

## Observatorio de la negociación colectiva

### EL TRIBUNAL CONSTITUCIONAL AVALA DEFINITIVAMENTE LA REFORMA LABORAL DE 2012.

La Sentencia del Tribunal Constitucional (TC) del día 22 de enero de 2015 ha desestimado el recurso interpuesto por los Grupos Parlamentarios de la Izquierda Plural y del PSOE contra la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral. De esta forma, el TC avala nuevamente la constitucionalidad de las modificaciones legales introducidas en la mencionada reforma y que suscitaron controversia jurídica, después de que en fecha 16 de julio del 2014 el propio Tribunal dictara otra sentencia en la que también se confirmaba la validez constitucional de la Ley 3/2012. La sentencia cuenta con el voto particular del magistrado Valdés Dal-Ré, al que se han adherido la vicepresidenta, Asua Batarrita y el magistrado Ortega Álvarez. Con la reciente Sentencia de 22 de enero de este año y, sin más recursos en tramitación contra la Ley 3/2012, se despejan las dudas sobre la constitucionalidad de dicha reforma legislativa.

El TC, reiterando los argumentos expresados por la resolución del Pleno del mismo Tribunal del pasado 16 de julio (STC 119/2014), entiende ajustados al texto constitucional los siguientes aspectos de la Reforma Laboral:

#### 1. Los 'descuelgues' del convenio colectivo.

El artículo 14.1 de la Ley de reforma laboral establece la posibilidad de descuelgue respecto del convenio colectivo en vigor por causas económicas, técnicas, organizativas o de producción. Ante la opinión de los recurrentes que consideran que se vulnera, con esta previsión, el derecho a la negociación colectiva y a la libertad sindical, el Alto Tribunal sostiene que la norma impugnada *"parte de la consideración de la empresa como un espacio especialmente propicio para la negociación colectiva de cara a la fijación de las condiciones de trabajo que resulten ajustadas a las concretas características y necesidades de la empresa y sus trabajadores"*, razón por la que *"ha optado por dar preferencia al resultado de una negociación descentralizada"* (convenio de empresa) cuando se trata de regular condiciones de trabajo que afectan a determinadas materias. La Sentencia prosigue señalando que el art. 37.1 CE (derecho a la negociación colectiva), *"no ha reservado a los sindicatos, en exclusiva, el derecho a la negociación colectiva"* sino que ha optado por un *"amplio reconocimiento"* de su titularidad, sin excluir otros representantes sindicales y otros representantes de los trabajadores. Por otro lado, tampoco aprecia vulneración del art. 28.1 CE (libertad sindical), en la medida en que el plus de eficacia otorgado a los pactos extraestatutarios en determinadas materias *"no imposibilita a los sindicatos la negociación colectiva de eficacia general ni impide, por tanto, el ejercicio de una de sus funciones esenciales"*.

#### 2. Modificación de las condiciones de trabajo.

Según el recurso presentado por las dos formaciones políticas, el artículo 12.1 de la Ley, que reforma el artículo 41 del ET atribuyendo al empresario la facultad de modificar, unilateralmente, las condiciones de trabajo previstas en los

acuerdos llamados "extraestatutarios", vulnera el reconocimiento constitucional de la fuerza vinculante de los convenios colectivos y el ejercicio de la libertad sindical. El Constitucional rechaza en el fallo que se infrinjan tales preceptos en la medida en que, tal y como advierte la Ley en su Exposición de Motivos, *"la limitación del derecho a la negociación colectiva persigue la finalidad de procurar el mantenimiento del puesto de trabajo en lugar de su destrucción"*. Además, explica la Sentencia, el ejercicio de la facultad empresarial de modificación unilateral de las condiciones de trabajo *"se concibe únicamente como alternativa al fracaso de la negociación previa y preceptiva con los representantes de los trabajadores"* y se garantizan otras condiciones, como que el empresario solo podrá adoptar esta decisión unilateralmente cuando concurren *"probadas razones económicas, técnicas, organizativas o de producción"*, o que la decisión empresarial *"queda sujeta, en todo caso, al control judicial"*.

#### 3. Reforma del artículo 51 del ET.

Según los recurrentes, se vulnera el derecho a no ser despedido sin justa causa (art. 35.1 CE) y el derecho al control judicial efectivo sobre la causalidad del despido (art. 24.1 CE) porque el precepto cuestionado suprime la obligación del empresario de acreditar *"la concurrencia de la causa extintiva"* y de justificar *"la razonabilidad"* del despido. A este respecto, el Tribunal Constitucional niega que el precepto impugnado *"haya consagrado un despido colectivo no causal (...) basado en un libérrimo arbitrio o discrecionalidad empresarial"*. Por el contrario, el TC afirma que la nueva redacción dada por la Ley 3/2012 *"suprime espacios de incertidumbre en la interpretación y aplicación de la norma generados por unas previsiones legales, tan abiertas en su contenido como abstractas en sus objetivos, que en ocasiones podían llegar a constituir la exigencia de una prueba diabólica"* a los empresarios. La nueva redacción, añade la Sentencia, contiene otras garantías. Así, *"impone al empresario un período de consultas con los representantes de los trabajadores en el que debe entregarles no solo una memoria explicativa de las causas del despido colectivo, sino también toda la información necesaria para acreditar las causas motivadoras del despido colectivo"*. En definitiva, según el Alto tribunal, el precepto impugnado *"dota a la definición de las causas extintivas de una mayor objetividad y certidumbre"* y permite, asimismo, que el órgano judicial realice un *"control efectivo"* sobre la decisión empresarial.

#### 4. Período de prueba del contrato de apoyo a emprendedores.

El recurso también afectaba al artículo 4.3 de la Ley de reforma, en virtud del cual el contrato de apoyo a los emprendedores debe incorporar un periodo de prueba de *"un año en todo caso"*, vulnerando, a juicio de los recurrentes, tres preceptos constitucionales como son el derecho al trabajo (art. 35 CE), el derecho a la negociación colectiva (art. 37 CE) y, por último, el derecho a la tutela judicial efectiva (art. 24 CE).

Asegura el Constitucional, sin embargo, que "a la vista del carácter excepcional y temporal de la medida, su limitado alcance, así como su finalidad de fomentar la contratación y el empleo estable (sobre todo de los desempleados con mayores dificultades ocupacionales) durante una situación de crisis económica, cabe apreciar que concurre la proporción exigible entre el sacrificio que a las garantías del trabajador supone la adopción de la medida y los beneficios, individuales y colectivos, que la misma reporta". Además, sostiene que "la medida puede calificarse, igualmente, como necesaria e idónea para la consecución de la legítima finalidad pretendida (creación de empleo estable), puesto que es un incentivo para que las pequeñas empresas elijan la fórmula de la contratación indefinida, al ofrecerseles, como contrapartida, la oportunidad de rescindir libremente el contrato durante un año".

### **5. Cláusulas de jubilación forzosa.**

También se denunció por los recurrentes la reforma de la Disposición adicional 10ª del Estatuto de los Trabajadores, que excluye de la negociación colectiva la posibilidad de establecer cláusulas de jubilación forzosa. Recuerda el fallo a este respecto que la jurisprudencia del TC ha admitido una política de empleo basada en la jubilación forzosa y, por lo tanto, permite que el legislador fije una edad máxima como causa de extinción de la relación laboral. Y ello porque, si bien la jubilación forzosa supone una limitación al ejercicio del derecho al trabajo de unos trabajadores, también sirve para garantizar el derecho al trabajo de otros.

### **Voto particular.**

Tal y como se ha comentado al comienzo del presente texto, la Sentencia cuenta con un Voto particular del magistrado Valdés Dal-Ré (al que se han adherido la vicepresidenta, Asua Batarrita y el magistrado Ortega Álvarez). Dichos votos ponen de manifiesto las discrepancias existentes con relación al canon de constitucionalidad utilizado por el resto de magistrados para analizar los motivos del recurso, así como con el fondo mismo de la Sentencia. Estos magistrados consideran que, por las razones antedichas, debió declararse la inconstitucionalidad y nulidad de los siguientes artículos:

- a) El 12.1 (que reforma el art. 41 del Estatuto de los Trabajadores), por violación "de la garantía constitucional de la fuerza vinculante de los convenios colectivos (art.37.1CE) y, por conexión, de la libertad sindical (art. 28.1 CE)" al "introducir un nuevo régimen jurídico (...) de las modificaciones sustanciales de trabajo de carácter colectivo".
- b) El art. 18.3 (que da nueva redacción al art. 51.1 ET), por vulneración del art. 35.1 CE "al redefinir las causas que habilitan al empresario a adoptar medidas de despido colectivo y, por el juego de la remisión legal enunciada, las que le permiten igualmente acudir a decisiones extintivas de carácter objetivo (art. 50.c ET)".
- c) Los artículos 18.7 (que reforma el art. 56.1 ET) y 23.1 (que reforma el art. 110.1 de la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social) por lesión del art. 35.1 CE "al suprimir los salarios de tramitación en el supuesto en que el empresario, una vez declarado judicialmente el despido como improcedente, opte por abonar al trabajador una indemnización, en lugar de readmitirlo".
- d) La disposición adicional tercera, que añade al ET la disposición adicional vigésimo primera, por infracción de los arts. 14 y 9.3 CE "al declarar inaplicable el art. 47 ET a las Administraciones Públicas y a las entidades de derecho público vinculadas o dependientes de una o varias de ellas y de otros organismos públicos".

### **EL TRIBUNAL SUPREMO HACE PÚBLICA UNA SENTENCIA SOBRE LA ULTRA ACTIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS TRAS LA REFORMA LABORAL.**

El Pleno de la Sala de lo Social del Tribunal Supremo ha dictado la sentencia de fecha 22 de diciembre de 2014 (recurso número 264/2014) confirmando la sentencia de 20 de diciembre de 2013 de la Sala de lo Social del Tribunal de Justicia de las Islas Baleares de la que trae causa. En su Sentencia, el Alto Tribunal declara que las condiciones pactadas en el contrato de trabajo desde el momento mismo de su constitución, sea directamente o por remisión a lo establecido en el convenio colectivo de aplicación, tienen naturaleza jurídica contractual. Por esta razón, tales condiciones deben seguir siendo exigibles entre empresa y trabajador por el contrato de trabajo que les vincula, aunque hubiese expirado la vigencia del convenio colectivo de referencia. Lo que no impediría, por otro lado, su modificación si concurrieran circunstancias económicas, técnicas, organizativas o productivas, de acuerdo con lo previsto en el art. 41 ET. Y, todo ello, sin perjuicio de que persista la obligación de negociar un nuevo convenio en todo caso (art. 89 ET).

La Sentencia contiene cuatro Votos particulares: dos de ellos concurrentes con el sentido del fallo (de los magistrados De Castro Fernández y Luelmo Millán) y dos discrepantes; el primero del magistrado Sempere Navarro (al que se adhieren los magistrados Gullón Rodríguez, Gilolmo López; López García y Souto Prieto) y el otro de la magistrada Calvo Ibarlucea. Al final, el razonamiento de la sentencia resulta minoritario, pero no así el fallo, que ha obtenido la mayoría.

El Tribunal Supremo comienza distinguiendo las distintas tesis mantenidas por los Tribunales: la rupturista, que es la que pretende que el decaimiento del convenio suponga hacer tabla rasa con las condiciones laborales. Y la tesis conservacionista que pretende mantener, a pesar del decaimiento del convenio, las condiciones laborales de los trabajadores en sus contratos de trabajo. Hecha la distinción, el TS se decanta por la tesis conservacionista, explicando su razonamiento en base a los siguientes planteamientos:

- a) En primer lugar, comienza preguntándose dónde se regulan las condiciones laborales de los trabajadores y termina concluyendo que existe una respuesta clara: en su contrato de trabajo.
- b) En segundo lugar, manifiesta que mientras el contrato de trabajo regula las condiciones laborales, los convenios colectivos y el resto de normativa juegan un papel "nomofláctico", ya que nutren de contenido el contrato de trabajo.
- c) En tercer lugar, entiende que la primera y segunda consideración no se producen cuando "decae el convenio" sino que se produce desde "el primer minuto" del contrato de trabajo, esto es, *ab initio*.
- d) En cuarto lugar, las condiciones laborales reconocidas a los trabajadores -no sobre la base de un convenio colectivo vigente- en el contrato de trabajo podrían modificarse mediante una modificación sustancial de las condiciones de trabajo del art. 41 ET cuando exista causa objetiva y sin necesidad de recurrir al denominado descuelgue.
- e) En quinto y último lugar, apunta que los nuevos contratos formalizados después de decaer la vigencia del convenio, se encontrarían sin la "malla de protección" del convenio. No obstante, el Tribunal Supremo advierte sobre los problemas que conllevaría, por ejemplo, una situación de doble escala salarial. A fin de evitar esta conflictividad, el Tribunal recalca que "aun habiendo terminado la ultraactividad del convenio en cuestión, ello no significa que no permanezca la obligación de negociar de buena fe en el ámbito colectivo, como establece el art. 89.1 del ET".

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los últimos datos publicados por la Estadística de convenios colectivos corresponden a los convenios registrados hasta el 31 de enero de 2015. Sobre la actividad de firma de convenios, la Estadística indica que los **convenios firmados a lo largo de 2014** fueron 1.505. Este número aumentará conforme vayan registrándose más convenios firmados en el pasado ejercicio.

Por otro lado, la Estadística indica que hay 1.932 **convenios con efectos económicos en 2014** registrados hasta el 31 de enero de 2015, que afectan a 807.429 empresas y a 5.249.122 trabajadores.

En estos convenios con efectos económicos en 2014, el *aumento salarial pactado inicial* fue del 0,56%. A pesar de que el 28% de los trabajadores estuvo cubierto por cláusulas de garantía salarial, éstas no condujeron a un alza adicional de los salarios a nivel agregado, puesto que el *incremento revisado* también fue del 0,56%. Este crecimiento salarial fue ligeramente superior al de 2013 (0,51%), año en el que también fueron iguales los aumentos salariales pactado y revisado.

El desglose de los convenios con efectos económicos en 2014, según incluyan o no cláusulas de garantía salarial, muestra que el crecimiento salarial pactado inicial en los convenios *sin cláusula* se situó en el 0,55%, en tanto que en los convenios *con estas cláusulas* alcanzó el 0,58%. El efecto alcista de las cláusulas en el segundo grupo de convenios elevó su aumento salarial revisado hasta el 0,60%.

En los convenios que contienen cláusulas de garantía no siempre termina verificándose una elevación adicional de los salarios. Sobre este particular, la Estadística de convenios colectivos distingue entre:

- Convenios con cláusula de garantía en los que no concurren las condiciones pactadas para que se produjera una revisión efectiva de los salarios. En estos convenios, que afectan a 1,4 millones de trabajadores, el aumento salarial pactado y revisado fue del 0,58%.
- Convenios con cláusula de garantía en los que sí se cumplieron los requerimientos pactados para la revisión. En estos convenios, que cubren a 74.342 trabajadores, el incremento salarial inicial del 0,6% se elevó hasta el 0,98%.

Según *ámbito funcional* de los convenios con efectos económicos en 2014, el incremento salarial inicial en los convenios de empresa se situó en el 0,43% y por el efecto de las cláusulas de garantía se redujo hasta el 0,42%. En los convenios supraempresariales, el crecimiento inicialmente pactado fue del 0,57%, el mismo que el revisado, al no tener efecto agregado las cláusulas de garantía salarial.

Por *sectores*, los crecimientos salariales iniciales y revisados coinciden, excepto en servicios, donde se produce un alza adicional de los salarios de una centésima por el

efecto de las cláusulas de garantía salarial. El incremento salarial revisado se situó en 0,68% en agricultura, 0,58% en industria, 0,36% en construcción y 0,54% en servicios.

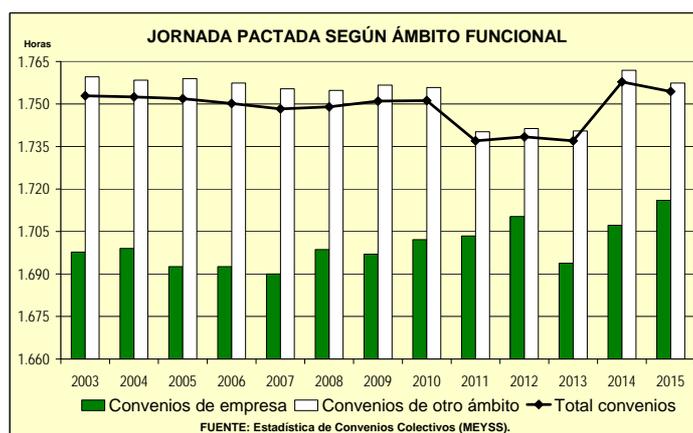
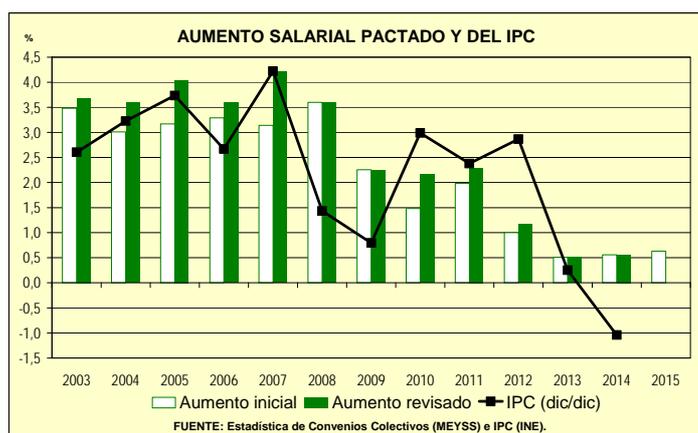
La *jornada pactada* se elevó hasta 1.758 horas, unas 21 horas más que en 2013. Este aumento de las horas pactadas se debe a la ampliación de la jornada en los convenios de empresa (13 horas más, hasta 1.707 horas) y, sobre todo, en los convenios de sector (21 horas más, hasta 1.762 horas).

Respecto a las **inaplicaciones de convenios** depositadas en 2014, se registraron 2.073, que conciernen a 66.203 trabajadores. La gran mayoría de las empresas afectadas se encuadran en el sector de los servicios y son pequeñas (0 a 49 trabajadores). Prácticamente la totalidad de las inaplicaciones son descuelgues de convenios sectoriales, son aprobadas por acuerdo durante el período de consultas (el 95,8%) y alteran la cuantía salarial, aunque las de condiciones inaplicadas y sus combinaciones son numerosas (ver cuadro adjunto).

CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS (inaplicaciones depositadas en 2014)		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
<b>TOTAL</b>	<b>2.073</b>	<b>66.203</b>
Cuantía salarial	1.333	39.830
Cuantía salarial y sistema de remuneración	306	4.958
Sistema de remuneración	105	2.473
Cuantía salarial y jornada de trabajo	69	2.779
Cuantía salarial, sistema remuneración y mejoras voluntarias acción protectora SS.	36	981
Cuantía salarial, jornada de trabajo y horario y distribución del tiempo de trabajo	35	7.010
Cuantía salarial y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	21	461
Resto de casos	168	7.711

En lo referente a la información de la Estadística de convenios colectivos sobre lo acontecido en 2015, su significación es limitada. Así, los **convenios firmados hasta el 31 de enero** fueron 6, que afectan a 4.255 trabajadores. Respecto a **los convenios con efectos económicos en 2015**, son 343 y afectan 1.034.549 trabajadores.

El *aumento salarial* inicialmente pactado se sitúa en 0,63%, porcentaje que puede ser revisado al concluir el año por el efecto de las cláusulas de garantía salarial, que cubren al 15,8% de los trabajadores. El crecimiento salarial en los convenios de empresa (0,56%) es inferior al de los convenios supraempresariales (0,64%).



# ACTUACIONES DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

## 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, ha tenido entrada en estos dos primeros meses del año una **nueva solicitud** de inaplicación.

La misma fue objeto de valoración en el seno de la Comisión Permanente de la CCNCC celebrada en fecha 14 de enero de 2015, en la que se acordó por unanimidad la **desestimación** de la pretensión empresarial puesto que la mercantil no había realizado una actividad probatoria o argumentativa que demostrase que la medida de inaplicación solicitada se ajustaba a derecho. Y todo ello en base a la argumentación siguiente: por una parte, que se había llevado a cabo una negociación global con representantes de las dos mercantiles que presentaban un único escrito de solicitud y, por otra parte, que dicha solicitud solo se había acompañado de documentación contable referida exclusivamente a una mercantil. Por esta razón, se entendió que no quedaba acreditado el cumplimiento de los requisitos legales referidos a la debida constitución de la comisión negociadora, ni el cumplimiento del deber de negociar de buena fe durante el período de consultas, en lo que se refiere a la entrega a la parte social de la información pertinente y justificativa de la medida solicitada.

En otro orden de cosas, es preciso recordar que la Disposición Adicional Sexta ("Actuación de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en el ámbito de las Comunidades Autónomas") del Real Decreto-ley 5/2013, de 15 de marzo, de medidas para favorecer la continuidad de la vida laboral de los trabajadores de mayor edad y promover el envejecimiento activo, preveía que en 3 meses, a partir del 17 de marzo de 2013, la Comisión Consultiva podría conocer de las solicitudes presentadas por empresas y representantes legales de los trabajadores para dar solución a las discrepancias surgidas por falta de acuerdo sobre la inaplicación de las condiciones de trabajo recogidas en convenio colectivo de aplicación. Para ello, tal inaplicación debería afectar a centros de trabajo de una empresa situados en el territorio de una comunidad autónoma donde no se hubiera constituido y puesto en funcionamiento un órgano tripartito equivalente en su ámbito a la CCNCC o no hubiera suscrito un convenio de colaboración con el Ministerio de Empleo y Seguridad Social, acordando la actuación de la citada Comisión en su ámbito territorial.

Hasta finales del año pasado, Canarias se mantenía como la única Comunidad Autónoma que carecía de regulación propia para realizar estas funciones, por lo que se asumieron supletoriamente por la CCNCC. Este panorama cambia tras la reciente publicación del Decreto 117/2014, de 12 de diciembre, por el que se crea la Comisión para la inaplicación de las condiciones de trabajo establecidas en los convenios colectivos en el ámbito de la Comunidad Autónoma de Canarias.

Todo ello queda reflejado en el siguiente mapa:



Finalmente, según ha tenido conocimiento esta CCNCC, se han dictado nuevos Laudos por árbitros designados al efecto por la Comisión Consultiva Regional de convenios Colectivos de Castilla-La Mancha, la Comisión de Convenios Colectivos del Consejo de Relaciones Laborales de Cataluña, la Comisión de Convenios Colectivos del Consejo Regional de Trabajo de Castilla y León y el ORPRICE del País Vasco, respectivamente, y que han sido incorporados a la página web de la Comisión.

Se destacan, entre otras, las siguientes decisiones arbitrales:

- Laudo emitido el 27/08/2014 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, en las condiciones fijadas en este Laudo.
- Laudo emitido el 29/01/2015 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 de empresa aplicable a la solicitante, por las razones expuestas en sus consideraciones.
- Laudo emitido el 04/08/2014 por el árbitro designado por la Comisión de Convenios Colectivos de Castilla y León, en el que se dictamina que no procede la inaplicación solicitada sobre condiciones salariales y duración de jornada previstas en el VI Convenio Colectivo marco estatal de Servicios de Atención a las Personas Dependientes y Desarrollo de la Promoción de la Autonomía Persona, de acuerdo con lo expresado en sus fundamentos jurídicos.
- Laudo emitido el 11/07/2014 por el árbitro designado por el Órgano para la Resolución de los Procedimientos para la Inaplicación de Convenios Colectivos Estatutarios (ORPRICE), por el que se viene a estimar la pretensión formulada sobre inaplicación de determinadas condiciones de trabajo de carácter salarial establecidas en el Convenio Colectivo de Intervención Social de Gipuzkoa (2011-2014) en la parte relativa a los incrementos salariales que deriven para los salarios devengados a partir de la fecha de este Laudo hasta el 31 de diciembre de 2014.

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@mevss.es](mailto:ccncc@mevss.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: 270-15-010-1

27/02/2015

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO (1)															
A/ POR AÑO EFECTOS ECONÓMICOS (2)	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013 P	2014 P	2015 P	
<b>Convenios (número)</b>															
Total	5.462	5.522	5.474	5.776	5.887	6.016	5.987	5.689	5.067	4.585	4.376	3.161	1.932	343	
Empresa	4.086	4.147	4.093	4.353	4.459	4.598	4.539	4.323	3.802	3.422	3.234	2.274	1.407	224	
Ámbito superior a la empresa	1.376	1.375	1.381	1.423	1.428	1.418	1.448	1.366	1.265	1.163	1.142	887	525	119	
Convenios firmados en años anteriores	2.896	3.057	2.757	3.195	3.418	3.561	3.406	3.677	3.285	2.869	2.295	1.136	954	340	
Convenios firmados en el año	2.257	2.155	2.310	2.202	2.055	2.059	2.145	1.502	1.370	1.183	1.340	1.697	976	3	
Convenios firmados en años posteriores	309	310	407	379	414	396	436	510	412	533	741	328	2	0	
<b>Empresas (miles)</b>															
Total	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	1.162,0	1.117,9	807,4	84,9	
Ámbito superior a la empresa	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	1.158,7	1.115,6	806,0	84,6	
<b>Trabajadores (miles)</b>															
Total	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	10.099,0	8.531,1	5.249,1	1.034,5	
Empresa	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	925,7	656,0	399,0	74,7	
Ámbito superior a la empresa	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	9.173,3	7.875,0	4.850,2	959,8	
Con convenio firmado en años anteriores	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	4.229,4	3.725,6	3.619,5	1.030,5	
Con convenio firmado en el año	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	3.169,4	4.328,1	1.626,1	4,0	
Con convenio firmado en años posteriores	395,0	656,2	620,9	677,5	488,2	852,9	576,7	1.047,0	1.217,4	1.472,6	2.700,2	477,4	3,5	0	
Agrario (3)	783,4	865,7	838,7	826,3	814,0	809,8	745,5	736,2	717,4	635,4	779,7	585,3	393,1	40,4	
Industria (3)	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	2.255,4	1.978,4	1.515,5	371,1	
Construcción (3)	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	741,1	552,1	28,2	25,5	
Servicios (3)	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	6.322,8	5.415,3	3.312,3	597,5	
<b>Variación salarial pactada inicial (%)</b>															
Total	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	0,6	
Empresa	2,7	2,7	2,6	2,9	2,9	2,7	3,1	2,2	1,3	1,6	1,2	0,2	0,4	0,6	
Ámbito superior a la empresa	3,2	3,6	3,1	3,2	3,3	3,2	3,7	2,3	1,5	2,0	1,0	0,5	0,6	0,6	
-Grupo de empresas	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	0,5	
-Sector local-comarcal	3,2	2,7	2,8	3,0	3,0	3,2	3,0	2,3	1,6	0,7	1,4	-	-	-	
-Sector provincial	3,3	3,5	3,3	3,3	3,5	3,4	3,9	2,4	1,6	2,2	1,1	0,6	0,7	0,9	
-Sector autonómicos	3,0	3,6	3,2	2,9	3,1	3,1	4,4	2,2	1,3	1,9	1,0	0,7	0,6	0,4	
-Sector nacional	3,2	3,0	2,6	3,1	3,1	2,9	3,0	1,9	1,5	1,8	0,8	0,4	0,5	0,5	
En convenios firmados en años anteriores	2,9	3,6	2,9	3,0	3,2	3,0	3,6	2,5	1,7	2,4	1,6	0,7	0,5	0,6	
En convenios firmados en el año	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	0,5	
En convenios firmados en años posteriores	3,5	2,9	3,1	3,7	3,5	3,8	3,2	1,0	1,2	0,6	0,4	-0,1	0,0	-	
Sin cláusula de garantía salarial	3,7	3,6	3,3	3,8	3,9	3,6	4,4	1,9	1,5	2,0	0,9	0,5	0,6	0,6	
Con cláusula de garantía salarial	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	0,6	
Agrario (3)	3,5	3,7	3,7	3,8	4,0	4,0	4,0	2,1	1,4	2,0	1,1	0,6	0,7	1,0	
Industria (3)	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	0,6	
Construcción (3)	3,5	4,7	3,4	2,9	3,0	3,6	3,6	3,5	1,5	1,6	1,0	0,5	0,4	0,5	
Servicios (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	0,6	
<b>Variación salarial revisada (%)</b>															
Total	3,9	3,7	3,6	4,0	3,6	4,2	3,6	2,2	2,2	2,3	1,2	0,5	0,6	-	
Empresa	3,6	2,9	3,1	3,6	3,2	3,6	3,1	2,2	2,0	2,0	1,5	0,2	0,4	-	
Ámbito superior a la empresa	3,9	3,8	3,7	4,1	3,7	4,3	3,7	2,2	2,2	2,3	1,1	0,5	0,6	-	
-Grupo de empresas	3,9	2,9	3,3	3,8	3,2	4,1	2,7	2,1	2,6	2,0	2,0	0,5	-	-	
-Sector local-comarcal	4,0	3,1	3,8	4,2	3,4	4,5	3,0	2,3	2,0	0,8	1,4	-	-	-	
-Sector provincial	3,8	4,0	3,8	4,2	3,8	4,5	3,9	2,4	2,2	2,6	1,2	0,6	-	-	
-Sector autonómicos	3,4	3,7	3,5	3,6	3,3	3,5	4,4	2,2	2,0	2,2	1,2	0,7	-	-	
-Sector nacional	4,3	3,3	3,3	4,1	3,5	4,1	3,0	1,9	2,3	2,0	0,9	0,4	-	-	
En convenios firmados en años anteriores	3,8	3,8	3,6	3,9	3,6	3,9	3,6	2,5	2,4	2,8	1,9	0,7	0,5	-	
En convenios firmados en el año	4,0	3,7	3,7	4,2	3,7	4,6	3,7	2,0	2,1	1,9	0,9	0,4	0,6	-	
En convenios firmados en años posteriores	3,6	3,1	3,2	3,8	3,6	4,3	3,2	1,0	1,2	0,6	0,4	-0,1	0,0	-	
Con cláusula de garantía salarial	3,9	3,7	3,7	3,0	3,4	4,5	3,2	2,5	2,9	2,7	2,0	0,6	0,6	-	
Agrario (3)	3,9	3,8	4,0	4,3	4,1	4,6	4,0	1,9	2,2	2,2	1,2	0,6	0,7	-	
Industria (3)	4,1	3,5	3,6	4,1	3,7	4,3	3,4	2,2	2,3	2,8	1,3	0,5	0,6	-	
Construcción (3)	3,7	4,8	4,4	4,5	3,6	5,6	3,6	3,5	1,6	2,3	1,5	0,5	0,4	-	
Servicios (3)	3,8	3,5	3,4	3,9	3,5	3,8	3,6	2,1	2,2	2,1	1,1	0,5	0,5	-	
<b>Cl. garantía salarial (% trabajadores)</b>															
Total	68,1	71,9	68,8	71,9	70,8	66,0	67,3	59,0	47,1	42,4	26,9	28,9	27,9	15,8	
Empresa	56,5	54,8	55,9	52,7	52,5	54,4	54,6	45,2	43,3	32,5	24,6	10,8	15,1	26,6	
Ámbito superior a la empresa	69,5	73,9	70,2	74,2	73,1	67,4	68,7	60,5	47,4	43,4	27,2	30,4	29,0	15,0	
<b>Jornada anual (horas)</b>															
Total	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	1.737,0	1.757,8	1.754,4	
Empresa	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	1.710,3	1.693,8	1.707,2	1.716,0	
Ámbito superior a la empresa	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	1.741,3	1.740,5	1.761,9	1.757,4	
<b>Ratio empresas por convenio</b>															
Total convenios	238,4	232,1	234,3	227,5	247,5	235,0	268,1	267,3	292,3	255,4	265,5	353,7	417,9	247,4	
Convenios ámbito superior a la empresa	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	1.014,6	1.257,8	1.535,3	711,2	
<b>Ratio trabajadores por convenio</b>															
Total convenios	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	2.307,8	2.698,9	2.716,9	3.016,2	
Convenios de empresa	251,1	259,0	247,9	266,4	274,6	274,3	267,7	257,8	242,8	271,5	286,3	288,5	283,6	333,6	
Convenios ámbito superior a la empresa	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	8.032,6	8.878,3	9.238,4	8.065,8	
<b>Ratio trabajadores por empresa</b>															
Total convenios	7,4	7,8	7,9	8,2	7,6	8,2	7,5	7,6	7,3	9,1	8,7	7,6	6,5	12,2	
Convenios de empresa	251,1	259,0	247,9	266,4	274,6	274,3	267,7	257,8	242,8	271,5	286,3	288,5	283,6	333,6	
Convenios ámbito superior a la empresa	6,7	7,0	7,2	7,3	6,8	7,3	6,7	6,9	6,7	8,3	7,9	7,1	6,0	11,3	
<b>B/ CONVENIOS FIRMADOS</b>															
		2011 P	2012 P	2013 P	2014 P	2015 P	C/ INAPLICACIONES DE CONVENIOS					2012	2013	2014	2015 P
Convenios		1.363	1.584	2.482	1.505	6	Número					748	2.512	2.073	162
De nuevas unidades de negociación		264	338	658	496	1	Con acuerdo en período consultas (%)					-	90,7	95,8	90,7
Trabajadores (miles)		2.628,7	3.195,7	5.259,3	1.978,3	4.255	Empresas afectadas					687	2.179	1.831	153
De nuevas unidades de negociación		276,9	72,4	270,0	123,9	9	Trabajadores					29.352	159.550	66.203	3.797

(1) Convenios registrados hasta el 31 de enero de 2015. Datos acumulados de cada período. (2) Datos en negrita actualizados a 31 de octubre de 2014 y datos en cursiva actualizados a 31 de diciembre de 2014. La información de 2013, 2014 y 2015 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)	I 13	II 13	III 13	IV 13	I 14	II 14	III 14	IV 14
<b>Contabilidad Nacional (2)</b>														
PIB	-3,6	0,0	-0,6	-2,1	-1,2	1,4	-2,2	-1,7	-1,0	0,0	0,6	1,2	1,6	2,0
Empleo (3)	-6,1	-2,7	-2,5	-4,4	-3,3	1,2	-4,3	-3,9	-3,0	-1,8	-0,4	1,0	1,7	2,4
Asalariados	-6,0	-2,4	-2,6	-5,1	-3,9	1,6	-5,2	-4,9	-3,6	-2,0	-0,3	1,6	2,1	2,9
No asalariados	-6,7	-4,1	-2,1	-0,3	0,9	-1,2	1,1	2,4	0,4	-0,4	-1,4	-2,2	-1,0	-0,4
Productividad. Total (3)	2,7	2,7	2,0	2,5	2,1	0,2	2,2	2,3	2,0	1,8	1,1	0,2	0,0	-0,4
Agricultura	0,7	1,4	8,1	-10,1	16,6	3,4	11,9	18,2	17,9	18,6	1,5	3,0	8,4	0,7
Industria	1,7	6,7	3,3	1,9	3,0	1,0	1,4	2,4	4,7	3,3	3,4	2,2	-0,7	-0,8
Construcción	17,5	-0,7	3,0	5,6	4,7	1,4	4,8	6,6	4,4	3,0	3,3	2,4	0,0	0,1
Servicios	1,5	2,5	2,0	3,2	1,4	0,0	2,0	1,6	1,0	1,0	0,7	-0,3	-0,2	-0,3
Remuneración por asalariado (3)	4,4	1,0	0,9	-0,6	1,7	-0,2	0,5	1,0	1,4	3,8	-0,1	0,0	-0,3	-0,5
Coste Laboral Unitario (CLU)(3)(4)	1,6	-1,6	-1,1	-3,0	-0,4	-0,4	-1,6	-1,3	-0,6	2,0	-1,1	-0,3	-0,3	-0,1
Deflactor del PIB	0,3	0,2	0,1	0,2	0,7	-0,5	0,8	1,0	0,4	0,5	-0,6	-0,5	-0,3	-0,6
CLU real (3)(5)	1,4	-1,8	-1,2	-3,2	-1,1	0,1	-2,5	-2,2	-1,0	1,5	-0,5	0,2	0,0	0,5
<b>Encuesta de Población Activa (EPA)</b>														
Ocupados	-6,7	-2,0	-1,6	-4,3	-2,8	1,2	-4,1	-3,4	-2,5	-1,2	-0,5	1,1	1,6	2,5
Asalariados	-5,8	-1,8	-1,3	-5,3	-3,5	1,5	-5,0	-4,4	-3,0	-1,4	-0,4	1,7	2,0	2,8
No asalariados	-10,6	-2,9	-3,3	1,1	0,3	-0,4	0,1	1,7	0,0	-0,3	-0,7	-1,7	-0,5	1,5
Activos	0,8	0,4	0,3	0,0	-1,1	-1,0	-0,5	-1,2	-1,4	-1,2	-1,8	-1,0	-1,0	-0,2
Parados	60,0	11,7	8,0	15,9	4,1	-7,3	10,8	5,5	2,0	-1,4	-5,5	-7,0	-8,7	-8,1
Tasa de ocupación (6)	49,4	48,3	47,4	45,4	44,4	45,0	44,0	44,4	44,6	44,5	44,0	45,0	45,4	45,6
Varones	56,5	54,8	53,3	50,6	49,4	50,3	48,8	49,4	49,8	49,5	48,9	50,3	51,1	50,9
Mujeres	42,6	42,0	41,7	40,5	39,6	40,0	39,3	39,5	39,7	39,6	39,5	40,1	40,0	40,6
Nacionales	48,6	47,5	46,9	45,0	44,0	44,7	43,7	44,0	44,3	44,1	43,8	44,6	45,0	45,2
Extranjeros	55,5	54,2	51,7	48,5	47,2	48,4	46,2	47,8	47,4	47,3	46,2	48,8	49,2	49,3
Tasa de temporalidad (7)	25,2	24,7	25,1	23,4	23,1	24,0	21,9	22,9	24,1	23,7	23,1	24,0	24,6	24,2
Ocupados tiempo parc./total (%)	12,5	13,0	13,6	14,5	15,8	15,9	15,8	16,1	15,2	16,1	16,2	16,4	15,0	16,1
Tasa de actividad (8)	60,2	60,3	60,3	60,4	60,0	59,6	60,2	60,0	60,0	59,9	59,5	59,6	59,5	59,8
Varones	68,6	68,2	67,6	67,1	66,4	65,8	66,6	66,3	66,6	66,1	65,5	65,9	66,0	66,0
Mujeres	52,0	52,7	53,4	54,0	53,9	53,7	54,1	54,0	53,8	54,0	53,7	53,7	53,3	53,9
Nacionales	57,9	58,0	58,2	58,5	58,3	58,0	58,2	58,3	58,3	58,2	57,8	58,0	58,0	58,2
Extranjeros	77,4	77,4	76,7	75,8	74,9	73,8	75,9	74,4	74,7	74,4	74,1	74,1	73,2	73,9
Tasa de paro (9)	17,9	19,9	21,4	24,8	26,1	24,4	26,9	26,1	25,6	25,7	25,9	24,5	23,7	23,7
Varones	17,6	19,6	21,0	24,6	25,6	23,6	26,7	25,5	25,2	25,0	25,4	23,7	22,5	22,8
Mujeres	18,1	20,2	21,8	25,0	26,7	25,4	27,3	26,7	26,2	26,5	26,6	25,4	25,0	24,7
Nacionales	16,0	18,1	19,5	23,0	24,4	23,0	25,0	24,6	24,0	24,2	24,2	23,1	22,4	22,4
Extranjeros	28,2	29,9	32,6	35,9	37,0	34,5	39,2	35,7	36,6	36,4	37,7	34,1	32,9	33,2
Parados larga durac./total (%) (10)	28,6	42,6	48,2	52,4	58,4	61,8	56,3	58,3	58,4	60,7	61,6	62,1	61,9	61,4
<b>Encuesta Trimestral Coste Laboral</b>														
Coste laboral total por trabajador	3,5	0,4	1,2	-0,6	0,2	-0,3	-1,4	-0,3	0,2	2,1	-0,2	-0,1	-0,4	-
Coste salarial por trabajador	3,2	0,9	1,0	-0,6	0,0	-0,1	-1,8	-0,6	-0,2	2,5	-0,2	0,0	-0,1	-
Coste salarial ordinario	3,2	0,3	1,0	0,5	-0,3	0,0	-0,5	-0,2	-0,2	-0,3	0,0	0,0	0,0	-
Pagos extraordinarios y atrasad.	3,4	5,2	1,7	-7,4	2,2	-0,4	-12,0	-2,5	-0,6	17,2	-1,8	0,4	-0,3	-
Otros costes por trabajador	4,3	-1,1	1,6	-0,8	0,6	-0,8	-0,3	0,4	1,4	0,8	-0,4	-0,5	-1,5	-
Cotizaciones obligatorias	2,4	0,3	1,0	-0,2	0,6	1,5	0,0	0,6	0,7	1,0	1,4	1,5	1,7	-
Coste por despido	42,7	-14,6	28,6	-12,0	-5,4	-24,2	-12,6	-12,4	13,2	-5,1	-18,3	-21,3	-33,8	-
Coste laboral por hora trabajada	5,6	0,6	2,2	-0,1	0,5	0,5	2,1	-2,4	0,5	1,8	-1,8	3,5	-0,1	-
Horas mensuales efectivas. Total	-2,0	-0,3	-0,9	-0,6	-0,4	-0,8	-3,4	2,2	-0,3	0,2	1,6	-3,5	-0,3	-
Tiempo completo	-1,3	0,5	-0,3	0,1	0,3	-0,2	-2,5	3,0	0,2	0,8	2,2	-3,0	0,2	-
Tiempo parcial	-2,6	2,1	0,4	0,0	0,7	-0,2	-4,1	3,1	2,0	2,0	1,7	-2,3	0,1	-
	2010	2011	2012	2013	2014	2015(1)	Jun 14	Jul 14	Ago 14	Sep 14	Oct 14	Nov 14	Dic 14	Ene 15
<b>Afiliados y movimiento laboral registrado</b>														
Afiliados S.S. (media mensual)	-2,0	-1,3	-3,4	-3,3	1,6	2,5	1,8	2,0	2,0	2,2	2,0	2,5	2,6	2,5
Asalariados	-1,8	-1,4	-3,8	-3,8	1,4	2,5	1,6	1,9	1,9	2,1	1,9	2,5	2,6	2,5
No asalariados	-2,8	-1,2	-1,4	-0,7	2,2	2,5	2,4	2,4	2,5	2,6	2,6	2,5	2,4	2,5
Paro registrado	11,4	4,8	10,9	2,6	-5,6	-6,0	-6,6	-5,9	-5,8	-5,9	-5,9	-6,2	-5,4	-6,0
Contratos registrados	2,8	0,1	-4,6	7,4	13,1	8,6	18,9	9,1	8,8	17,4	7,6	11,6	7,2	8,6
Indefinidos (% del total)	8,5	7,7	7,9	7,8	8,1	8,8	7,3	6,9	6,4	8,5	8,7	8,5	7,2	8,8
<b>IPC</b>														
IPC s/ diciembre anterior (11)	3,0	2,4	2,9	0,3	-1,0	-	-0,2	-1,2	-1,0	-0,9	-0,4	-0,5	-1,0	-1,6
IPC s/ año anterior	1,8	3,2	2,4	1,4	-0,2	-1,3	0,1	-0,3	-0,5	-0,2	-0,1	-0,4	-1,0	-1,3
Subyacente s/ año anterior (12)	0,6	1,7	1,6	1,4	0,0	0,2	0,0	0,0	0,0	-0,1	-0,1	-0,1	0,0	0,2
IPC energía s/año anterior	12,5	15,7	8,9	0,0	-0,8	-11,4	2,6	0,3	-0,9	0,0	-1,1	-3,2	-8,5	-11,4

(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@meys.es](mailto:ccncc@meys.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)

NIPO: 270-15-010-1