Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (CCT)

FUENTES DE LA INFORMACIÓN

La fuente de información fundamental para la elaboración de esta estadística es la *hoja estadística* que debe ser cumplimentada por las comisiones negociadoras una vez firmados los convenios y que se adjunta como parte de la documentación al inscribirlos en el Registro de Convenios Colectivos de la Autoridad Laboral competente.

Desde el 1 de octubre de 2010, con la entrada en vigor del Real Decreto **713/2010**, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo[1], las *hojas estadísticas*, correspondientes a los formularios asociados a los anexos 2.I, 2.II, 2.III y 2.IV de dicho Real Decreto, se descargan a partir de su inscripción telemática en la aplicación electrónica REGCON.

Una vez se ha realizado la inscripción en REGCON, la información es analizada y depurada posteriormente por la Subdirección General de Estadística y Análisis Sociolaboral (SGEAS) para garantizar la coherencia, la calidad y la veracidad de los datos.

Las tablas de inaplicaciones se elaboran a partir de los datos estadísticos que se cumplimentan al depositar en REGCON los acuerdos sobre inaplicación de condiciones de trabajo previstas en los convenios colectivos. En la desagregación de las inaplicaciones por tamaño de la empresa también se utiliza información del Fichero de Cuentas de Cotización de la Seguridad Social.

Para el cálculo de la tasa de cobertura se utiliza (tanto en el numerador como en el denominador) la información de las relaciones laborales de la Tesorería General de la Seguridad Social, puesto que ofrece una visión completa de los convenios en vigor. No es posible calcular la tasa de

[1] *Este Real Decreto se modificó ligeramente con el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos en su disposición final tercera.*

cobertura por ámbito funcional al no poder determinar el denominador dentro de cada categoría de la desagregación.

OBJETIVO DE LA ESTADÍSTICA

La Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo tiene por objeto proporcionar información estadística sobre los aspectos más relevantes de los convenios colectivos de trabajo así como del resultado de los procesos de negociación colectiva realizada en el año en curso y anteriores.

TIPO DE DIFUSIÓN

Avance mensual de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, en la que se proporciona información estadística de avance (provisional) obtenida a raíz de la información contenida en las *hojas estadísticas* inscritas en el Registro de Convenios y Acuerdos Colectivos (REGCON), en el periodo temporal objeto de análisis.

Las tablas del avance mensual se agrupan en tres bloques de información:

1.- Convenios colectivos por año de firma.

2.- Convenios colectivos por año de efectos económicos.

3.- Inaplicaciones de convenios colectivos

Datos anuales de la estadística (avance y definitivos), recoge los resultados anuales de la negociación colectiva en función de los efectos económicos conocidos. La publicación de avance tiene como referencia el año t-1 y la de datos definitivos el año t-2 (siendo t el año actual).

La tasa de cobertura anual se difundirá en las publicaciones anuales de avance y definitiva.

Principales series, se incluye información en formato de series temporales sobre los principales indicadores de la Estadística y sus principales desagregaciones.

VARIABLES DE ANÁLISIS

Convenios colectivos: en la estadística se publica información sobre convenios según dos criterios de clasificación:

1.- Convenios colectivos por año de firma

Se ofrece información sobre los convenios firmados en función del año de la fecha de firma indicada en la *hoja estadística* desagregados por ámbito funcional y sector de actividad. También se informa del número de convenios firmados por nuevas unidades de negociación. En las tablas de este apartado se contabilizan los convenios firmados en los distintos años, aunque no hayan pactado una variación salarial cuantificada en el momento de su registro.

2.- Convenios colectivos por año de efectos económicos

Las cifras relativas al número de convenios y al número de trabajadores de este apartado no representa el total de convenios aplicables o de trabajadores cubiertos por convenio.

La información sobre efectos económicos de los convenios pretende fundamentalmente establecer la variación salarial media pactada de los convenios con efectos en un año determinado. Así, se incluyen tanto los convenios firmados en el año de referencia, como aquellos convenios firmados en años anteriores cuya vigencia es de dos años o más, que tienen efectos económicos en el año analizado y que pactan una variación salarial para el año de referencia conocida a la fecha actual y que ha sido registrada a través de REGCON[2].

A partir de la lectura de los textos de los convenios, en el momento en que la información de un año va a pasar a considerarse definitiva para la estadística, se incorporan las revisiones salariales de los convenios plurianuales cuyas variaciones salariales son conocidas y cuantificables, pero que no habían sido registradas en la aplicación REGCON.

[2] *Los formularios que recogen esta información son los que aparecen en los anexos 2.I, 2.II y 2.IV del Real Decreto 713/2010 (Hoja Estadística de Convenios Colectivos de Empresa, de Sector, Revisión salarial anual de los convenios plurianuales o de las prórrogas para los sucesivos años de vigencia). A partir de diciembre de 2013 se ha empezado a incluir en la Estadística información relativa a modificaciones realizadas sobre la vigencia del convenio y/o la variación salarial pactada comunicadas mediante el trámite de Modificación que hay en REGCON.*

Hay que tener en cuenta que, en el cálculo de la variación salarial media, la estadística no recoge información de modificaciones salariales realizadas al margen de los convenios ni de modificaciones realizadas en el marco de inaplicaciones de convenios. Tampoco recoge los datos relativos a convenios cuyos efectos económicos no sean cuantificables en forma de variación salarial.

Para el cálculo de la variación salarial media únicamente se tienen en cuenta las variaciones salariales consolidadas en las tablas salariales del convenio objeto de estudio.

El dato que se proporciona en el Avance Mensual es el acumulado correspondiente a los meses transcurridos de cada año natural. Los datos de los primeros meses del año reflejan, por tanto, información poco significativa respecto al año de referencia. La información que se proporciona a lo largo de todo el año es, por tanto, provisional, dado que se negocian y registran algunos convenios en fechas muy posteriores a la de finalización del año de referencia. La consolidación definitiva de los datos se realiza, aproximadamente, en t+18 meses (siendo t el año actual).

Se ofrece información desagregada por sector, sección y división de actividad económica, siguiendo la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-2009), de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto **475/2007**, de 13 de abril, por el que se aprueba la CNAE-09.

Trabajadores: número de trabajadores afectados por el convenio objeto de estudio, comunicado en la hoja estadística cumplimentada al inscribir el convenio colectivo en la aplicación REGCON.

Empresas: número de empresas afectadas por el convenio objeto de estudio, comunicado en la hoja estadística correspondiente. En la estadística se identifica cada "convenio de empresa" con una empresa; sin embargo, aunque poco numerosas, algunas empresas tienen más de un convenio, por lo que el número de éstas puede estar sobrevalorado.

Cláusulas de garantía salarial: en los convenios se puede pactar que las retribuciones salariales iniciales sean revisadas con posterioridad, modificando la variación salarial inicial en función del comportamiento del parámetro al que esté referenciada dicha cláusula (Ejemplo: IPC, Ley de Presupuestos General del Estado, PIB, beneficios de la empresa, etc.). Los efectos de estas

revisiones pueden ser con carácter retroactivo (con una determinada fecha de efecto económico de la revisión) o no retroactivo.

Variación salarial media: para el cálculo de la variación salarial se tienen en cuenta los convenios que tienen efectos económicos en el año analizado y pactan una variación salarial conocida para el periodo de referencia y que ha sido registrada en REGCON. Se calcula como media ponderada por el número de trabajadores en cada convenio. Se publica información de la variación salarial pactada y de la revisada (aplicando las cláusulas de garantía salarial que se hagan efectivas en los convenios donde consten), publicándose esta última una vez finalizado el año.

Jornada media laboral pactada: al igual que la variación salarial, se calcula como media ponderada por el número de trabajadores de cada convenio.

Inaplicaciones de convenios colectivos: se refiere a la inaplicación por parte de las empresas de alguna/algunas condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, sea éste de sector o de empresa, que afecten a las materias recogidas en el artículo 14 de la Ley **3/2012**, de 6 de julio de medidas urgentes *para la reforma del mercado laboral* cuando concurran causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

Se ofrecen datos del número de inaplicaciones, número de empresas que han presentado una o más inaplicaciones y número de trabajadores afectados, desagregado por sector de actividad, tamaño de la empresa y mes de depósito. Además, se incluye información relativa a las condiciones de trabajo inaplicadas, el procedimiento seguido para realizar la inaplicación y el ámbito funcional del convenio inaplicado, todo ello en función del año en que fueron depositados[3].

Tamaño de la empresa: en los datos relativos a las inaplicaciones de convenios el tamaño de empresa a la que se aplica la inaplicación se obtiene a partir del número de trabajadores que consta para cada empresa en los Ficheros de Cuentas de Cotización de la Seguridad Social en el mes en que se depositó el trámite. Los datos se clasifican según los distintos tramos del

[3] *Tal y como regula la disposición adicional cuarta del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo incluida en el Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre, por el que se regula la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos.*

número de trabajadores en cada una de las empresas: (1-49), (50-249), (250 o más trabajadores).

PRINCIPALES VARIABLES DE CLASIFICACIÓN

Las variables de clasificación más relevantes de la Estadística son:

Ámbito del convenio:

- *Ámbito funcional:* se distingue entre "convenios de empresa" y "convenios de ámbito superior a la empresa". Los primeros engloban tanto a los convenios que afectan a toda la plantilla de una empresa como a parte de la misma y los segundos se refieren a los convenios de sector y de grupos de empresa. Dentro de los convenios de sector se distingue entre: local-comarcal, provincial, autonómico, interautonómico y nacional. Es autonómico cuando el convenio afecta a empresas o centros de trabajo ubicados en más de una provincia de una comunidad autónoma y el ámbito es interautonómico cuando afecta a empresas o centros de trabajo de varias provincias de distintas comunidades autónomas.

- *Ámbito geográfico:* se diferencia entre convenios provinciales, autonómicos (incluye las comunidades autónomas uniprovinciales) y estatales.

Actividad económica: los datos se ofrecen por sectores y secciones de actividad, siguiendo la Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE-09), de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto **475/2007**, de 13 de abril, por el que se aprueba la CNAE-09.

La actividad económica es la desempeñada por la empresa o centro de trabajo cubierto por el convenio. Si en la empresa se realizan varias actividades, la actividad económica consignada corresponde a la principal.

En los convenios de sector, la actividad económica será la del sector; en caso de caracterizarse por varias actividades, la actividad económica será la que corresponda al mayor número de trabajadores afectados por el convenio.

Comunidad autónoma: el desglose geográfico se ha realizado teniendo en cuenta la localización de la Autoridad Laboral donde se ha registrado el convenio. Los convenios interautonómicos son aquellos registrados en la

Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social. El total indicado en cada comunidad autónoma es la suma de los convenios autonómicos registrados en las Autoridades Laborales de ámbito autonómico y, cuando proceda, los convenios registrados en las Autoridades Laborales provinciales correspondientes a esa comunidad autónoma.

Año de firma: es el año de la fecha de firma indicada en la *hoja estadística* que se cumplimenta en el momento del registro del convenio.

Periodo de registro: es el mes y el año en el que la información sobre el convenio se incluye en la Estadística.

Fecha de efectos económicos: es el año en el que el convenio tiene efectos económicos; es decir, para el año de referencia tiene una variación salarial conocida que ha sido registrada a través de REGCON.

Autoridad Laboral de registro: Estatal (Dirección General de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social), Autonómica (Autoridades Laborales de ámbito autonómico y Autoridades Laborales uniprovinciales), Provincial (Autoridades Laborales de ámbito provincial).

COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Como novedad, a partir de la publicación anual definitiva de 2021 y provisional de 2022 se presenta información de la cobertura de la negociación colectiva.

Relación laboral por cuenta ajena: es un nexo jurídico entre empleadores y trabajadores por cuenta ajena. Existe cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Se formaliza mediante un contrato de trabajo.

Tasa de cobertura: es la proporción de relaciones laborales por cuenta ajena a las que se aplica un convenio colectivo, calculada como el cociente entre el número de relaciones laborales cubiertas por convenios colectivos y el número de relaciones laborales que pueden regularse mediante convenios colectivos de conformidad con el Derecho y usos nacionales.

Como se menciona anteriormente en el apartado de *Fuentes de la información*, los datos utilizados para la obtención de esta tasa de cobertura de la negociación colectiva no provienen de la hoja estadística cumplimentada por las comisiones negociadoras y que se adjunta como parte de la documentación al inscribir los convenios en REGCON con la que se elabora la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, sino de la información de las relaciones laborales de la Tesorería General de la Seguridad Social. El numerador lo conforman las relaciones laborales cubiertas por convenio colectivo estatutario y en el denominador se incluyen todas las relaciones laborales que pueden regularse mediante convenios colectivos de conformidad con el Derecho y usos nacionales. Los colectivos que no tienen derecho a celebrar/firmar convenios colectivos y, cuyas relaciones laborales, por tanto, son restadas del denominador son: *funcionarios de carrera e interinos, personal estatutario permanente y temporal de los servicios de salud*, *altos cargos* y *consejeros de administración*, *ministros de culto*, *penados con actividad laboral*, *socios trabajadores cooperativas*, *contratos formativos*, *miembros de los Parlamentos Español, Europeo y de Comunidades Autónomas, prestaciones en beneficio de la comunidad* y *trabajos de colaboración social*. A continuación, se detallan las disposiciones legales relativas a estos los colectivos excluidos de la negociación colectiva.

Funcionarios de carrera e interinos, personal estatutario permanente y temporal de los servicios de salud: según el artículo 1 de la Ley del **Estatuto de los Trabajadores**[4], estas personas trabajadoras quedan excluidos de su ámbito de aplicación, por lo que no están obligados a ser incluidos a efectos del cálculo de la tasa de cobertura derivada de la negociación colectiva estatutaria.

Altos cargos y consejeros de administración: por un lado, los consejeros de administración en el sentido del art. 1.3.c) del **Estatuto de los Trabajadores** no son personas trabajadoras por cuenta ajena y, por tanto, no tienen

[4] Artículo 1.3 a) del **Estatuto de los Trabajadores**: "Se excluyen *del ámbito regulado por esta ley: a) La relación de servicio de los funcionarios públicos, que se regirá por las correspondientes normas legales y reglamentarias, así como la del personal al servicio de las Administraciones Públicas y demás entes, organismos y entidades del sector público, cuando, al amparo de una ley, dicha relación se regule por normas administrativas o estatutarias*."

derecho a la negociación colectiva. Por otro lado, el personal de alta dirección está regido por una relación laboral especial sujeta al Real Decreto **1382/1985**, de 1 de agosto, por el que se regula la relación laboral de carácter especial del personal de alta dirección. Como se deduce de los artículos 3 y 16 del mencionado real decreto, de un lado, no le es de aplicación el **Estatuto de los Trabajadores** (incluido el Título III referido a la negociación colectiva), salvo expresa remisión del Real Decreto del contrato individual; de otro lado, no se encuentran incluidos en el sistema de representación ordinario. En este sentido, tal y como ha manifestado el Tribunal Supremo[5], sin perjuicio de la posibilidad de los mecanismos de representación y negociación específicos de estas personas -cosa, por otra parte, prácticamente inviable desde el punto de vista práctico-, están excluidas de la negociación general prevista en el **Estatuto de los Trabajadores**.

Ministros de culto: tendrán derecho a la negociación colectiva en caso de que estemos ante una relación de carácter laboral. Por un lado, los ministros de culto que estén incluidos en el Real Decreto **369/1999**, de 5 de marzo, sobre términos y condiciones de inclusión en el Régimen General de la Seguridad Social de los ministros de culto de las iglesias pertenecientes a la Federación de Entidades Religiosas Evangélicas de España, no tienen la condición de trabajadores por cuenta ajena del art. 1.1 del **Estatuto de los Trabajadores**, por lo que no tienen derecho a negociación colectiva. No obstante, en caso de tratarse de religiosos que tengan una relación de carácter laboral[6] sí tendrán derecho a la negociación colectiva.

Penados con actividad laboral: las actividades laborales de los penados en talleres productivos de los centros penitenciarios se rigen por la relación laboral especial regulada en el Real Decreto **782/2001**, de 6 de julio, por el que se regula la relación laboral de carácter especial de los penados que realicen actividades laborales en talleres penitenciarios y la protección de

[5] *Sentencia del Tribunal Supremo (STS) de 15 de marzo de 1990 (RJ 2084/1990).*

[6] Como indica la STS Contencioso-Administrativo de 14 May. 2001, no debe haber ningún impedimento para reconocer como laboral la relación que un religioso mantiene con un tercero fuera de la iglesia o comunidad a la que pertenece cuando tal actividad se subsume dentro de la participación en la actividad productiva definida por el art. 1.1 del Estatuto de los Trabajadores (…). Tampoco debe considerarse que exista impedimento alguno cuando dicha calificación como trabajador por cuenta ajena pueda derivarse del desempeño de funciones ajenas a las propias del culto y asistencia religiosa y otras inherentes a su «status» (conjunto de derechos y deberes propios de una situación).

Seguridad Social de los sometidos a penas de trabajo en beneficio de la comunidad. Las particularidades de esta relación laboral especial están recogidas especialmente en los artículos 27 y siguientes de la Ley Orgánica **1/1979**, de 26 de septiembre, General Penitenciaria, donde se configura este trabajo como un derecho y deber del interno donde las Administraciones Penitenciarias tienen un papel especial en relación con la dirección y control de las actividades laborales, la organización y la planificación del trabajo de carácter productivo o la determinación de las retribuciones. Este régimen de especial sujeción a las Administraciones Penitenciarias y el hecho de que no exista en la normativa que regula la relación laboral especial ninguna llamada al convenio colectivo ni a los derechos colectivos, como exige la jurisprudencia del Tribunal Supremo para la aplicación de la legislación laboral común[7], permiten concluir que este colectivo no tiene derecho a la negociación colectiva.

Socios trabajadores de cooperativas: Los socios trabajadores de sociedades cooperativas no son trabajadores por cuenta ajena, sino que la naturaleza de su relación es societaria (art. 80.1 de la Ley **27/1999**, de 16 de julio, de cooperativas). Por tanto, no tienen derechos laborales, incluido el derecho a la negociación colectiva.

Contrato formativo, que incluye dos modalidades: (1) el *contrato de formación en alternancia* (que tiene por objeto compatibilizar la actividad laboral retribuida con los correspondientes procesos formativos) que da lugar al derecho a la negociación colectiva sin particularidades con respecto al resto de relaciones laborales sometidas a la legislación laboral común y (2) *el contrato formativo para la obtención de la práctica profesional adecuada al correspondiente nivel de estudios*. Respecto a esta segunda modalidad las personas que desarrollen actividades que tengan carácter esencialmente formativo (prácticas formativas o prácticas académicas) y no supongan la realización de actividades netamente productivas o insertas en un contrato de trabajo quedan excluidas del

[7] Como señala el Tribunal Supremo (STS 5 mayo 2006) en relación con la no aplicación de la legislación laboral común sobre el SMI, *El artículo 1.4 del RD **782/2001**, establece que las normas de la legislación laboral común sólo serán aplicables a la relación especial … en los casos en que se produzca una remisión expresa, lo que no ha acontecido en el presente supuesto, en el que no existe un reenvío expresivo de que el trabajo del interno ha de ser remunerado conforme lo dispuesto en convenio colectivo o en el artículo 27 ET regulador del salario mínimo interprofesional, y esta remisión no aparece tampoco en la Ley general penitenciaria, ni en ninguna otra norma de desarrollo.*

concepto de persona trabajadora prevista en el artículo 1 del **Estatuto de los Trabajadores** y, por tanto, están excluidas del ámbito subjetivo de la negociación colectiva.

Miembros de los Parlamentos Español, Europeo y de Comunidades Autónomas: el régimen económico y la protección social de los parlamentarios se establecen en los reglamentos de las cámaras, donde no se reconoce el derecho a la negociación colectiva.

Prestaciones en beneficio de la comunidad: los trabajos en beneficio de la comunidad están excluidos de la legislación laboral, regulados por el Real Decreto **840/2011**, de 17 de junio, por el que se establecen las circunstancias de ejecución de las penas de trabajo en beneficio de la comunidad y de localización permanente en centro penitenciario, de determinadas medidas de seguridad, así como de la suspensión de la ejecución de las penas privativas de libertad y sustitución de penas. Se trata de trabajos en determinadas actividades de utilidad pública que pueden tener relación con los hechos cometidos por el penado, como labores de reparación de los daños causados o de apoyo o asistencia a las víctimas, y que son facilitados por la Administración Penitenciaria al amparo de convenios que pueda suscribir con otras Administraciones públicas o entidades públicas o privadas que desarrollen actividades de utilidad pública.
Dado que no se trata de relaciones laborales por cuenta ajena, no tienen derecho a la negociación colectiva.

Trabajos de colaboración social: la Ley **3/2023**, de 28 de febrero, de Empleo ha eliminado la posibilidad prevista en la redacción anterior del art. 272.2 del texto refundido de la Ley General de la Seguridad Social Real Decreto Legislativo **8/2015**, de 30 de octubre, por la que la entidad gestora podía exigir trabajos de colaboración social a los perceptores de prestaciones por desempleo. Hasta el 2.3.2023, el SEPE podía exigir de todo trabajador desempleado que percibiera la prestación o el subsidio por desempleo la realización temporal de un trabajo de colaboración social, de forma obligatoria, por una duración igual al tiempo que le restase por percibir de la prestación o subsidio. En cualquier caso, estos trabajos quedaban

excluidos del trabajo por cuenta ajena, por lo que en ningún caso tendrían derecho a la negociación colectiva.

Se ofrece información de la tasa de cobertura desagregada por:

- Sexo
- Sector y sección de actividad económica, de conformidad con la Clasificación Nacional de Actividades Económicas 2009 (CNAE-09), según el código de actividad económica inscrito en la Tesorería General de la Seguridad Social para la relación laboral.
- Comunidad autónoma, utilizando la clave numérica de dos posiciones para la identificación de la provincia donde se realiza la actividad de la relación laboral inscrita en la Tesorería General de la Seguridad Social.
  Se puede dar la situación en la cual una relación laboral esté cubierta por más de un convenio. En estos casos se contabilizan todos los convenios que afectan a cada una de las relaciones laborales. Conviene señalar que no es frecuente esta situación, afectando aproximadamente a un 1% de las relaciones laborales totales.