	-1,1	-0,2	-
Empleo (3)	-6,2	-2,3	-2,2	-4,8	-3,4	-	-5,1	-4,7	-5,0	-4,7	-4,0	-3,3	-1,6	-
Asalariados	-6,3	-2,3	-2,1	-5,8	-4,1	-	-5,9	-6,0	-6,2	-5,7	-5,0	-3,8	-1,9	-
No asalariados	-5,6	-2,6	-3,3	1,7	0,9	-	0,1	3,6	2,8	1,7	2,3	-0,2	-0,3	-
Productividad. Total (3)	2,5	2,2	2,3	3,3	2,3	-	3,7	3,2	3,1	2,9	2,5	2,2	1,5	-
Agricultura	1,0	-0,6	10,6	-9,9	2,6	-	-12,4	-12,3	-9,6	1,4	2,5	2,0	4,7	-
Industria	0,8	10,1	4,3	5,1	4,5	-	5,5	6,2	6,2	3,3	3,6	5,9	5,4	-
Construcción	16,3	-4,4	8,5	12,9	4,5	-	11,6	12,6	12,3	7,7	6,9	3,6	0,1	-
Servicios	1,6	2,3	1,9	3,2	1,9	-	3,8	3,1	2,8	2,6	2,2	1,7	1,2	-
Remuneración por asalariado (3)	4,2	0,4	1,3	0,2	0,7	-	0,8	0,7	-2,4	-0,5	-0,1	0,5	2,7	-
Coste Laboral Unitario (CLU)(3)(4)	1,6	-1,7	-1,0	-3,0	-1,6	-	-2,7	-2,4	-5,3	-3,2	-2,5	-1,6	1,2	-
Deflactor del PIB	0,1	0,1	0,0	0,0	0,6	-	-0,1	0,2	0,1	1,2	0,7	0,4	0,2	-
CLU real (3)(5)	1,5	-1,8	-1,0	-3,0	-2,2	-	-2,6	-2,6	-5,4	-4,3	-3,1	-2,1	1,0	-
<b>Encuesta de Población Activa (EPA)</b>														
Ocupados	-6,7	-2,0	-1,6	-4,3	-2,8	-0,5	-4,6	-4,4	-4,5	-4,1	-3,4	-2,5	-1,2	-0,5
Asalariados	-5,8	-1,8	-1,3	-5,3	-3,5	-0,4	-5,5	-5,9	-5,7	-5,0	-4,4	-3,0	-1,4	-0,4
No asalariados	-10,6	-2,9	-3,3	1,1	0,3	-0,7	-0,1	3,4	1,6	0,1	1,7	0,0	-0,3	-0,7
Activos	0,8	0,4	0,3	0,0	-1,1	-1,8	0,1	0,0	-0,3	-0,5	-1,2	-1,4	-1,2	-1,8
Parados	60,0	11,7	8,0	15,9	4,1	-5,5	18,3	16,5	13,9	10,8	5,5	2,0	-1,4	-5,5
Tasa de ocupación (6)	49,4	48,3	47,4	45,4	44,4	44,0	45,7	45,5	44,7	44,0	44,4	44,6	44,5	44,0
Varones	56,5	54,8	53,3	50,6	49,4	48,9	50,9	50,8	49,8	48,8	49,4	49,8	49,5	48,9
Mujeres	42,6	42,0	41,7	40,5	39,6	39,5	40,8	40,5	39,9	39,3	39,5	39,7	39,6	39,5
Nacionales	48,6	47,5	46,9	45,0	44,0	43,8	45,4	45,1	44,3	43,7	44,0	44,3	44,1	43,8
Extranjeros	55,5	54,2	51,7	48,5	47,2	46,2	48,7	49,2	47,9	46,2	47,8	47,4	47,3	46,2
Tasa de temporalidad (7)	25,2	24,7	25,1	23,4	23,1	23,1	23,4	23,9	22,8	21,9	22,9	24,1	23,7	23,1
Ocupados tiempo parc./total (%)	12,5	13,0	13,6	14,5	15,8	16,2	14,7	14,1	15,1	15,8	16,1	15,2	16,1	16,2
Tasa de actividad (8)	60,2	60,3	60,3	60,4	60,0	59,5	60,5	60,5	60,2	60,2	60,0	60,0	59,9	59,5
Varones	68,6	68,2	67,6	67,1	66,4	65,5	67,3	67,4	66,7	66,6	66,3	66,6	66,1	65,5
Mujeres	52,0	52,7	53,4	54,0	53,9	53,7	54,0	54,0	54,0	54,1	54,0	53,8	54,0	53,7
Nacionales	57,9	58,0	58,2	58,5	58,3	57,8	58,6	58,7	58,3	58,2	58,3	58,3	58,2	57,8
Extranjeros	77,4	77,4	76,7	75,8	74,9	74,1	75,7	75,3	75,5	75,9	74,4	74,7	74,4	74,1
Tasa de paro (9)	17,9	19,9	21,4	24,8	26,1	25,9	24,4	24,8	25,8	26,9	26,1	25,6	25,7	25,9
Varones	17,6	19,6	21,0	24,6	25,6	25,4	24,4	24,5	25,4	26,7	25,5	25,2	25,0	25,4
Mujeres	18,1	20,2	21,8	25,0	26,7	26,6	24,4	25,1	26,2	27,3	26,7	26,2	26,5	26,6
Nacionales	16,0	18,1	19,5	23,0	24,4	24,2	22,6	23,2	24,0	25,0	24,6	24,0	24,2	24,2
Extranjeros	28,2	29,9	32,6	35,9	37,0	37,7	35,7	34,7	36,5	39,2	35,7	36,6	36,4	37,7
Parados larga durac./total (%) (10)	28,6	42,6	48,2	52,4	58,4	61,6	52,2	52,4	54,8	56,3	58,3	58,4	60,7	61,6
<b>Encuesta Trimestral Coste Laboral</b>														
Coste laboral total por trabajador	3,5	0,4	1,2	-0,6	0,2	-	-0,3	-0,1	-3,2	-1,4	-0,3	0,2	2,1	-
Coste salarial por trabajador	3,2	0,9	1,0	-0,6	0,0	-	0,0	0,3	-3,6	-1,8	-0,6	-0,2	2,5	-
Coste salarial ordinario	3,2	0,3	1,0	0,5	-0,3	-	0,5	0,2	0,0	-0,5	-0,2	-0,2	-0,3	-
Pagos extraordinarios y atrasad.	3,4	5,2	1,7	-7,4	2,2	-	-2,5	0,9	-19,0	-12,0	-2,5	-0,6	17,2	-
Otros costes por trabajador	4,3	-1,1	1,6	-0,8	0,6	-	-1,4	-0,9	-1,8	-0,3	0,4	1,4	0,8	-
Cotizaciones obligatorias	2,4	0,3	1,0	-0,2	0,6	-	-0,2	-0,4	-0,6	0,0	0,6	0,7	1,0	-
Coste por despido	42,7	-14,6	28,6	-12,0	-5,4	-	-12,7	-17,5	-23,2	-12,6	-12,4	13,2	-5,1	-
Coste laboral por hora trabajada	5,6	0,6	2,2	-0,1	0,5	-	0,7	0,0	-2,2	2,1	-2,4	0,5	1,8	-
Horas mensuales efectivas. Total	-2,0	-0,3	-0,9	-0,6	-0,4	-	-1,0	0,0	-0,9	-3,4	2,2	-0,3	0,2	-
Tiempo completo	-1,3	0,5	-0,3	0,1	0,3	-	-0,3	0,6	-0,1	-2,5	3,0	0,2	0,8	-
Tiempo parcial	-2,6	2,1	0,4	0,0	0,7	-	-0,1	-0,1	-1,5	-4,1	3,1	2,0	2,0	-
	2009	2010	2011	2012	2013	2014(1)	13 Sep	13 Oct	13 Nov	13 Dic	14 Ene	14 Feb	14 Mar	14 Abr
<b>Afiliados y movimiento laboral registrado</b>														
Afiliados S.S. (media mensual)	-5,8	-2,0	-1,3	-3,4	-3,3	0,6	-3,0	-2,2	-1,4	-0,5	0,0	0,4	0,7	1,2
Asalariados	-6,0	-1,8	-1,4	-3,8	-3,8	0,3	-3,6	-2,7	-1,9	-0,8	-0,3	0,1	0,5	1,0
No asalariados	-4,8	-2,8	-1,2	-1,4	-0,7	1,6	-0,3	0,0	0,4	0,8	1,0	1,5	1,8	2,1
Paro registrado	43,5	11,4	4,8	10,9	2,6	-4,7	0,4	-0,5	-2,0	-3,0	-3,3	-4,5	-4,8	-6,1
Contratos registrados	-15,5	2,8	0,1	-4,6	7,4	16,5	12,2	10,9	7,8	22,0	14,3	14,8	25,5	12,4
Indefinidos (% del total)	9,4	8,5	7,7	7,9	7,8	8,9	7,7	7,5	7,6	6,5	7,8	9,0	9,3	9,5
<b>IPC</b>														
IPC s/ diciembre anterior (11)	0,8	3,0	2,4	2,9	0,3	-	-0,4	0,0	0,2	0,3	-1,3	-1,4	-1,2	-0,3
IPC s/ año anterior	-0,3	1,8	3,2	2,4	1,4	0,1	0,3	-0,1	0,2	0,3	0,2	0,0	-0,1	0,4
Subyacente s/ año anterior (12)	0,8	0,6	1,7	1,6	1,4	0,2	0,8	0,2	0,4	0,2	0,2	0,1	0,0	0,3
IPC energía s/año anterior	-9,0	12,5	15,7	8,9	0,0	-0,4	-3,7	-2,7	-0,7	0,2	0,0	-1,7	-1,4	1,6

(1) Media del período disponible. (2) Datos corregidos de estacionalidad y calendario. (3) Calculado con empleo equivalente a tiempo completo. (4) Remuneración por asalariado/Productividad por ocupado. (5) CLU/Deflactor del PIB. (6) Porcentaje de población ocupada mayor de 16 años. (7) Porcentaje de asalariados con contrato temporal. (8) Porcentaje de activos en la población mayor de 16 años. (9) Porcentaje de parados sobre la población activa. (10) Porcentaje de personas paradas durante al menos un año en el total de parados. (11) 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. (12) IPC sin energía ni alimentos no elaborados.

FUENTE: INE y MEYSS .

## COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



Código QR de enlace con el sitio WEB



Si desea realizar cualquier comentario puede utilizar el Fax 91 547 73 10 o el Correo-e [cncc@meyss.es](mailto:cncc@meyss.es)  
Permitida la reproducción citando la fuente [http://www.empleo.gob.es/es/sec\\_trabajo/cncc/index.htm](http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/cncc/index.htm)

NIPO: 270-14-056-7