

Observatorio de la negociación colectiva

LA IMPORTANCIA DE LA SENTENCIA DEL PLENO DEL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL DE 16 DE JULIO DE 2014 SOBRE LA REFORMA LABORAL.

En números anteriores del Boletín se han examinado determinadas materias contenidas en la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. En concreto, los Servicios Técnicos de la CCNCC llevaron a cabo un estudio de convenios colectivos en materia de ultraactividad y de denuncia obligatoria. Igualmente, se analizó la Sentencia de la Audiencia Nacional de 11 de febrero de 2014 (nº 28/2014. Proced 356/2013) en donde se justificaba la constitucionalidad de la posibilidad de que, en defecto de pacto entre las partes, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos pudiese acordar el denominado “descuelgue”.

En este mismo sentido se ha pronunciado el Pleno del Tribunal Constitucional en la sentencia de 16 de julio de 2014, por la que se desestima el recurso de inconstitucionalidad planteado por el Parlamento de Navarra contra tres aspectos concretos de la reforma laboral de 2012: la inaplicación de los convenios colectivos antes del fin de su vigencia, la prioridad aplicativa del convenio de empresa sobre el sectorial y el período de prueba en el contrato indefinido de emprendedores. Hay que destacar que el fallo del Tribunal ha sido aprobado por amplia mayoría (contiene un voto particular al que se adhieren dos magistrados). Igualmente y, con carácter general, la sentencia responde a la idea de que la Constitución construye un marco de convivencia democrática que, en lo que concierne a las relaciones laborales, configura un modelo abierto en el que cabe cualquier modelo de negociación colectiva siempre que la regulación concreta de la misma respete el contenido esencial de los derechos fundamentales que la propia Constitución incorpora.

Respecto del primero de los tres puntos de la Reforma Laboral a los que alude la sentencia, el TC confirma la constitucionalidad del art. 14.1 de la Ley 3/2012 que daba nueva redacción al art. 82.3 del ET. De esta forma, en los procedimientos negociales de inaplicación de condiciones de trabajo establecidas en un convenio colectivo estatutario, se impone obligatoriamente a las partes en conflicto la sumisión de la controversia ante la CCNCC o, en su caso, ante el órgano autonómico equivalente, quien dirimirá la discrepancia en última instancia.

Esta medida se considera como una excepción razonable a la fuerza vinculante de los convenios colectivos regulados en el Título III del ET, que tiene consideración de derecho constitucional reconocido en el art. 37.1 de la CE. Asimismo, entiende el TC que la intervención de la CCNCC goza de justificación legítima puesto que “*las medidas de flexibilidad interna que la empresa pretende adoptar para hacer frente a una situación de dificultad económica o necesidad de adaptación (...) son intereses constitucionales vinculados a la salvaguarda de la competitividad y viabilidad empresarial como mecanismo para favorecer el mantenimiento del empleo*”.

Con todo, para declarar la constitucionalidad de la decisión o arbitraje del art. 82.3 ET, el Tribunal considera obligado que la medida resulte razonable y proporcionada. Es por ello que lleva a cabo un análisis sobre los límites, circunstancias y garantías a que queda ligada su aplicación.

En primer lugar, la aplicación de la medida controvertida requiere la presencia de las circunstancias justificativas por lo que la decisión o laudo debe llevar a cabo una valoración previa sobre su adecuación a la causa alegada y sus efectos sobre los trabajadores afectados.

En segundo término, la inaplicación sólo se habilita para las materias concretas tasadas en el propio precepto legal; materias que se encuentran “*directamente ligadas a las causas que motivan la inaplicación y, en definitiva, a la finalidad de la defensa de la productividad de la empresa y sus consecuencias sobre el mantenimiento del empleo*”.

Como tercer aspecto a valorar, cabe señalar que la eventual inaplicación resultante de la intervención decisoria se halla sujeta a límites temporales, debiendo especificarse la duración del periodo de inaplicación de las condiciones de trabajo.

Como cuarta consideración destaca el carácter subsidiario de la intervención de la CCNCC pues sólo se admite para el supuesto de que “*fracasen los sucesivos cauces que con carácter previo y preceptivo deben seguir las partes para resolver la discrepancia por ellos mismos o por los medios de autocomposición fijados mediante la autonomía colectiva*”.

El quinto punto que toma en consideración el TC es la propia naturaleza de la CCNCC, pues se trata de “*un órgano en el que, junto a la representación de la Administración, tienen también presencia los representantes de los trabajadores y de los empresarios*” de tal manera que la decisión que se tome resulta “*independiente e imparcial*” pues la posición de la Administración pública nunca tendrá alcance decisorio por sí sola, ya que necesitará el apoyo de las otras partes representadas para que se adopte la resolución que proceda.

Por último y, a juicio del TC, el art. 82.3 ET somete expresamente la decisión a “*un control judicial pleno sobre su adecuación normativa, incluido el control sobre la concurrencia de las causas y la adecuación a ellas de las medidas adoptadas*”.

El segundo de los aspectos que trata la Sentencia del Tribunal Constitucional es relativo al apartado tres del artículo 14 de la Ley 3/2012, que da nueva redacción al apartado 2 del art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, por entender el recurrente que la misma vulnera los arts. 37.1 y 28.1 CE. Así las cosas, el art. 84.2 ET establece que “*la regulación de las condiciones establecidas en un convenio de empresa, que podrá negociarse en cualquier momento de la vigencia de convenios colectivos de ámbito superior, tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior en las siguientes materias (...) Igual prioridad aplicativa tendrán en estas materias los convenios colectivos para un grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas por razones*”.

organizativas o productivas y nominativamente identificadas a que se refiere el artículo 87.1.

Los acuerdos y convenios colectivos a que se refiere el artículo 83.2 no podrán disponer de la prioridad aplicativa prevista en este apartado”.

De esta forma, el precepto impugnado introduce tres novedades con respecto a la regulación anterior:

- 1º. La prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre los convenios de ámbito superior en una serie de materias (retribución, tiempo de trabajo y vacaciones, sistema de clasificación profesional, modalidades de contratación o conciliación de la vida laboral, familiar y personal).
- 2º. Los convenios de empresa podrán ser negociados en cualquier momento aún estando vigentes los de ámbito superior.
- 3º. Se imposibilita que los acuerdos interprofesionales y los convenios sectoriales del art. 83.2 ET puedan eventualmente disponer de la prioridad del convenio de empresa establecida por la Ley del Estatuto de los Trabajadores.

Siguiendo la argumentación de la Abogacía del Estado, que finalmente es refrendada por la Sentencia que está siendo objeto de análisis, este precepto constituye una pieza clave de la denominada descentralización de la negociación colectiva. El legislador opta por llevar la negociación de las condiciones laborales al ámbito empresarial. Esta descentralización, apunta la Abogacía, resultaría muy baja en España en relación con otros países del entorno y habría sido recomendada por diversos organismos internacionales. En este sentido, entiende que ni el artículo 7, ni el 28 ni el 37 de la Constitución imponen al legislador estatutario la obligación de establecer una estructura de la negociación colectiva centralizada, siendo ésta poco compatible con el funcionamiento eficiente y flexible del mercado de trabajo.

En la misma línea, entiende el Abogado del Estado que esta nueva regulación no es incompatible con la fuerza vinculante de los convenios colectivos del artículo 37.1 CE, dado que en nuestro sistema de fuentes del Derecho tan vinculante es el convenio sectorial estatal, autonómico o provincial como el de ámbito empresarial. En otro orden de cosas, la violación de la libertad sindical consagrada por el artículo 7 y 28.1 de la Constitución tampoco se produciría porque al establecerse la prioridad aplicativa del convenio de empresa se potencia la negociación a nivel de empresa y, por ende, se refuerza el papel de las secciones sindicales.

El fallo acoge esta argumentación añadiendo que no existe un modelo constitucional predeterminado de negociación colectiva en nuestro país. Es por ello que el legislador dispone de un margen de libertad amplio de cara a la configuración del derecho a la negociación colectiva a través de una norma con rango de Ley, en este caso, el Estatuto de los Trabajadores. No conviene olvidar que el derecho a la negociación colectiva del art. 37.1 CE es un derecho de configuración legal, correspondiendo al legislador la determinación de las reglas de concurrencia y articulación de convenios con el objetivo de velar por la productividad y viabilidad de la empresa y, en última instancia, del empleo.

Asimismo, continúa la sentencia incidiendo sobre el hecho de que la nueva redacción del artículo 84.2 ET no impone una determinada unidad de negociación y, por tanto, no impide que se continúen negociando convenios sectoriales. Es decir, la delimitación funcional y territorial del campo de aplicación de la norma convencional sigue correspondiendo a las partes (STC 136/1987, de 22 de julio).

En definitiva, según el texto de la sentencia comentada, el establecimiento de una regla de prioridad aplicativa del convenio de empresa respecto de determinadas materias y con relación a otras normas convencionales de ámbito superior, implica el establecimiento de una regla de concurrencia entre convenios colectivos de distinto ámbito que no vulnera el derecho a la negociación colectiva.

Por otro lado, este hecho no impide que los acuerdos interprofesionales establezcan “cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, fijando, en su caso, las reglas que han de resolver los conflictos de concurrencia entre convenios de distinto ámbito” (art. 83.2 ET). El propio art. 84.2 ET no prohíbe que los convenios sectoriales regulen las materias sobre las que los posteriores convenios de empresa gozarían de prioridad aplicativa. Esto supone que las cláusulas de los convenios sectoriales sobre estas materias tendrán, asimismo, eficacia *erga omnes* y resultarán de aplicación en todas las empresas de su ámbito que no aprueben su convenio de empresa propio. Atendiendo a la realidad del tejido empresarial español donde existe una clara preponderancia de la pequeña y mediana empresa, ¿qué importancia tendría el convenio colectivo sectorial según la regulación actual del Estatuto de los Trabajadores? Pues bien, dada la imposibilidad de negociar convenios empresariales debido a la ausencia de representación unitaria y empresarial en el seno de la pequeña y mediana empresa, éstas continuarán vinculadas en todo caso a los convenios colectivos sectoriales, en virtud de la eficacia personal general de las normas convencionales estatutarias.

Además, continúa abundando el fallo del tribunal, la prevalencia del convenio de empresa está limitada a determinadas materias, lo que determina que tanto los acuerdos interconfederales como los convenios colectivos sectoriales conserven facultades de estructuración de la negociación colectiva, incluso sobre los convenios de empresa en todas aquellas materias en que no se establezca la prioridad aplicativa de la norma convencional empresarial.

Esta prioridad tampoco supone la postergación de la negociación colectiva de origen sindical, tal y como señalaba el recurrente, ya que las secciones sindicales son, asimismo, sujetos legitimados para negociar en los términos del art. 87.1 ET. Así, el derecho a la negociación colectiva, como elemento integrante de la libertad sindical, se reconoce a toda organización sindical con independencia de su índice de representación. En el ámbito empresarial o inferior, la norma establece que las secciones sindicales tienen una intervención prioritaria de cara a negociar con respecto a comités de empresa y delegados de personal.

Lo que no obsta para subrayar que la negociación de normas convencionales por la representación unitaria en la empresa tiene también plena acogida constitucional y nada impide que, en los términos de la actual regulación del Estatuto, el convenio de empresa negociado por el comité o los delegados de personal tenga prioridad aplicativa sobre determinadas materias en caso de concurrencia con un convenio sectorial de ámbito superior, ya sea de ámbito estatal, de Comunidad Autónoma o provincial.

Finalmente, la sentencia en base a los argumentos hasta aquí expuestos, concluye que “la descentralización de la negociación colectiva constituye un objetivo que el legislador puede legítimamente pretender, atendiendo a consideraciones de política social y económica que estimen relevantes”, entendiendo que la actual regulación del art. 84 ET no vulnera el derecho a la negociación colectiva y la fuerza vinculante de los convenios (art. 37.1 CE) ni tampoco la libertad sindical (art. 28.1 CE).

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los últimos datos publicados de la Estadística de convenios colectivos corresponden a los convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2014. La información sobre la actividad de firma de convenios indica que los **convenios firmados en 2014** son 792, cuyos efectos económicos pueden iniciarse antes de ese ejercicio, en este mismo 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 1.135, que afectan a 545.215 empresas y a 3.873.828 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 agosto deben ser interpretados como un avance de resultados provisional.

El **aumento salarial pactado inicial** fue del 0,55%, en línea con el registrado en 2013 (0,53%). Este crecimiento puede modificarse al finalizar el año por la acción de las cláusulas de garantía salarial, que cubren al 30,5% de los trabajadores. Del total de trabajadores con estas cláusulas, tres cuartas partes están afectados por cláusulas cuyos efectos corrigen el incremento salarial retroactivamente.

Según el **ámbito funcional**, el aumento salarial inicial en los convenios de empresa y en los convenios de ámbito superior se distancian aproximadamente una décima (0,47% y 0,56%, respectivamente). El porcentaje de trabajadores cubiertos por cláusulas de garantía salarial es mayor en los convenios supraempresariales que en los de empresa (31,3% en los primeros y 20,0% en los segundos).

La desagregación de los 774 convenios de empresa indica que el crecimiento salarial en los convenios de empresas privadas alcanzó el 0,6%, en los de empresas públicas el 0,1%, en tanto que en los de la Administración del Estado, la Seguridad Social y la Administración autonómica y local la variación salarial se situó en el 0%.

El desglose de los 361 convenios de ámbito superior a la empresa indica que los convenios con los incrementos salariales más elevados son interautonómicos y los provinciales (1% y 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 construcción (1,2%), seguida de agricultura (0,7%), industria (0,6%) y servicios (0,5%). Estos datos

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

La **jornada pactada** se situó en 1.755 horas, unas 26 más que en 2013. Este avance de las horas pactadas se debe al crecimiento de la jornada en los convenios de empresa (22 horas más, hasta 1.709 horas) y en los de sector (26 horas más, hasta 1.758 horas).

Respecto a las **inaplicaciones** de convenios depositadas en los registros de las Autoridades Laborales en el período enero-agosto de 2014, fueron 1.627, que afectan a 53.137 trabajadores. Por sectores, la gran mayoría de las inaplicaciones se realizan en empresas del sector servicios. Según el tamaño de la empresa, cerca 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 descalgues de convenios sectoriales (el 96,9%) y el 97,4% son aprobadas por acuerdo durante el período de consultas (cuadro 1).

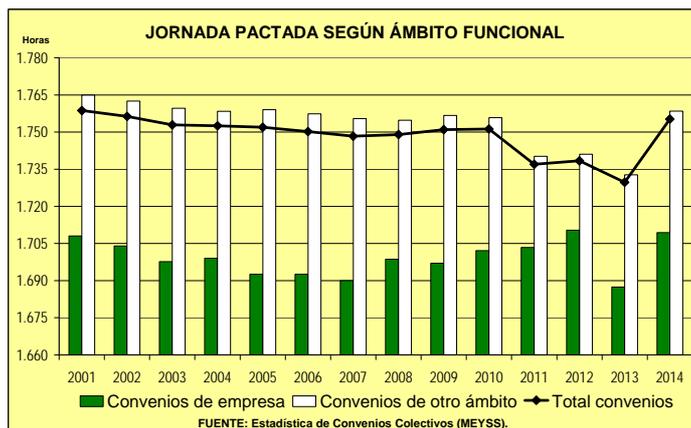
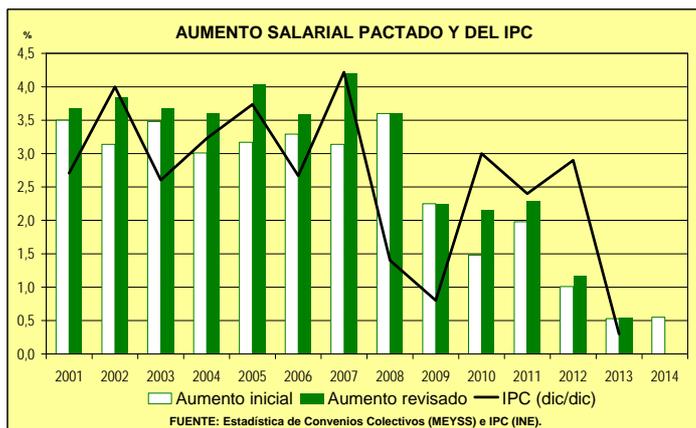
Cuadro 1. PROCEDIMIENTO DE INAPLICACIÓN (inaplicaciones depositadas en 2014)

	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
TOTAL	1.627	53.137
Acuerdo en periodo de consultas	1.584	50.040
Acuerdo de la comisión paritaria convenio	20	1.179
Acuerdo de mediación en órgano bipartito	16	996
Laudo en órgano bipartito	1	3
Decisión en el seno de un órgano tripartito	6	919

Respecto al contenido de las inaplicaciones, en el 62% de los casos se altera la cuantía salarial, aunque en otras ocasiones se modifican otras condiciones de trabajo (cuadro 2).

Cuadro 2. CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS (inaplicaciones depositadas en 2014)

	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
TOTAL	1.627	53.137
Cuantía salarial	1.015	30.56
Cuantía salarial y sistema de remuneración	253	4.396
Sistema de remuneración	94	2.376
Cuantía salarial y jornada de trabajo	61	2.659
Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias de la acción protectora de la SS	30	412
Cuantía salarial, jornada y horario y distribución del tiempo de trabajo	27	6.627
Cuantía salarial y mejoras voluntarias de la acción protectora de la SS	16	344
Resto de casos	124	4.881



ACTUACIONES DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

1. FUNCIONES CONSULTIVAS

Dentro de las funciones que tiene encomendada esta Comisión Consultiva, las funciones consultivas son, entre otras, las de determinación del convenio colectivo de aplicación a una empresa en función de su actividad, con independencia de su implantación territorial.

A este respecto, en la reunión celebrada con fecha 17 de septiembre de 2014 en el seno de la Comisión Permanente, se ha emitido Dictamen sobre un total de catorce consultas. Cabe destacar que trece de ellas fueron acordadas por unanimidad de los vocales:

- Consulta 33/2014: se resuelve que el convenio colectivo aplicable a una empresa que se dedica a la búsqueda y contratación de publicidad para un periódico digital de acceso gratuito, así como a la actualización diaria de las noticias del mismo periódico, es Convenio Colectivo estatal de Prensa Diaria (BOE de 3 de octubre de 2013).
- Consulta 48/2014: se dictamina que el convenio colectivo de Empresas de Consultoría y Estudios de Mercado y de la Opinión Pública (BOE 04/04/2009), siempre que se considere vigente, resultaría de aplicación a una empresa de desarrollo de estrategias de inteligencia competitiva en diseño e ingeniería, orientada a la definición de nuevas oportunidades y a la creación de modelos de negocios integrales.
- Consulta 60/2014: el Convenio colectivo estatal de Despachos Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales (BOE de 31 de octubre de 2013) resulta aplicable a una empresa dedicada al asesoramiento integral en materia fiscal, contable y laboral.
- Consulta 61/2014: no se tiene constancia de la existencia de un convenio colectivo de sector aplicable a la empresa consultante, dedicada a la fabricación y venta al por mayor de patatas fritas en la provincia de Sevilla, todo ello sin perjuicio de lo previsto en el Laudo Arbitral para las Industrias de la Alimentación y Bebidas (BOE 04.06. 1996).
- Consulta 64/2014: el Convenio Colectivo de Contact Center (BOE de 27 de julio de 2012) es el aplicable a una empresa que se dedica a prestar servicios de marketing *on line* que consisten en ofrecer un servicio de publicidad a sus clientes (empresas educativas) para promocionar, en las Webs de la consultante, sus ofertas formativas con el fin de captar a potenciales alumnos.
- Consulta 65/2014: no se tiene constancia de un convenio colectivo de sector de nivel provincial, autonómico o estatal aplicable a la empresa que consulta, dedicada a la fabricación de cerveza en la provincia de Guadalajara, siéndole de aplicación el Laudo de la Industria cervecera (BOE 27.05.1996).
- Consulta 66/2014: convenio colectivo aplicable a una empresa, con domicilio en Sevilla, que se dedica principalmente a la venta de alimentación para animales domésticos y que comercializa, asimismo, pequeñas

mascotas (pájaros, peces y hámsters), accesorios y complementos de higiene animal. Es susceptible de encuadrarse en el ámbito funcional del Acuerdo Marco 2012-2013 del Sector Comercio (BOE 20/02/2012), en ausencia de norma convencional más específica en vigor en dicho ámbito territorial.

- Consulta 67/2014: el Convenio Colectivo de empresas de Ingeniería y Oficinas de Estudios Técnicos (BOE 25/10/2013) resultaría de aplicación a la actividad de ingeniería de proyectos industriales y técnicos.
- Consulta 69/2014: el Convenio Colectivo de Mayoristas de la Alimentación de Alicante (BO. Alicante 27/01/2014) sería de aplicación a una empresa que se dedica principalmente a la venta al por mayor y al por menor de cereales (trigo, maíz, etc.).
- Consulta 72/2014: el Convenio colectivo Agrícola, Forestal y Pecuario de la Región de Murcia regiría para una actividad consistente, de una parte, en un proceso de laboratorio que se dirige a la micropropagación o cultivo *in vitro* de plantas y, de otra, en trasplantar a través de un proceso de campo las plantas obtenidas en macetas, para su crecimiento durante meses o años y su posterior venta al por mayor.
- Consulta 74/2014: el convenio colectivo aplicable a la actividad económica de una empresa, con domicilio en Ávila, que se dedica principalmente al comercio al por mayor de cereales y, de manera más residual, a la fabricación de piensos, sería el de Comercio de Ávila y provincia (BOP 24/06/2013).
- Consulta 78/2014: se concluye que el convenio colectivo aplicable a una empresa dedicada a la compra venta de energía eléctrica es el de comercio general de su provincia.

2. FUNCIONES DECISORIAS

Respecto a las funciones que tiene atribuidas esta Comisión Consultiva 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 **dos nuevas solicitudes** de inaplicación:

- Con respecto a la primera de las solicitudes, se acordó su **archivo** por no haber acreditado la empresa el haber recurrido a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, previstos en el artículo 83 del Estatuto de los Trabajadores, para solventar de manera efectiva las discrepancias surgidas en la negociación de los acuerdos a que se refiere ese apartado.
- La segunda solicitud fue objeto de requerimiento de subsanación por parte de los Servicios Técnicos de la CCNCC, habiendo sido entregada la documentación en el plazo previsto. Así las cosas, se continúa con las actuaciones procedimentales en orden a la comunicación a los miembros de la Comisión Permanente para que se pronuncien sobre el procedimiento a seguir para la solución de la discrepancia.

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

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



GOBIERNO DE ESPAÑA

MINISTERIO DE EMPLEO Y SEGURIDAD SOCIAL

SECRETARÍA DE ESTADO DE EMPLEO

Si desea realizar cualquier comentario puede utilizar el Fax 91 547 73 10 o el Correo-e cncc@meys.es
Permitida la reproducción citando la fuente http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/cncc/index.htm

NIPO: 270-14-056-7

29/09/2014

Código QR
que enlaza con
el sitio WEB



**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
Convenios (número)														
Total	5.421	5.462	5.522	5.474	5.776	5.887	6.016	5.987	5.689	5.067	4.585	4.006	2.408	1.135
Empresa	4.021	4.086	4.147	4.093	4.353	4.459	4.598	4.539	4.323	3.802	3.422	2.893	1.702	774
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	1.113	706	361
Convenios firmados en años anteriores	2.641	2.896	3.057	2.757	3.195	3.418	3.561	3.406	3.677	3.285	2.869	2.072	678	649
Convenios firmados en el año	2.445	2.257	2.155	2.310	2.202	2.055	2.059	2.145	1.502	1.370	1.183	1.269	1.534	486
Convenios firmados en años posteriores	335	309	310	407	379	414	396	436	511	412	530	665	196	0
Empresas (miles)														
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	1.149,9	967,9	545,2
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	1.147,0	966,2	544,4
Trabajadores (miles)														
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	9.899,0	6.956,8	3.873,8
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	859,4	460,5	253,8
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	9.039,6	6.496,4	3.620,0
Con convenio firmado en años anteriores	5.199,9	5.711,1	5.728,1	5.271,0	6.131,6	7.004,6	6.143,6	7.258,3	8.098,6	7.406,0	6.661,9	4.102,0	2.874,2	3.037,7
Con convenio firmado en el año	3.901,6	3.590,4	3.610,8	4.301,6	3.946,6	3.626,6	4.610,0	4.133,2	2.412,2	2.171,0	2.528,2	3.160,8	3.705,9	836,1
Con convenio firmado en años posteriores	394,5	395,0	656,2	620,9	677,5	488,2	852,9	576,7	1.047,6	1.217,4	1.471,9	2.636,2	376,7	-
Agrario (3)	791,4	783,4	865,7	838,7	826,3	814,0	809,8	745,5	736,2	717,4	635,4	780,2	409,8	312,4
Industria (3)	2.757,1	2.751,9	2.627,0	2.664,7	2.727,3	2.770,8	2.900,7	2.804,6	2.827,6	2.695,9	2.502,0	2.178,4	1.671,4	1.289,5
Construcción (3)	980,8	1.117,2	1.134,4	1.211,3	1.208,1	1.238,9	1.367,0	1.365,2	1.347,0	1.377,2	1.383,6	731,0	443,3	4,5
Servicios (3)	4.966,6	5.044,0	5.367,9	5.478,8	5.994,0	6.295,6	6.528,9	7.052,9	6.647,0	6.003,9	6.141,8	6.209,3	4.432,2	2.267,5
Variación salarial pactada inicial (%)														
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	0,5	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	0,1	0,5
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
En convenios firmados en años anteriores	3,4	2,9	3,6	2,9	3,0	3,2	3,0	3,6	2,5	1,7	2,4	1,6	0,8	0,5
En convenios firmados en el año	3,6	3,5	3,5	3,1	3,4	3,4	3,2	3,7	2,0	1,1	1,6	0,7	0,4	0,6
En convenios firmados en años posteriores	3,2	3,5	2,9	3,1	3,7	3,5	3,8	3,2	1,0	1,2	0,6	0,4	-0,2	-
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	0,5
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	1,2
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	0,5	0,5
Variación salarial revisada (%)														
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	0,5	-
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	0,1	-
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	1,1	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	-	-
En convenios firmados en años anteriores	3,6	3,8	3,8	3,6	3,9	3,6	3,9	3,6	2,5	2,4	2,8	1,9	0,8	-
En convenios firmados en el año	3,8	4,0	3,7	3,7	4,2	3,7	4,6	3,7	2,0	2,1	1,9	0,9	0,4	-
En convenios firmados en años posteriores	3,3	3,6	3,1	3,2	3,8	3,6	4,3	3,2	1,0	1,2	0,6	0,4	-0,2	-
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	1,2	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	0,5	-
Cl. garantía salarial (% trabajadores)														
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	30,5
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	20,0
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	31,3
Jornada anual (horas)														
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	1.738,4	1.729,7	1.755,2
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	1.710,4	1.687,4	1.709,4
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	1.741,0	1.732,7	1.758,4
Ratío empresas por convenio														
Total convenios	238,6	238,4	232,1	234,3	227,5	247,5	235,0	268,1	267,3	292,3	255,4	287,0	401,9	480,4
Convenios 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	1.030,6	1.368,5	1.508,1
Ratío trabajadores por convenio														
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	2.471,0	2.889,1	3.413,1
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	297,1	270,5	327,9
Convenios 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	8.121,8	9.201,6	10.027,8
Ratío trabajadores por empresa														
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	7,2	7,1
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	297,1	270,5	327,9
Convenios 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	6,7	6,6
B/ CONVENIOS FIRMADOS											C/ INAPLICACIONES DE CONVENIOS			
Convenios	1.362	1.578	2.438	792							Número	748	2.512	1.627
De nuevas unidades de negociación	264	337	649	262							Empresas afectadas	687	2.179	1.474
Trabajadores (miles)	2.626,0	3.194,1	5.249,4	1.041,3							Trabajadores	29.352	159.550	53.137
De nuevas unidades de negociación	276,9	72,4	269,7	44,0							Con acuerdo en período consultas (% inaplicaciones)	-	90,1	97,4

(1) Convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2014. Datos acumulados de cada período. (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.gov.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)	III 12	IV 12	I 13	II 13	III 13	IV 13	I 14	II 14
Contabilidad Nacional (2)														
PIB	-3,8	-0,2	0,1	-1,6	-1,2	0,8	-1,7	-2,1	-1,9	-1,6	-1,1	-0,2	0,5	1,2
Empleo (3)	-6,2	-2,3	-2,2	-4,8	-3,4	0,2	-4,7	-5,0	-4,7	-4,0	-3,3	-1,6	-0,4	0,8
Asalariados	-6,3	-2,3	-2,1	-5,8	-4,1	0,5	-6,0	-6,2	-5,7	-5,0	-3,8	-1,9	-0,2	1,2
No asalariados	-5,6	-2,6	-3,3	1,7	0,9	-1,4	3,6	2,8	1,7	2,3	-0,2	-0,3	-1,2	-1,6
Productividad. Total (3)	2,5	2,2	2,3	3,3	2,3	0,6	3,2	3,1	2,9	2,5	2,2	1,5	0,8	0,4
Agricultura	1,0	-0,6	10,6	-9,9	2,6	0,3	-12,3	-9,6	1,4	2,5	2,0	4,7	0,0	0,7
Industria	0,8	10,1	4,3	5,1	4,5	2,3	6,2	6,2	3,3	3,6	5,9	5,4	3,2	1,3
Construcción	16,3	-4,4	8,5	12,9	4,5	0,6	12,6	12,3	7,7	6,9	3,6	0,1	0,4	0,8
Servicios	1,6	2,3	1,9	3,2	1,9	0,3	3,1	2,8	2,6	2,2	1,7	1,2	0,6	0,0
Remuneración por asalariado (3)	4,2	0,4	1,3	0,2	0,7	0,1	0,7	-2,4	-0,5	-0,1	0,5	2,7	-0,1	0,3
Coste Laboral Unitario (CLU)(3)(4)	1,6	-1,7	-1,0	-3,0	-1,6	-0,5	-2,4	-5,3	-3,2	-2,5	-1,6	1,2	-0,9	0,0
Deflactor del PIB	0,1	0,1	0,0	0,0	0,6	-0,5	0,2	0,1	1,2	0,7	0,4	0,2	-0,6	-0,4
CLU real (3)(5)	1,5	-1,8	-1,0	-3,0	-2,2	0,0	-2,6	-5,4	-4,3	-3,1	-2,1	1,0	-0,3	0,3
Encuesta de Población Activa (EPA)														
Ocupados	-6,7	-2,0	-1,6	-4,3	-2,8	0,3	-4,4	-4,5	-4,1	-3,4	-2,5	-1,2	-0,5	1,1
Asalariados	-5,8	-1,8	-1,3	-5,3	-3,5	0,7	-5,9	-5,7	-5,0	-4,4	-3,0	-1,4	-0,4	1,7
No asalariados	-10,6	-2,9	-3,3	1,1	0,3	-1,2	3,4	1,6	0,1	1,7	0,0	-0,3	-0,7	-1,7
Activos	0,8	0,4	0,3	0,0	-1,1	-1,4	0,0	-0,3	-0,5	-1,2	-1,4	-1,2	-1,8	-1,0
Parados	60,0	11,7	8,0	15,9	4,1	-6,2	16,5	13,9	10,8	5,5	2,0	-1,4	-5,5	-7,0
Tasa de ocupación (6)	49,4	48,3	47,4	45,4	44,4	44,5	45,5	44,7	44,0	44,4	44,6	44,5	44,0	45,0
Varones	56,5	54,8	53,3	50,6	49,4	49,6	50,8	49,8	48,8	49,4	49,8	49,5	48,9	50,3
Mujeres	42,6	42,0	41,7	40,5	39,6	39,8	40,5	39,9	39,3	39,5	39,7	39,6	39,5	40,1
Nacionales	48,6	47,5	46,9	45,0	44,0	44,2	45,1	44,3	43,7	44,0	44,3	44,1	43,8	44,6
Extranjeros	55,5	54,2	51,7	48,5	47,2	47,5	49,2	47,9	46,2	47,8	47,4	47,3	46,2	48,8
Tasa de temporalidad (7)	25,2	24,7	25,1	23,4	23,1	23,5	23,9	22,8	21,9	22,9	24,1	23,7	23,1	24,0
Ocupados tiempo parc./total (%)	12,5	13,0	13,6	14,5	15,8	16,3	14,1	15,1	15,8	16,1	15,2	16,1	16,2	16,4
Tasa de actividad (8)	60,2	60,3	60,3	60,4	60,0	59,6	60,5	60,2	60,2	60,0	60,0	59,9	59,5	59,6
Varones	68,6	68,2	67,6	67,1	66,4	65,7	67,4	66,7	66,6	66,3	66,6	66,1	65,5	65,9
Mujeres	52,0	52,7	53,4	54,0	53,9	53,7	54,0	54,0	54,1	54,0	53,8	54,0	53,7	53,7
Nacionales	57,9	58,0	58,2	58,5	58,3	57,9	58,7	58,3	58,2	58,3	58,3	58,2	57,8	58,0
Extranjeros	77,4	77,4	76,7	75,8	74,9	74,1	75,3	75,5	75,9	74,4	74,7	74,4	74,1	74,1
Tasa de paro (9)	17,9	19,9	21,4	24,8	26,1	25,2	24,8	25,8	26,9	26,1	25,6	25,7	25,9	24,5
Varones	17,6	19,6	21,0	24,6	25,6	24,5	24,5	25,4	26,7	25,5	25,2	25,0	25,4	23,7
Mujeres	18,1	20,2	21,8	25,0	26,7	26,0	25,1	26,2	27,3	26,7	26,2	26,5	26,6	25,4
Nacionales	16,0	18,1	19,5	23,0	24,4	23,7	23,2	24,0	25,0	24,6	24,0	24,2	24,2	23,1
Extranjeros	28,2	29,9	32,6	35,9	37,0	35,9	34,7	36,5	39,2	35,7	36,6	36,4	37,7	34,1
Parados larga durac./total (%) (10)	28,6	42,6	48,2	52,4	58,4	61,9	52,4	54,8	56,3	58,3	58,4	60,7	61,6	62,1
Encuesta Trimestral Coste Laboral														
Coste laboral total por trabajador	3,5	0,4	1,2	-0,6	0,2	-0,2	-0,1	-3,2	-1,4	-0,3	0,2	2,1	-0,2	-0,1
Coste salarial por trabajador	3,2	0,9	1,0	-0,6	0,0	-0,1	0,3	-3,6	-1,8	-0,6	-0,2	2,5	-0,2	0,0
Coste salarial ordinario	3,2	0,3	1,0	0,5	-0,3	0,0	0,2	0,0	-0,5	-0,2	-0,2	-0,3	0,0	0,0
Pagos extraordinarios y atrasad.	3,4	5,2	1,7	-7,4	2,2	-0,4	0,9	-19,0	-12,0	-2,5	-0,6	17,2	-1,8	0,4
Otros costes por trabajador	4,3	-1,1	1,6	-0,8	0,6	-0,4	-0,9	-1,8	-0,3	0,4	1,4	0,8	-0,4	-0,5
Cotizaciones obligatorias	2,4	0,3	1,0	-0,2	0,6	1,4	-0,4	-0,6	0,0	0,6	0,7	1,0	1,4	1,5
Coste por despido	42,7	-14,6	28,6	-12,0	-5,4	-19,5	-17,5	-23,2	-12,6	-12,4	13,2	-5,1	-18,3	-21,3
Coste laboral por hora trabajada	5,6	0,6	2,2	-0,1	0,5	0,9	0,0	-2,2	2,1	-2,4	0,5	1,8	-1,8	3,5
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	1,6	-3,5
Tiempo completo	-1,3	0,5	-0,3	0,1	0,3	-0,4	0,6	-0,1	-2,5	3,0	0,2	0,8	2,2	-3,0
Tiempo parcial	-2,6	2,1	0,4	0,0	0,7	-0,3	-0,1	-1,5	-4,1	3,1	2,0	2,0	1,7	-2,3
	2009	2010	2011	2012	2013	2014(1)	Ene 14	Feb 14	Mar 14	Abr 14	May 14	Jun 14	Jul 14	Ago 14
Afiliados y movimiento laboral registrado														
Afiliados S.S. (media mensual)	-5,8	-2,0	-1,3	-3,4	-3,3	1,2	0,0	0,4	0,7	1,2	1,6	1,8	2,0	2,0
Asalariados	-6,0	-1,8	-1,4	-3,8	-3,8	1,0	-0,3	0,1	0,5	1,0	1,4	1,6	1,9	1,9
No asalariados	-4,8	-2,8	-1,2	-1,4	-0,7	2,0	1,0	1,5	1,8	2,1	2,3	2,4	2,4	2,5
Paro registrado	43,5	11,4	4,8	10,9	2,6	-5,4	-3,3	-4,5	-4,8	-6,1	-6,5	-6,6	-5,9	-5,8
Contratos registrados	-15,5	2,8	0,1	-4,6	7,4	14,4	14,3	14,8	25,5	12,4	13,7	18,9	9,1	8,8
Indefinidos (% del total)	9,4	8,5	7,7	7,9	7,8	8,0	7,8	9,0	9,3	9,5	7,9	7,3	6,9	6,4
IPC														
IPC s/ diciembre anterior (11)	0,8	3,0	2,4	2,9	0,3	-	-1,3	-1,4	-1,2	-0,3	-0,3	-0,2	-1,2	-1,0
IPC s/ año anterior	-0,3	1,8	3,2	2,4	1,4	0,0	0,2	0,0	-0,1	0,4	0,2	0,1	-0,3	-0,5
Subyacente s/ año anterior (12)	0,8	0,6	1,7	1,6	1,4	0,1	0,2	0,1	0,0	0,3	0,0	0,0	0,0	0,0
IPC energía s/año anterior	-9,0	12,5	15,7	8,9	0,0	0,4	0,0	-1,7	-1,4	1,6	3,0	2,6	0,3	-0,9

(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 ccncc@mevss.es
Permitida la reproducción citando la fuente http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm

NIPO: 270-14-056-7