

## Observatorio de la negociación colectiva

### LOS ACUERDOS DE INAPLICACIÓN.

El conjunto de medidas que se formulan en el Capítulo III de la Ley 3/2012, de 6 de julio, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral tienen como objetivo declarado en la Exposición de Motivos promover la flexibilidad interna de forma preferente a la externa y para ello asegura que, “en un sistema que genera incentivos adecuados, las empresas pueden hacer frente a las oscilaciones de la demanda recurriendo a mecanismos diferentes al despido, que preserven el capital humano de la empresa, tales como reducciones temporales de salario o de jornada. Este tipo de ajuste ha sido relevante en los países de nuestro entorno, lo que se ha traducido en una menor destrucción de empleo”.

Mucho se ha debatido y hablado sobre la trascendencia de la flexibilidad interna para la adaptación y la mejora de los niveles de competitividad de las empresas y el dinamismo económico en general, pero si en algo existe un gran consenso es que, en un contexto económico de crisis como el actual, es un mecanismo esencial para el desarrollo y crecimiento de las empresas.

En este sentido, y trascurrido más de un año desde la reforma laboral de 2012, y con el inestimable apoyo del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, la inaplicación de convenios colectivos (que hasta hace un año era residual en las relaciones laborales), se ha convertido en un instrumento importante a la hora de salvar una situación negativa en la empresa (ver cuadro de inaplicaciones en la página 2 de este Boletín). Parece ser, por tanto, que la flexibilidad interna se ha instalado definitivamente en nuestro sistema de relaciones laborales como principal medida alternativa a la que hasta la fecha venía siendo utilizada por los empresarios españoles como la única medida posible para propiciar la reducción de costes laborales: el despido. Mecanismos como la suspensión de contratos de trabajo y la reducción de jornada (que han crecido exponencialmente a lo largo de este año merced, entre otros factores, a las medidas de apoyo que contenía el RD-Ley 3/2012 –bonificaciones y reposición de prestaciones- y que prorrogó el RD-Ley 1/2013) junto al uso de la moderación salarial y el ajuste en otras condiciones de trabajo parecen haber calado en el ánimo y espíritu de las empresas y los trabajadores. Posibilidades de ajuste que no son excluyentes y que, de hecho, a menudo se integran en un mismo acuerdo, de modo que se pacta la reducción y/o suspensión de contratos al tiempo que se modifican las condiciones de trabajo o se inaplica el convenio colectivo, siempre con el objetivo de salvar los puestos de trabajo (VIAJES EL CORTE INGLÉS, AIR NOSTRUM, BANKIA).

Si bien la posibilidad del descuelgue ya existía con la anterior **legislación laboral**, el procedimiento era tan prolijo y complicado que en la práctica su utilización siempre fue muy **escasa**. La nueva ley facilita que una vez concluido

un proceso de **consultas** con los representantes de los trabajadores, las empresas no apliquen el régimen salarial pactado, la jornada de trabajo, el horario y la distribución del tiempo de trabajo; el sistema de régimen de trabajo a turnos; el sistema de trabajo y rendimiento; las funciones cuando excedan de los límites que prevé el art. 39 del Estatuto de los Trabajadores y las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social; pero siempre que su “situación y perspectivas económicas pudieran verse dañadas como consecuencia de tal aplicación, afectando a las posibilidades de **mantenimiento del empleo** en la misma”. Si se dan estas condiciones, una empresa puede acogerse a la **cláusula de descuelgue**.

Si bien es una práctica más habitual en las pequeñas y medianas empresas, dado que no se rigen por un convenio propio –y que por lo tanto no lo pueden modificar- sino por un convenio colectivo sectorial, se han acogido a ella también algunas grandes empresas, como acreditan los recientes acuerdos de CARREFOUR, AIR NOSTRUM FREMAP, IBERCAJA, BANKIA, Peugeot, o CECOPA (EROSKI). Del mismo modo, aunque se trata de una posibilidad que mayoritariamente surge por la iniciativa empresarial, en algunos casos, parte de los propios trabajadores, como en el caso de SERGRAFOR, pues, ante las pérdidas de la empresa y frente a la intención de la dirección de extinguir contratos de trabajo por causas objetivas, son los propios representantes de los trabajadores los que, según se recoge en el propio acuerdo, ofrecen a la empresa la posibilidad de inaplicar el convenio colectivo en materia de salarios a cambio de aplazar la decisión resolutoria.

A veces el “descuelgue” se pacta, con carácter preventivo, como primera medida ante una situación de dificultad. Así sucede, por ejemplo, en la empresa LA OPINIÓN DE MÁLAGA, donde, ante el fuerte descenso de la facturación publicitaria, se ha acordado -con carácter temporal- una reducción salarial del 18 por ciento a cambio de garantizar los puestos de trabajo de todos sus empleados mientras el acuerdo está en vigor. En otros casos, en cambio, el acuerdo se alcanza cuando el deterioro de la situación empresarial es mayor, como vía para reducir las extinciones ya anunciadas por la empresa (el Real Decreto 1483/2012 incluye expresamente entre las medidas para evitar o reducir los despidos colectivos la inaplicación de las condiciones establecidas en convenio colectivo mediante el procedimiento del art. 82.3 ET). Un ejemplo claro ha sido el ERE planteado por BANKIA cuyo Plan de Reestructuración incluye una rebaja salarial para los trabajadores que permanezcan «de carácter temporal y recuperable en el tiempo», con el que poder seguir trabajando en la consecución de los objetivos de eficiencia de su Plan Estratégico» y reducir el número de trabajadores afectados por las extinciones de contratos. En resumidas cuentas, casi mil ejemplos recientes de experiencias de inaplicación que, junto al resto de medidas de flexibilidad interna, están contribuyendo a salvar miles de puestos de trabajo.

## NEGOCIACIÓN COLECTIVA

### COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los últimos datos de la Estadística de convenios colectivos corresponden a los convenios registrados hasta el 30 de abril de 2013. Según esta información sobre la **negociación colectiva con efectos económicos en 2013**, el número de convenios registrados es de 426, que afectan a 151.354 empresas y a 1.424.445 trabajadores. Estas cifras, comparadas con las de 2010 (último año en que los datos ya son definitivos), suponen en torno al 10% de los convenios, empresas y trabajadores de ese año. Por tanto, la negociación colectiva de este año apenas acaba de comenzar y la información estadística disponible es extremadamente provisional.

Por otro lado, de los 426 convenios con efectos económicos en 2013, 266 son convenios plurianuales ya vigentes en años anteriores, que afectan a 1.041.302 trabajadores, mientras que el resto, 160 convenios que cubren a 383.143 trabajadores, son convenios con inicio de efectos económicos en 2013.

El *aumento salarial pactado* se situó en el 0,6%, inferior a cuantos se han registrado en la serie histórica. El incremento salarial pactado fue superior en los convenios de empresa (0,8%) que en los convenios de ámbito superior al de la empresa (0,6%), situación que ya se observó en 2012, tanto en los crecimientos inicialmente pactados como en los resultantes tras la revisión por cláusula de garantía salarial. El análisis de los acuerdos salariales según el momento de la firma de los convenios muestra que los convenios plurianuales con vigencia en 2013 y en el año o años anteriores acuerdan un incremento salarial del 0,7%, mientras que los que inician sus efectos económicos en el ejercicio actual acuerdan un 0,2%.

La desagregación de los convenios de empresa indica que en los 251 convenios registrados de empresas privadas se alcanza un pacto salarial medio del 1%; en los 18 de empresas públicas, un 0,1%; y, por último, en los seis convenios de la Administración del Estado, la Seguridad Social y las Administraciones autonómicas y locales el acuerdo medio es el 0%.

El desglose de los convenios supraempresariales muestra que los aumentos salariales más elevados corresponden a los convenios provinciales (1%), seguidos de los de grupo de empresas (0,9%) y de los autonómicos e interautonómicos (0,7% y 0,6%, respectivamente), mientras que los más moderados son los de ámbito nacional (0,3%). Estos datos son indicativos de los primeros acuerdos de la negociación colectiva en 2013, puesto que tan sólo los convenios nacionales, autonómicos y de grupo de empresas afectan a una cifra de trabajadores que, si se compara con la de los tra-

bajadores que estuvieron cubiertos por el mismo tipo de convenios en 2010, resulta suficientemente amplia como para considerarla de cierta significación.

Por sectores, tan sólo son indicativos de la situación de la negociación sectorial los aumentos de la industria (0,4%) y los servicios (0,6%), puesto que en la agricultura (que anota un incremento del 2,2%) y, especialmente, en la construcción (1,1%) apenas hay trabajadores con convenios registrados.

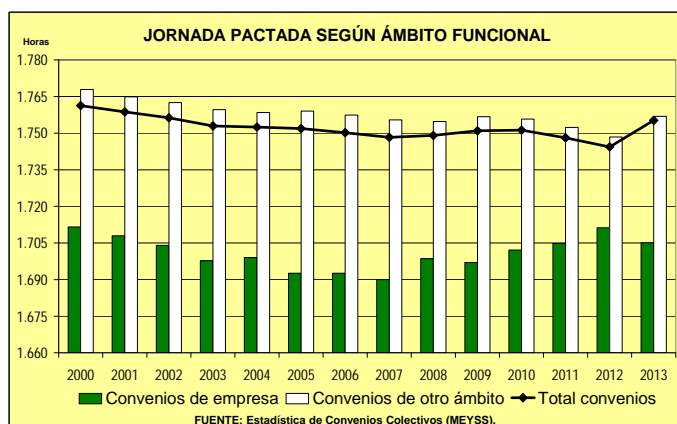
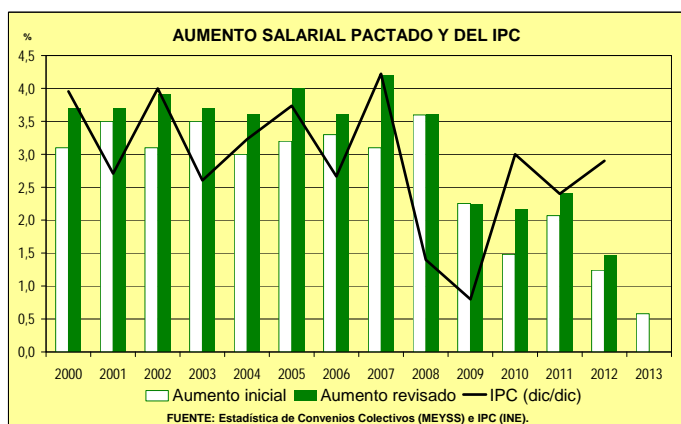
El 36,4% del total de los trabajadores con convenio está cubierto por cláusulas de garantía salarial y, de estos trabajadores, prácticamente la totalidad está cubierto por cláusulas de carácter retroactivo (el 93,5% del total de los trabajadores con cláusula). La presencia de estas cláusulas es superior en los convenios supraempresariales que en los empresariales (37,1%, frente a 17,4%) y en ambos tipos de convenios casi la totalidad de las cláusulas son retroactivas.

La *jornada* pactada se situó en 1.755 horas, casi once horas mayor que la de 2012. Este repunte de las horas pactadas se debe al crecimiento de la jornada en los convenios de sector (ocho horas más, hasta 1.757 horas), puesto que en los convenios de empresa se ha producido un recorte de la jornada (seis horas menos, hasta 1.705 horas). Con los datos disponibles en la actualidad, la jornada pactada alcanzó un máximo en 2010 (año en que la información es definitiva) y registró descensos anuales en 2011 y 2012 (ambos años con información provisional), para repuntar significativamente en 2013 (año con datos extremadamente provisionales).

Respecto a las *inaplicaciones* de convenios colectivos, la información de la Estadística de convenios indica que en los cuatro primeros meses del año se han registrado 907, la mayoría de empresas de servicios.

INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS			
AÑOS	Inaplicaciones	Empresas	Trabajadores
2012	748	-	29.352
2013	907	822	72.056
<b>Por sectores</b>			
Agrario	22	19	1.846
Industria	115	107	9.279
Construcción	32	32	467
Servicios	736	662	60.431
No consta	2	2	33
<b>Según número de trabajadores de la empresa</b>			
De 1 a 49	677	638	8.116
De 50 a 249	133	123	11.604
250 o más	81	46	51.616
No consta	16	15	720

FUENTE: Estadística de Convenios Colectivos (MEYSS). Convenios registrados hasta el 30 de abril de 2013.



## ACTUACIONES DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS

El pasado 29 de mayo en la sede del Consejo Económico y Social en Madrid tuvo lugar la celebración del Foro de Debate sobre Negociación Colectiva organizado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos “La ultraactividad de los convenios colectivos”.

La jornada contó con la participación de los ponentes D<sup>a</sup>. Sofía Olarte, Catedrática de Derecho del Trabajo de la Universidad de Granada y D. José María Goerlich, Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia que expusieron diferentes corrientes de pensamiento que dieron lugar, posteriormente, al consiguiente debate moderado por D. Ángel Blasco, en calidad de Presidente de la CCNCC y Catedrático de Derecho del Trabajo de la Universidad de Valencia. Finalmente, en la mesa redonda moderada por D. Javier Thibault, Director General de Empleo, se produjo la intervención de los agentes sociales representados, de una parte, por D. Ramón Górriz, Secretario de Acción Sindical de CC.OO; D. Antonio Ferrer, Secretario de Acción Sindical de UGT; y, de otra, por D. José de la Cavada, Director de Relaciones Laborales de CEOE, y D<sup>a</sup>. Teresa Díaz, Directora del Departamento Socio-Laboral de CEPYME.

Dada la relevancia e interés suscitado por el foro de debate sobre ultraactividad se produjo una asistencia sin precedentes, con presencia de integrantes de las diferentes organizaciones sindicales y empresariales, así como otras personalidades relevantes del mundo del Derecho Laboral, así como distintos representantes de la Administración Pública y, en particular, de la Dirección General de Empleo.

En lo que respecta al profesor Goerlich, destacó la importancia de que los convenios colectivos a futuro afronten la eficacia temporal de la norma en el momento de su firma, determinando la aplicabilidad o no de las disposiciones legales. Igual práctica, propuso, podría seguirse durante la negociación de un convenio colectivo. Asimismo, entre otras posibles soluciones, planteó la reformulación del Acuerdo de Cobertura de Vacíos de 1.997 para evitar que decaiga la regulación convencional de materias esenciales como el salario, el tiempo de trabajo, la clasificación profesional y el régimen disciplinario. Tesis que también apuntó el profesor Tomás Sala en una intervención posterior.

Por su parte, la profesora Olarte también señaló que pese a la potencial judicialización del problema, los que tienen la última palabra son los interlocutores sociales. Según indicó la ponente, los datos aportados por la patronal y las organizaciones sindicales no son pacíficos, aunque también destacó que llama la atención que el 40% de los convenios sucritos con posterioridad a la reforma laboral de 2012 contienen cláusulas bien de ultraactividad de la norma -en tanto en cuanto no se acuerde un nuevo convenio el anterior continúa vigente- bien de ultraactividad superior a la anual. Al igual que Goerlich, la profesora propuso la posibilidad de alcanzar un Acuerdo de Cobertura de Vacíos y, en supuestos de vacíos normativos insalvables, la regulación por el Gobierno a propuesta del Ministerio de Empleo y Seguridad Social de condiciones de trabajo por actividad para sectores y ámbitos territoriales donde no exista convenio colectivo de aplicación.

Tanto los ponentes, como los agentes sociales participantes destacaron los riesgos que supone la actual regulación legal de la ultraactividad e hicieron hincapié en el más que probable deterioro de las relaciones laborales derivado de los problemas interpretativos que genera el artículo 86.3 del ET, que dispone que *“transcurrido un año desde la de-*

*nuncia del convenio colectivo sin que se haya acordado un nuevo convenio o dictado un laudo arbitral, aquél perderá, salvo pacto en contrario, vigencia...”*

No obstante, los participantes del foro de ultraactividad coincidieron en destacar el papel subsidiario de dicho precepto e incidieron en la importancia de la autonomía colectiva como clave para superar los problemas interpretativos, así como la conveniencia de reservar la labor judicial a aspectos muy puntuales.

Partiendo del hecho que la negociación colectiva ha constituido una pieza clave del sistema de las relaciones laborales en España contribuyendo a preservar la paz social, así como a garantizar la seguridad jurídica de los asalariados en aspectos tan fundamentales como el salario, la jornada, la clasificación profesional y el régimen disciplinario; y que la Ley 3/2012, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral, puso de relieve el esfuerzo conjunto de las organizaciones empresariales y sindicales para sentar las bases del marco en que se desarrollarían las actuales y futuras negociaciones de convenios colectivos, no cabe ninguna duda que nuestros agentes sociales encontrarán soluciones pactadas a los problemas que vaya planteado la pérdida de vigencia de convenios y velarán porque continúe primando la autonomía colectiva de las partes en la regulación de las relaciones laborales.

En conclusión, tanto las diferentes tesis doctrinales hasta aquí señaladas, como el preacuerdo para la comisión de seguimiento del II AENC apoyan el papel de la autonomía colectiva de cara a solventar los problemas que pudieran plantearse por la pérdida de vigencia de un convenio.

Finalmente, es preciso destacar que no existe en la actualidad un censo fiable del número de convenios colectivos pendientes de revisión y de trabajadores potencialmente afectados por la pérdida de la norma convencional de aplicación; y por este motivo, se está trabajando desde el Ministerio de Empleo y Seguridad Social en la elaboración de un mapa de la negociación colectiva a fin de aportar una visión actualizada del panorama actual de convenios en España.

## ACTUACIONES DECISORIAS DE LA CCNCC

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

La primera de ellas aprobó, en el Pleno de la Comisión con el voto favorable de la representación empresarial y de la Administración, un recorte de las retribuciones de los trabajadores inferior a la petición presentada inicialmente por la mercantil ante la CCNCC.

Igualmente en la segunda de ellas se estimó parcialmente la pretensión inicial de la empresa, procediendo a autorizarse una reducción de las condiciones salariales y de la mejora de la acción protectora de la Seguridad Social, en unos términos inferiores a los que se plantearon inicialmente por la empresa. En este caso concreto, la Decisión de la Comisión se aprobó con el voto favorable de la representación empresarial y de la Administración, y la oposición de la representación sindical, que llegó a emitir un voto particular.

## ACUERDO PARA LA COMISIÓN DE SEGUIMIENTO DEL II AENC SOBRE ULTRAATIVIDAD DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Las organizaciones empresariales CEOE y CEPYME y las organizaciones sindicales CC.OO y UGT han venido analizando la problemática derivada del transcurso de los plazos de duración de los procesos para la renovación de los convenios ya denunciados, antes de la finalización del período legal previsto de ultraactividad, sin que se hubieran firmado los nuevos que lo sustituyan, ya sea por aplicación de lo dispuesto en la Disposición Transitoria 4ª de la Ley 3/2012, de Medidas Urgentes para la Reforma del Mercado Laboral o en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores. Estas normas determinan, para el caso de falta de pacto expreso, que el plazo de mantenimiento de la ultraactividad sea de un año desde la denuncia, a computar en el caso de los convenios denunciados antes de la entrada en vigor de la Ley 3/2012, desde el día 8 de julio de 2012 y que, superado ese plazo, perderían su vigencia, pasando a ser aplicación, si los hubiere, los convenios de ámbito superior.

Este Acuerdo constituye un instrumento dirigido a impulsar la negociación colectiva pendiente, así como a superar los bloqueos de negociación; dar certidumbre y seguridad a empresarios y representantes de los trabajadores en las distintas unidades de negociación; fortalecer el clima de confianza mutua en la búsqueda de los acuerdos que permitan conciliar los intereses de ambas partes en la situación actual de crisis económica; el mantenimiento del empleo y la viabilidad de las empresas, y, por último, evitar la conflictividad en las relaciones laborales de las empresas cuyos convenios pudieran decaer.

El Acuerdo contiene, siempre desde el pleno respeto a la autonomía de la voluntad de los negociadores de los distintos ámbitos, el compromiso firme de agilizar e intensificar los procesos en curso antes del término legal de vigencia de la norma convencional. Sin embargo, en el supuesto de que se trate de convenios que hubieran sido denunciados con dos años de antelación al día 8 de julio de 2013 y no se hubiera logrado su renovación, las organizaciones firmantes consideran que, por el tiempo transcurrido, los negociadores deben resolver con urgencia las discrepancias correspondientes a través de los sistemas autónomos de solución de conflictos. Frente a quienes pretenden generar confusión en las relaciones laborales en las empresas cuyos convenios pudieran decaer, el Acuerdo recoge el mandato a los negociadores para la adopción de dos decisiones relacionadas entre sí: la **continuidad del proceso de negociación** más allá de los plazos legales; y la ultraactividad del convenio denunciado durante el proceso de negociación del nuevo.

Las citadas organizaciones parten de la consideración de que la ultraactividad de los convenios colectivos es una materia disponible para los negociadores, por cuanto la previsión legal sobre vigencia máxima es de aplicación supletoria, es decir, rige en defecto de pacto expreso. En tal sentido, siendo la Ley 3/2012 respetuosa con las previsiones acordadas por los negociadores -sobre el mantenimiento de la vigencia de los convenios durante el proceso de renovación-, cabe señalar que se permite, igualmente,

que en cualquier momento aquellas partes negociadoras que no la hubieran previsto expresamente con anterioridad en el convenio, ultimen acuerdos específicos sobre la referida prórroga, incluso durante la fase de negociación del nuevo convenio que estuviera llamado a sustituir el denunciado.

Ocho son las recomendaciones del citado Acuerdo, y que pasamos a detallar a continuación:

**PRIMERO.-** La renovación y actualización de los convenios en aras a la competitividad de las empresas y la estabilidad en el empleo de los trabajadores, respetando básicamente la autonomía de la voluntad de las unidades de negociación. Posibilitando la continuidad de las unidades de negociación, primándose para ello la buena fe negocial.

**SEGUNDO.-** Los convenios colectivos, para evitar la aplicación de mecanismos de flexibilidad externa, han de procurar la potenciación de los mecanismos de flexibilidad interna en el sentido ya indicado en el II Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva, a efectos de que el tiempo de trabajo, la clasificación profesional, las funciones y el salario, entre otras condiciones, tengan la necesaria adaptabilidad a las necesidades e intereses de los trabajadores y empresarios, con la participación de la representación legal de los trabajadores en los distintos procesos de adaptación.

**TERCERO.-** Asimismo, es necesario que los convenios colectivos hagan una adecuada revisión e innovación a efectos de garantizar una mayor eficacia.

**CUARTO.-** Ha de procurarse una mejora significativa en las técnicas regulatorias de los convenios, de forma que se consiga una mayor claridad y simplificación de las cláusulas convencionales, haciéndolas más accesibles en su entendimiento a los trabajadores y empresarios y originando menos conflictividad interpretativa en su aplicación.

**QUINTO.-** Agilizar e intensificar los procesos negociadores en curso a fin de propiciar el acuerdo antes del término legal de vigencia de los convenios.

**SEXTO.-** Que antes de la finalización de dicho plazo, los negociadores se deberán comprometer a seguir el proceso de negociación, garantizando durante dicho proceso el mantenimiento del convenio vencido.

Cada una de las partes podrá decidir que la negociación está agotada y, por tanto, instar la mediación obligatoria o el arbitraje voluntario de acuerdo con el punto séptimo.

**SÉPTIMO.-** Que para la resolución de situaciones de bloqueo de las negociaciones las partes negociadoras deberán acudir a los sistemas de solución extrajudicial de conflictos establecidos en el ámbito del Estado (V ASAC) y de carácter autonómico.

Las partes deberán acudir de manera urgente a la mediación o al arbitraje voluntario en aquellos convenios que hayan sido denunciados con dos años de antelación al 8 de julio de 2013 y que, a la fecha, no se hubieran renovado.

**OCTAVO.-** Las organizaciones firmantes del II AENC promoverán cuantas opciones resulten necesarias para el impulso y la renovación de los convenios colectivos conforme a lo recogido en ese acuerdo y el cumplimiento de las anteriores recomendaciones por parte de las organizaciones y empresas dependientes de las mismas.”

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) NIPO: 270-13-005-8

Código QR que  
enlaza con el  
sitio WEB



04/06/2013



PRINCIPALES INDICADORES LABORALES														
Tasas de variación interanual en %, salvo indicación contraria														
	2008	2009	2010	2011	2012	2013(1)	11 II	11 III	11 IV	12 I	12 II	12 III	12 IV	13 I
<b>Contabilidad Nacional (2)</b>														
PIB	0,9	-3,7	-0,3	0,4	-1,4	-2,0	0,5	0,6	0,0	-0,7	-1,4	-1,6	-1,9	-2,0
Empleo (3)	-0,2	-6,3	-2,5	-1,7	-4,4	-4,5	-0,9	-1,6	-2,9	-3,7	-4,7	-4,6	-4,7	-4,5
Asalariados	-0,2	-6,3	-2,5	-1,5	-5,1	-5,4	-0,7	-1,4	-2,6	-4,2	-5,2	-5,6	-5,6	-5,4
No asalariados	-0,1	-5,6	-2,8	-3,0	0,1	0,7	-2,2	-3,0	-4,2	-0,9	-1,1	1,4	1,0	0,7
Productividad. Total (3)	1,1	2,7	2,3	2,2	3,2	2,6	1,5	2,3	2,9	3,1	3,5	3,1	2,9	2,6
Agricultura	1,1	1,0	0,0	12,0	3,9	6,3	11,9	13,6	9,7	4,3	3,6	2,7	4,8	6,3
Industria	-0,6	0,5	7,9	3,7	2,4	1,6	2,8	2,3	2,6	0,7	2,8	3,0	3,3	1,6
Construcción	13,5	16,5	-1,9	11,8	12,7	9,1	9,9	15,8	19,4	17,0	13,0	11,6	9,6	9,1
Servicios	-0,4	1,8	2,4	1,4	2,7	2,3	0,7	1,4	2,1	2,6	3,0	2,7	2,4	2,3
Remuneración por asalariado (3)	6,9	4,2	0,3	0,7	-0,3	-0,6	0,1	0,7	1,4	1,4	0,2	0,1	-3,0	-0,6
Coste Laboral Unitario (CLU)(3)(4)	5,7	1,5	-2,0	-1,4	-3,4	-3,2	-1,4	-1,6	-1,5	-1,6	-3,1	-2,9	-5,8	-3,2
Deflactor del PIB	2,4	0,1	0,4	1,0	0,1	0,9	1,2	0,8	0,8	0,2	0,1	0,5	-0,2	0,9
CLU real (3)(5)	3,3	1,4	-2,4	-2,4	-3,5	-4,0	-2,5	-2,4	-2,2	-1,8	-3,2	-3,4	-5,6	-4,0
<b>Encuesta de Población Activa (EPA)</b>														
Ocupados	-0,5	-6,8	-2,3	-1,9	-4,5	-4,6	-0,9	-2,1	-3,3	-4,0	-4,8	-4,6	-4,8	-4,6
Asalariados	-0,5	-6,0	-2,1	-1,6	-5,7	-5,5	-0,5	-1,8	-3,2	-4,7	-5,9	-6,2	-6,1	-5,5
No asalariados	-0,5	-10,3	-3,0	-3,6	1,4	0,0	-3,3	-3,7	-3,7	-0,3	0,3	3,7	1,8	0,0
Activos	3,0	0,8	0,2	0,1	-0,2	-1,0	0,1	0,1	-0,1	0,0	-0,1	-0,2	-0,7	-1,0
Parados	41,3	60,2	11,6	7,9	15,4	10,0	4,1	8,8	12,3	14,9	17,8	16,1	13,1	10,0
Tasa de ocupación (6)	53,0	49,1	48,0	47,0	45,0	43,5	47,6	47,2	46,2	45,3	45,3	45,1	44,2	43,5
Varones	62,5	56,5	54,6	53,1	50,4	48,6	53,6	53,4	52,2	50,7	50,6	50,6	49,5	48,6
Mujeres	43,9	42,1	41,6	41,2	39,8	38,7	41,8	41,2	40,6	40,1	40,2	39,8	39,2	38,7
Nacionales	51,6	48,3	47,2	46,5	44,6	43,2	46,9	46,6	45,8	44,9	44,9	44,6	43,8	43,2
Extranjeros	63,3	55,2	53,7	51,1	48,0	45,7	52,3	51,0	49,4	47,8	48,2	48,7	47,5	45,7
Tasa de temporalidad (7)	29,3	25,4	24,9	25,3	23,6	22,1	25,5	26,0	25,0	23,8	23,7	24,0	23,0	22,1
Ocupados tiempo parc./total (%)	12,0	12,8	13,3	13,8	14,7	16,0	14,1	13,2	13,8	14,4	14,9	14,4	15,3	16,0
Tasa de actividad (8)	59,8	59,9	60,0	60,0	60,0	59,7	60,1	60,1	59,9	59,9	60,1	60,1	59,8	59,7
Varones	69,5	68,6	68,1	67,4	66,9	66,3	67,4	67,6	67,3	66,9	67,1	67,2	66,5	66,3
Mujeres	50,5	51,6	52,3	52,9	53,4	53,4	53,1	52,9	52,9	53,4	53,4	53,4	53,4	53,4
Nacionales	57,5	57,5	57,6	57,8	58,0	57,7	57,8	57,9	57,8	57,8	58,0	58,2	57,8	57,7
Extranjeros	76,7	77,1	76,9	76,1	75,1	75,2	76,7	75,9	75,8	75,8	75,1	74,7	74,8	75,2
Tasa de paro (9)	11,3	18,0	20,1	21,6	25,0	27,2	20,9	21,5	22,8	24,4	24,6	25,0	26,0	27,2
Varones	10,1	17,7	19,7	21,2	24,7	26,8	20,6	21,0	22,5	24,1	24,6	24,7	25,6	26,8
Mujeres	13,0	18,4	20,5	22,2	25,4	27,6	21,3	22,1	23,3	24,9	24,7	25,4	26,6	27,6
Nacionales	10,2	16,0	18,2	19,6	23,1	25,1	18,9	19,5	20,7	22,2	22,7	23,3	24,2	25,1
Extranjeros	17,5	28,4	30,2	32,8	36,0	39,2	31,9	32,7	34,8	36,9	35,8	34,8	36,5	39,2
Parados larga durac./total (%) (10)	21,3	28,5	42,5	48,2	52,5	56,3	47,8	48,2	50,0	50,0	52,2	52,5	55,0	56,3
<b>Encuesta Trimestral Coste Laboral</b>														
Coste laboral total por trabajador	4,8	3,5	0,4	1,2	-0,6	-	0,8	1,5	1,6	1,1	-0,3	-0,1	-3,2	-
Coste salarial por trabajador	5,1	3,2	0,9	1,0	-0,6	-	0,6	1,2	1,4	1,2	0,0	0,3	-3,6	-
Coste salarial ordinario	4,9	3,2	0,3	1,0	0,5	-	0,8	1,3	1,5	1,2	0,5	0,2	0,0	-
Pagos extraordinarios y atrasad.	6,0	3,4	5,2	1,7	-7,4	-	-0,3	0,5	0,8	1,1	-2,5	0,9	-19,0	-
Otros costes por trabajador	4,1	4,3	-1,1	1,6	-0,8	-	1,5	2,2	2,2	0,9	-1,4	-0,9	-1,8	-
Cotizaciones obligatorias	3,1	2,4	0,3	1,0	-0,2	-	0,9	1,0	1,2	0,5	-0,2	-0,4	-0,6	-
Coste por despido	34,1	42,7	-14,6	28,6	-12,0	-	32,0	56,1	32,7	4,4	-12,7	-17,5	-23,2	-
Coste laboral por hora trabajada	4,6	5,6	0,6	2,2	-0,1	-	1,5	4,8	2,5	1,4	0,7	0,0	-2,2	-
Horas mensuales efectivas. Total	0,1	-2,0	-0,3	-0,9	-0,6	-	-0,6	-3,2	-0,8	-0,3	-1,0	0,0	-0,9	-
Tiempo completo	0,5	-1,3	0,5	-0,3	0,1	-	-0,1	-2,6	-0,1	0,3	-0,3	0,6	-0,1	-
Tiempo parcial	-0,8	-2,6	2,1	0,4	0,0	-	0,8	-1,4	0,0	1,7	-0,1	-0,1	-1,5	-
<b>Encuesta de Coyuntura Laboral</b>														
Efectivos laborales. Total	-2,9	-7,7	-2,4	-2,0	-3,9	-	-1,9	-2,4	-2,7	-3,4	-3,3	-3,7	-5,1	-
Contrato temporal	-10,0	-19,6	-4,3	-5,2	-12,0	-	-5,4	-5,3	-8,8	-11,5	-11,9	-12,4	-12,4	-
Contrato indefinido	0,5	-2,6	-1,8	-0,9	-1,2	-	-0,6	-1,4	-0,7	-0,7	-0,3	-0,8	-2,9	-
Ratio efectivos temporales/total	29,8	26,0	25,5	24,6	22,5	-	25,4	24,7	23,4	23,0	23,1	22,5	21,6	-
Ratio efectivos a t. parcial/total	16,9	18,6	20,0	21,1	22,0	-	20,7	20,8	21,6	21,9	21,3	22,1	22,8	-
Jornada trimestral efectiva. Total	-0,5	-1,7	-0,4	-0,4	-0,5	-	-0,8	-0,4	-0,3	-0,4	-0,4	-1,2	-0,2	-
Tiempo completo	-0,2	-0,9	0,1	-0,1	-0,1	-	-0,4	-0,1	-0,1	-0,1	0,0	-0,7	0,2	-
Tiempo parcial	0,5	-1,0	0,9	1,0	-0,2	-	0,7	0,7	0,8	-0,1	-0,9	-1,0	1,2	-
	2008	2009	2010	2011	2012	2013(1)	12 Oct	12 Nov	12 Dic	13 Ene	13 Feb	13 Mar	13 Abr	13 May
<b>Afiliados y movimiento laboral registrado</b>														
Afiliados S.S. (media mensual)	-0,5	-5,8	-2,0	-1,3	-3,4	-4,2	-3,6	-4,2	-4,6	-4,6	-4,4	-4,3	-4,1	-3,7
Asalariados	-0,7	-6,0	-1,8	-1,4	-3,8	-4,8	-4,0	-4,7	-5,2	-5,3	-5,0	-4,9	-4,7	-4,3
No asalariados	0,4	-4,8	-2,8	-1,2	-1,4	-1,3	-1,6	-1,6	-1,5	-1,2	-1,6	-1,5	-1,3	-1,1
Paro registrado	24,6	43,5	11,4	4,8	10,9	6,0	10,8	11,0	9,6	8,3	7,0	6,0	5,2	3,8
Contratos registrados	-10,9	-15,5	2,8	0,1	-4,6	4,3	10,2	-5,4	-9,2	6,1	-1,0	-5,6	14,9	6,6
Indefinidos (% del total)	11,4	9,4	8,5	7,7	7,9	9,0	9,2	8,7	7,3	9,1	9,6	10,1	8,5	7,5
<b>IPC</b>														
IPC s/ diciembre anterior (11)	1,4	0,8	3,0	2,4	2,9	-	2,9	2,8	2,9	-1,3	-1,1	-0,8	-0,4	-
IPC s/ año anterior	4,1	-0,3	1,8	3,2	2,4	2,3	3,5	2,9	2,9	2,7	2,8	2,4	1,4	-
Subyacente s/ año anterior (12)	3,2	0,8	0,6	1,7	1,6	2,2	2,5	2,3	2,1	2,2	2,3	2,3	1,9	-
IPC energía s/año anterior	11,9	-9,0	12,5	15,7	8,9	2,9	11,2	7,5	7,6	5,3	5,9	3,2	-2,5	-

(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 .

PRINCIPALES INDICADORES LABORALES														
CONVENIOS COLECTIVOS DE TRABAJO SEGÚN AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS(1)														
	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013
<b>Convenios (número)</b>														
Total	5.252	5.421	5.462	5.522	5.474	5.776	5.887	6.016	5.987	5.689	5.067	4.451	3.171	426
Empresa	3.849	4.021	4.086	4.147	4.093	4.353	4.459	4.598	4.539	4.323	3.802	3.351	2.409	275
Otro ámbito	1.403	1.400	1.376	1.375	1.381	1.423	1.428	1.418	1.448	1.366	1.265	1.100	762	151
Revisados	2.448	2.801	3.002	3.163	2.876	3.370	3.564	3.747	3.611	3.937	3.607	<b>3.089</b>	<b>2.118</b>	266
Firmados	2.804	2.620	2.460	2.359	2.598	2.406	2.323	2.269	2.376	1.752	1.460	<b>1.258</b>	<b>644</b>	160
<b>Empresas (miles)</b>														
Total	1.198,3	1.293,2	1.302,3	1.281,4	1.282,4	1.314,0	1.457,0	1.413,7	1.605,2	1.520,5	1.481,1	1.120,2	783,5	151,4
Otro ámbito	1.194,5	1.289,2	1.298,2	1.277,3	1.278,3	1.309,6	1.452,5	1.409,1	1.600,7	1.516,2	1.477,3	1.116,8	781,1	151,1
Revisados	642,7	722,7	772,6	807,3	709,4	816,7	918,8	937,6	928,5	1.105,3	1.209,4	<b>822,1</b>	<b>503,2</b>	115,4
Firmados	555,5	570,5	529,7	474,1	573,0	497,3	538,2	476,1	676,7	415,3	271,8	<b>280,8</b>	<b>184,3</b>	36,0
<b>Trabajadores (miles)</b>														
Total	9.230,4	9.496,0	9.696,5	9.995,0	10.193,5	10.755,7	11.119,3	11.606,5	11.968,1	11.557,8	10.794,3	10.042,9	6.844,4	1.424,4
Empresa	1.083,3	1.039,5	1.025,9	1.074,2	1.014,7	1.159,7	1.224,4	1.261,1	1.215,3	1.114,6	923,2	898,3	745,4	46,2
Otro ámbito	8.147,1	8.456,5	8.670,6	8.920,9	9.178,9	9.596,0	9.894,9	10.345,4	10.752,9	10.443,2	9.871,1	9.144,6	6.098,9	1.378,3
Revisados	5.131,0	5.422,5	5.967,5	5.932,0	5.764,3	6.407,3	7.520,2	6.475,7	7.785,7	8.462,9	8.158,4	<b>7.475,3</b>	<b>4.448,6</b>	1.041,3
Firmados	4.099,3	4.073,5	3.729,0	4.063,1	4.429,2	4.348,4	3.599,1	5.130,8	4.182,4	3.094,9	2.636,0	<b>2.360,8</b>	<b>1.679,1</b>	383,1
<b>Incremento salarial pactado inicial (%)</b>														
Total	3,1	3,5	3,1	3,5	3,0	3,2	3,3	3,1	3,6	2,3	1,5	2,1	1,2	0,6
Empresa	2,6	2,8	2,7	2,7	2,6	2,9	2,9	2,7	3,1	2,2	1,3	1,7	1,3	0,8
Otro ámbito	3,2	3,6	3,2	3,6	3,1	3,2	3,3	3,2	3,7	2,3	1,5	2,1	1,2	0,6
-Grupo de empresas	2,5	3,0	2,5	2,6	2,5	2,8	2,8	2,7	2,7	2,1	1,1	<b>1,3</b>	<b>1,2</b>	0,9
-Sector local-comarcal	2,9	2,8	3,2	2,7	2,8	3,0	3,0	3,2	3,0	2,3	1,6	<b>0,7</b>	<b>1,5</b>	-
-Sector provincial	3,4	3,8	3,3	3,5	3,3	3,3	3,5	3,4	3,9	2,4	1,6	<b>2,3</b>	<b>1,5</b>	1,0
-Sector autonómicos	2,8	3,6	3,0	3,6	3,2	2,9	3,1	3,1	4,4	2,2	1,3	<b>2,0</b>	<b>1,2</b>	0,7
-Sector nacional	2,8	3,1	3,2	3,0	2,6	3,1	3,1	2,9	3,0	1,9	1,5	<b>2,0</b>	<b>1,1</b>	0,3
Revisados	2,9	3,4	2,9	3,5	2,9	3,0	3,2	3,0	3,5	2,5	1,6	<b>2,4</b>	<b>1,6</b>	0,7
Firmados	3,3	3,6	3,6	3,4	3,1	3,4	3,4	3,3	3,8	1,7	1,2	<b>1,3</b>	<b>0,7</b>	0,2
Sin cláusula de garantía salarial	3,5	3,7	3,7	3,6	3,3	3,8	3,9	3,6	4,4	1,9	1,5	<b>2,2</b>	<b>1,2</b>	0,7
Con cláusula de garantía salarial	2,9	3,4	2,9	3,4	2,9	2,9	3,0	2,9	3,2	2,5	1,4	<b>2,0</b>	<b>1,5</b>	0,4
Agrario	3,6	4,2	3,5	3,7	3,7	3,7	3,9	4,0	4,0	2,1	1,4	<b>2,1</b>	<b>1,8</b>	2,2
Industria	2,9	3,4	2,9	3,2	2,9	3,0	3,3	3,1	3,4	2,2	1,3	<b>2,5</b>	<b>1,4</b>	0,4
Construcción	3,4	4,1	3,5	4,7	3,4	2,9	3,0	3,6	3,6	3,5	1,5	<b>1,6</b>	<b>1,1</b>	1,1
Servicios	3,0	3,3	3,1	3,3	2,9	3,2	3,3	3,0	3,6	2,1	1,6	<b>2,1</b>	<b>1,3</b>	0,6
<b>Incremento salarial revisado (%)</b>														
Total	3,7	3,7	3,9	3,7	3,6	4,0	3,6	4,2	3,6	2,2	2,2	2,4	1,5	-
Empresa	3,5	3,1	3,6	2,9	3,1	3,6	3,2	3,6	3,1	2,2	2,0	2,0	1,6	-
Otro ámbito	3,8	3,8	3,9	3,8	3,7	4,1	3,7	4,3	3,7	2,2	2,2	2,4	1,5	-
-Grupo de empresas	3,5	3,2	3,9	2,9	3,3	3,8	3,2	4,1	2,7	2,1	2,6	<b>2,0</b>	<b>2,3</b>	-
-Sector local-comarcal	3,8	3,2	4,0	3,1	3,8	4,2	3,4	4,5	3,0	2,3	2,0	<b>0,8</b>	<b>1,6</b>	-
-Sector provincial	3,8	4,0	3,8	4,0	3,8	4,2	3,8	4,5	3,9	2,4	2,2	<b>2,7</b>	<b>1,8</b>	-
-Sector autonómicos	3,3	3,6	3,4	3,7	3,5	3,6	3,3	3,5	4,4	2,2	2,0	<b>2,3</b>	<b>1,2</b>	-
-Sector nacional	3,9	3,4	4,3	3,3	3,3	4,1	3,5	4,1	3,0	1,9	2,3	<b>2,2</b>	<b>1,2</b>	-
Revisados	3,6	3,6	3,7	3,7	3,6	4,0	3,6	3,9	3,5	2,4	2,3	<b>2,7</b>	<b>1,8</b>	-
Firmados	3,9	3,8	4,0	3,6	3,6	4,1	3,6	4,5	3,8	1,7	1,6	<b>1,5</b>	<b>0,9</b>	-
Sin cláusula de garantía salarial	3,5	3,7	3,7	3,6	3,3	4,0	3,9	3,6	4,4	1,9	1,5	<b>2,2</b>	<b>1,2</b>	-
Con cláusula de garantía salarial	3,8	3,7	3,9	3,7	3,7	3,0	3,4	4,5	3,2	2,5	2,9	<b>2,7</b>	<b>2,1</b>	-
Agrario	3,9	4,3	3,9	3,8	4,0	4,2	4,1	4,6	4,0	1,9	2,2	<b>2,2</b>	<b>2,1</b>	-
Industria	3,9	3,7	4,1	3,5	3,6	4,1	3,7	4,3	3,4	2,1	2,3	<b>2,9</b>	<b>1,7</b>	-
Construcción	3,6	4,2	3,7	4,8	4,4	4,5	3,6	5,6	3,6	3,5	1,6	<b>2,3</b>	<b>1,8</b>	-
Servicios	3,7	3,5	3,8	3,5	3,4	3,9	3,5	3,8	3,6	2,1	2,2	<b>2,3</b>	<b>1,4</b>	-
<b>Cl. garantía salarial (% trabajadores)</b>														
Total	65,1	68,8	68,1	71,9	68,8	71,9	70,8	66,0	67,3	59,0	47,1	<b>45,3</b>	<b>41,6</b>	36,4
Empresa	52,4	57,4	56,5	54,8	55,9	52,7	52,5	54,4	54,6	45,2	43,3	<b>33,9</b>	<b>30,8</b>	17,4
Otro ámbito	66,8	70,1	69,5	73,9	70,2	74,2	73,1	67,4	68,7	60,5	47,4	<b>46,4</b>	<b>42,9</b>	37,1
<b>Jornada anual (horas)</b>														
Total	1.761,3	1.758,7	1.756,3	1.752,9	1.752,5	1.751,9	1.750,2	1.748,3	1.749,0	1.751,0	1.751,2	1.748,1	1.744,4	1.755,2
Empresa	1.711,6	1.708,0	1.704,0	1.697,7	1.699,0	1.692,6	1.692,6	1.690,0	1.698,6	1.697,0	1.702,1	1.704,8	1.711,3	1.705,1
Otro ámbito	1.767,9	1.764,9	1.762,5	1.759,6	1.758,4	1.759,0	1.757,4	1.755,4	1.754,8	1.756,7	1.755,8	1.752,3	1.748,4	1.756,9
Revisados	1.757,9	1.759,3	1.756,3	1.752,9	1.751,6	1.752,1	1.749,1	1.746,1	1.747,1	1.750,3	1.755,1	<b>1.746,2</b>	<b>1.735,3</b>	1.752,0
Firmados	1.765,6	1.757,9	1.753,3	1.753,0	1.753,6	1.751,6	1.752,6	1.750,9	1.752,8	1.752,8	1.739,1	<b>1.752,7</b>	<b>1.759,7</b>	1.764,1
<b>Ratio empresas por convenio</b>														
Total convenios	228,2	238,6	238,4	232,1	234,3	227,5	247,5	235,0	268,1	267,3	292,3	251,7	247,1	355,3
Convenios de otro ámbito	851,4	920,8	943,5	928,9	925,6	920,3	1.017,2	993,7	1.105,4	1.110,0	1.167,9	1.015,3	1.025,1	1.000,5
<b>Ratio trabajadores por convenio</b>														
Total convenios	1.757,5	1.751,7	1.775,3	1.810,0	1.862,2	1.862,1	1.888,8	1.929,3	1.999,0	2.031,6	2.130,3	2.256,3	2.158,4	3.343,8
Convenios de empresa	281,4	258,5	251,1	259,0	247,9	266,4	274,6	274,3	267,7	257,8	242,8	268,1	309,4	167,9
Convenios de otro ámbito	5.806,9	6.040,4	6.301,3	6.487,9	6.646,6	6.743,5	6.929,2	7.295,8	7.426,0	7.645,1	7.803,3	8.313,3	8.003,8	9.127,6
<b>Ratio trabajadores por empresa</b>														
Total convenios	7,7	7,3	7,4	7,8	7,9	8,2	7,6	8,2	7,5	7,6	7,3	9,0	8,7	9,4
Convenios de empresa	281,4	258,5	251,1	259,0	247,9	266,4	274,6	274,3	267,7	257,8	242,8	268,1	309,4	167,9
Convenios de otro ámbito	6,8	6,6	6,7	7,0	7,2	7,3	6,8	7,3	6,7	6,9	6,7	8,2	7,8	9,1

(1) Datos acumulados de cada período. Convenios registrados en el MEYSS hasta el 30 de abril de 2013. Los datos en negrita están actualizados a 31 de enero de 2013.

FUENTE: Estadística de convenios colectivos de trabajo y elaboración propia, MEYSS.