

Observatorio de la negociación colectiva

LA IRRETROACTIVIDAD DE LOS EFECTOS DE LOS ACUERDOS DE INAPLICACIÓN DEL ARTÍCULO 82.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES.

El Tribunal Supremo, en su sentencia del pasado 07-07-15, ha desestimado el recurso interpuesto por la empresa ARIETE SEGURIDAD, S.A. contra la sentencia dictada por el TSJ de Madrid el 28-02-14 en el marco del procedimiento de conflicto colectivo instado por las Federaciones Regionales de Servicios de UGT y CCOO, y por la cual se declaraba parcialmente la nulidad del Acuerdo de descuelgue del "Convenio colectivo de Empresas de Seguridad Privada" alcanzado entre la citada empresa y su Comité de Empresa el 28-11-13, en la parte del mismo que se refería a la retroactividad de sus efectos a fecha anterior a la del acuerdo de descuelgue. La sentencia del Tribunal Supremo viene a confirmar la de la instancia, dando clara contestación a los dos motivos en que se basaba el recurso planteado por ARIETE SEGURIDAD, S.A.

1º. Impugnación de los acuerdos de descuelgue.

Consideraba la parte empresarial recurrente que los Acuerdos de descuelgue alcanzados por la vía del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores tan solo pueden ser impugnados ante la jurisdicción social por fraude, dolo, coacción o abuso de derecho en la consecución de los mismos, al aparecer recogido así literalmente en el citado precepto legal. Partiendo de la base de que el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores establece literalmente lo ya recogido, la sentencia del TS entra a distinguir claramente entre la validez o no del acuerdo de descuelgue alcanzado por vicios en su conclusión, y la validez o no de todas y cada una de las modificaciones convencionales que pudieran acordarse, estableciendo que el citado artículo "limita la posibilidad de impugnar el acuerdo por la no concurrencia de las causas que justifican las modificaciones que se conciertan, pero no restringe la posibilidad de impugnar o rebatir la validez de las modificaciones acordadas así como de pedir una interpretación de las mismas que se ajuste a lo dispuesto en la Ley". Por lo tanto, la sentencia justifica la impugnación de los acuerdos de descuelgue alcanzados ya no por la vía de los posibles vicios en su conclusión sino también por los defectos o contradicciones legales que su contenido pudiera tener, y que en el caso concreto venían referidos a la posibilidad o no de pactar en los acuerdos de descuelgue efectos de carácter retroactivo a la fecha del acuerdo alcanzado. Se posibilita de esta manera la impugnación de los acuerdos de inaplicación alcanzados cuando se estime que su contenido pueda ser contrario a los intereses de los trabajadores al vulnerar ciertos derechos que legalmente no puedan ser, en su caso, atacados por los acuerdos de inaplicación.

2º. Irretroactividad de los efectos del descuelgue.

El recurso empresarial alegaba igualmente infracción de los artículos 84.2 y 86.1 del Estatuto de los Trabajadores al entender que estos artículos otorgaban plena autonomía

y libertad a las partes negociadoras para fijar no ya solo el contenido de los acuerdos de inaplicación sino también la posibilidad de acordar los efectos temporales de los mismos, de igual manera que se permite a las partes fijar la vigencia de los convenios colectivos más allá de la fecha de su firma.

En este sentido, el TS recuerda a la parte empresarial que no debe olvidar que los Acuerdos de descuelgue no son convenios colectivos, sino simples acuerdos por los que se concierta la inaplicación de ciertas condiciones de trabajo reguladas convencionalmente, cuya vigencia en el tiempo encuentra regulación distinta a la establecida para los convenios colectivos, recordando además que la única norma que contiene el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores sobre la vigencia de los acuerdos de descuelgue es la que limita su duración a la entrada en vigor del nuevo convenio.

El propio artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores establece que los convenios colectivos obligan a todos los incluidos en su ámbito de aplicación durante todo el tiempo de su vigencia, y es en base a este precepto legal sobre el que la sentencia establece que se encuentra implícito en su texto que los convenios colectivos son de "forzosa aplicación mientras no se acuerde su parcial inaplicación, así como que esa inaplicación, el descuelgue o apartamiento de lo en él acordado solo puede tener efectos a partir del momento en que se acuerda". Este pronunciamiento viene a corroborar lo ya establecido en sentencias del mismo Tribunal (sentencia de 6 de mayo de 2015 – RO 68/2014) en el sentido de que los acuerdos de inaplicación de las condiciones de trabajo alcanzados vía artículo 82.3 no pueden tener en ningún caso efectos de carácter retroactivo, dado que la norma lo que persigue es la regulación, o en su caso el establecimiento, de nuevas condiciones de trabajo de cara al futuro, como respuesta, debemos entender, a una situación coyuntural de la empresa que trata de superarse con las medidas de descuelgue pactadas, sin que los citados acuerdos puedan afectar a las condiciones laborales y situaciones ya generadas con anterioridad.

Se carga de lógica la sentencia en cuestión si tenemos en cuenta que las inaplicaciones de las condiciones de trabajo previstas en convenio colectivo deben tener su origen en la existencia de causas de naturaleza económica, técnicas, organizativas o de producción, las cuales surgen en un momento determinado en el tiempo según la propia definición de las mismas recogida en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores. Por lo tanto, es a raíz de la concurrencia de estas causas, cuya existencia justifica la adopción de los acuerdos de descuelgue, cuando los efectos de las inaplicaciones convencionales pactadas pueden desplegarse sobre los trabajadores, y nunca con carácter retroactivo respecto de aquellas situaciones y derechos ya generados por los trabajadores con carácter previo al acuerdo de inaplicación y a la existencia de las causas que justifican el mismo.

LA BUENA FE EN LOS ACUERDOS DE INAPLICACIÓN DEL ARTÍCULO 82.3 DEL ESTATUTO DE LOS TRABAJADORES (La sentencia del Tribunal Supremo de 15-07-15).

En marzo de 2013 la empresa AIR NOSTRUM solicitó de la CCNCC, respecto de su personal piloto, que se pronunciase resolviendo la discrepancia surgida sobre la inaplicación de determinadas condiciones de trabajo recogidas en el III Convenio colectivo de empresa de este colectivo (que se encontraba en ultractividad). Con carácter previo a esta solicitud se llevó a cabo entre la empresa y los representantes de los trabajadores (SEPLA) el preceptivo periodo de consultas, así como un posterior intento de mediación ante el SIMA, de conformidad con las exigencias establecidas por el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, habiendo finalizado ambos intentos de acuerdo con resultado negativo. De esta manera, y planteada la discrepancia ante la CCNCC, en fecha 05-04-13 se dictó Decisión al respecto declarando la inaplicación de determinadas condiciones de trabajo recogidas en el III Convenio colectivo de empresa respecto del personal piloto, referidas a condiciones salariales y a determinados complementos retributivos.

La citada Decisión de la CCNCC fue impugnada ante la **Audiencia Nacional** por el SEPLA, la cual, dando la razón a los recurrentes, decretó la nulidad de la decisión de la CCNCC mediante sentencia de 19-06-13 al entender, a su juicio, que **se vulneró el deber de buena fe** durante el periodo de consultas celebrado entre empresa y representación de los trabajadores, al haber variado la propuesta empresarial que se presentó ante la CCNCC respecto de los términos que fueron negociados en el trámite de periodo de consultas. Entendía la Audiencia Nacional que el deber de buena fe que debe entenderse implícito a los periodos de consultas, se había visto en parte traspasado y vulnerado por la empresa al presentar posturas, a su parecer, distintas ante los representantes de los trabajadores primero y ante la CCNCC después, habiendo dado de esta forma la CCNCC respuesta a un planteamiento de la situación no congruente con el que sirvió de base al preceptivo periodo de consultas.

Esta sentencia de la Audiencia Nacional fue recurrida en casación ante el Tribunal Supremo tanto por la empresa como por la Abogacía del Estado en representación del MEYSS, sosteniendo entre otros motivos la no existencia de vulneración del deber de buena fe por la parte empresarial. Dicho recurso ha sido resuelto mediante **sentencia del Tribunal Supremo de 15-07-15**, a través de la cual se viene a dar la razón a las partes recurrentes, **anulando la sentencia de la instancia dictada por la Audiencia Nacional y estableciendo la no vulneración de la buena fe**, en base a los siguientes argumentos:

1. El procedimiento de inaplicación del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores exige que todos los trámites establecidos versen sobre **una misma pretensión empresarial**, entendiendo que esto es así cuando existe coincidencia de causa invocada, cláusulas de inaplicación pretendidas, nuevas condiciones aplicables y periodo de aplicación.

Partiendo de esta base de igualdad de pretensiones, el Supremo entiende para el supuesto concreto, que si bien hubo cierto cambio entre la propuesta inicial de la empresa presentada a los representantes de los trabajadores y la después planteada ante la CCNCC, no se puede hablar en ningún caso de que exista una “nueva” propuesta empresarial por apartarse la empresa del hilo conductor de las

negociaciones que se llevaron durante el periodo de consultas, para lo cual hubiera sido necesario que la empresa hubiese introducido propuestas distintas de las que dieron lugar a aquel.

Entiende el Supremo, por lo tanto, que las diferencias que pudieran justificar la vulneración del deber de buena fe han de darse respecto de las causas, las condiciones afectadas o las medidas planteadas, no apreciando para el supuesto concreto la existencia de tales diferencias. En este sentido, se establece que la empresa retiró de la solicitud a la CCNCC alguno de los preceptos del convenio respecto de los que se pretendía la inaplicación inicialmente, reduciendo además su propuesta de rebaja salarial. Hace hincapié la sentencia en que dichas reducciones en la propuesta de la empresa repercuten claramente en beneficio de los trabajadores afectados, suponiendo además que las pretensiones planteadas por la empresa ante la CCNCC bien podrían ser fruto de las negociaciones llevadas a cabo entre las partes durante el periodo de consultas. En todo caso, se entiende que lo solicitado por la empresa no era en ningún caso ajeno a lo debatido previamente con la representación de los trabajadores, así como que las variaciones presentadas en su solicitud en ningún caso pueden llegar a suponer merma del deber de buena fe, al no añadirse por la empresa nuevas pretensiones de inaplicación, sino que lo que se trató fue una reducción de los planteamientos iniciales de la empresa, lo que suponía el mantenimiento de un mayor bloque de cláusulas del convenio cuya inaplicación se pretendía.

Analizando de esta manera el contenido de la negociación llevada a cabo durante el periodo de consultas entre las partes respecto de la solicitud planteada ante la CCNCC, solo permite apreciarse una minoración de los planteamientos empresariales respecto del objeto de su pretensión inicial, de tal manera que la solución dada en instancia por la Audiencia Nacional supondría exigir que la empresa mantuviera, en perjuicio de los trabajadores afectados, la misma postura con la que se inició el procedimiento sin permitir la evolución hacia postulados más flexibles y de menor perjuicio para los trabajadores, no cabiendo equiparar la situación del caso concreto con una conducta que pudiera ser contraria al principio de buena fe negocial.

2. El Tribunal Supremo ya se ha pronunciado en supuestos anteriores sobre el cumplimiento o no del deber de buena fe en los periodos de consultas legalmente establecidos, estableciendo que si bien no pueden hacerse formulaciones generales y debiéndose atender a cada caso concreto, ha de examinarse la posición empresarial y el desarrollo de las negociaciones, entendiendo que ha de excluirse la mala fe en aquellos supuestos en los que se acredita que se han cumplido las obligaciones de información y documentación, han existido reuniones, y se produce variación en las posturas iniciales (STS 18-02-14-rec.74/2013), pudiéndose apreciar mala fe por el contrario cuando se aprecia ausencia de información o inamovilidad de la postura inicial empresarial (STS 20-03-13-rec. 81/2012).

Teniendo en cuenta lo anterior, parece claro que para que podamos hablar de vulneración del deber de buena fe la petición empresarial debía haberse apartado lo suficiente de las posturas negociadas durante las primeras fases del procedimiento de inaplicación, apartándose lo suficiente en su postura ante la CCNCC de las causas iniciales, de las cláusulas a inaplicar pretendidas o de las condiciones de trabajo que inicialmente se trataron.

NEGOCIACIÓN COLECTIVA

COYUNTURA DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Los últimos datos publicados de la Estadística de convenios colectivos corresponden a los convenios registrados hasta el 31 de agosto de 2015. La información sobre la actividad de firma de convenios indica que los **convenios firmados en 2015** son 641, cuyos efectos económicos pueden iniciarse antes de ese ejercicio, en el año 2015 o, incluso, con posterioridad.

Según la información disponible sobre la **negociación colectiva con efectos económicos en 2015**, el número de convenios se situó en 1.329, que afectan a 728.020 empresas y a 4.759.311 trabajadores. Estas cifras son inferiores a las de los ejercicios anteriores, puesto que aún queda un largo período temporal en el que se puede firmar y registrar convenios con efectos económicos en 2015. Por tanto, estos datos deben ser interpretados como un avance de resultados provisional.

El *aumento salarial pactado inicial* fue del 0,74%, superior al registrado en el conjunto del año 2014 (0,57%). Este crecimiento puede modificarse al finalizar el año por el registro de nuevos convenios y por la acción de las cláusulas de garantía salarial, que cubren al 19,1% de los trabajadores. De estos trabajadores cubiertos, el 63% están afectados por cláusulas con efectos retroactivos.

Según el *ámbito funcional*, el incremento salarial inicial en los convenios de empresa fue inferior al de los convenios de ámbito superior (0,55%, frente a 0,75%). El porcentaje de trabajadores cubiertos por cláusulas de garantía salarial es inferior en los convenios de empresa (18,1%) que en los supraempresariales (19,2%).

Por *sectores*, los mayores avances de los salarios corresponden a la construcción (0,9%), seguida de la agricultura (0,8%) y la industria y los servicios (0,7%, en ambos). Estos datos sectoriales se modificarán en los próximos meses, al afectar a relativamente pocos trabajadores, particularmente en los servicios.

A este respecto, cabe recordar que 2013 es el último año con datos definitivos y que los años siguientes tienen información provisional. En cuanto a qué parte de la negociación colectiva está contenida o pendiente de incluirse en la Estadística de convenios colectivos, una aproximación podría ser la comparación de los convenios y trabajadores de los años 2014 y 2015 con los datos definitivos de 2013, como se aprecia en el cuadro adjunto.

En cuanto a la *jornada pactada*, se situó en 1.760 horas, cinco horas más que en 2014. Según ámbito funcional, la jornada pactada fue de 1.714 horas en los convenios de empresa y de 1.763 horas en los convenios supraempresariales, siete y tres horas más que la alcanzada en los convenios del año anterior, respectivamente.

CONVENIOS Y TRABAJADORES POR SECTORES					
	TOTAL	Agrario	Industria	Construcción	Servicios
Convenios					
2012	4.376	59	1.743	103	2.471
2013	4.589	62	1.801	109	2.617
2014	3.133	43	1.213	53	1.824
2015	1.329	25	494	52	758
Trabajadores					
2012	10.099.019	779.746	2.255.437	741.055	6.322.781
2013	10.265.402	644.084	2.334.772	867.697	6.418.849
2014	7.502.010	539.821	1.953.046	292.827	4.716.316
2015	4.759.311	351.025	1.241.032	459.891	2.707.363

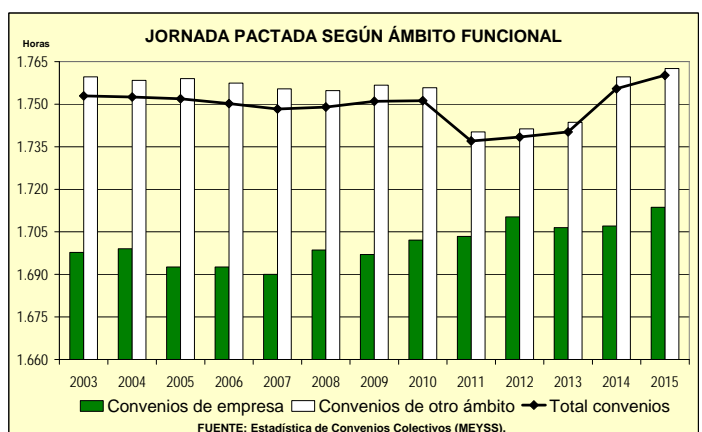
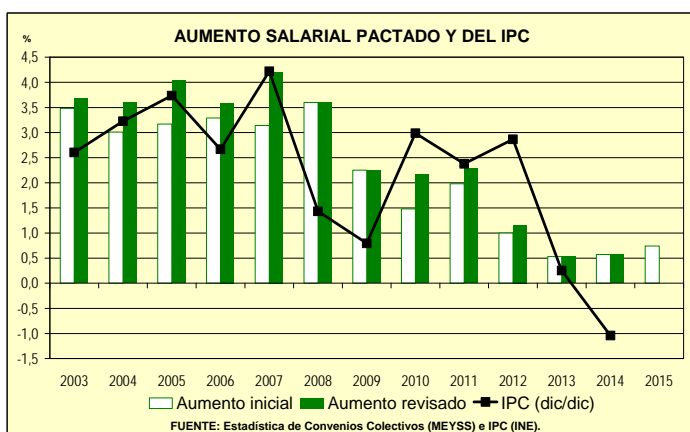
FUENTE: Estadística de convenios colectivos. Convenios y trabajadores por año de efectos económicos. Los datos de 2014 y 2015 son provisionales. Convenios registrados hasta agosto de 2015.

Respecto a las *inaplicaciones* de convenios en el período enero-agosto de 2015, fueron 1.060, que afectan a 28.942 trabajadores, ambas cifras inferiores a las del mismo período de 2014. La gran mayoría de las inaplicaciones se realizan en empresas de servicios y en empresas pequeñas, con menos de 50 trabajadores.

Prácticamente la totalidad de las inaplicaciones son desuelgues de convenios sectoriales (el 97%) y son aprobadas por acuerdo en el período de consultas (el 91,4%).

Acerca del contenido de las inaplicaciones, en el 63% de los casos se altera sólo la cuantía salarial, aunque en muchas ocasiones se modifican otras condiciones de trabajo o una combinación de ellas (ver cuadro adjunto).

CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS (inaplicaciones depositadas hasta agosto de 2015)		
	INAPLICACIONES	TRABAJADORES
TOTAL	1.060	28.942
Cuantía salarial	671	12.836
Cuantía salarial y sistema de remuneración	134	2.669
Sistema de remuneración	48	1.003
Cuantía salarial y jornada de trabajo	36	1.518
Cuantía salarial, sistema de remuneración y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	32	360
Cuantía salarial, jornada y horario y distribución del tiempo de trabajo	17	383
Cuantía salarial, sistema de remuneración, jornada de trabajo y horario y distribución del tiempo de trabajo	16	544
Resto de casos	106	9.629



ACTUACIONES DE LA COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS.

Funciones Decisorias.

Respecto a las funciones decisorias que tiene atribuidas esta Comisión Consultiva para resolver las discrepancias surgidas entre empresas 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, de conformidad con el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, **se ha tramitado en el mes de julio la primera solicitud de inaplicación del año 2015**, que se ha resuelto en el seno de la Comisión Permanente de la CCNCC, emitiéndose Decisión favorable al respecto adoptada por mayoría de los vocales de la Comisión Permanente en reunión celebrada el 22-07-15 con la oposición de los representantes de UGT y CCOO en la misma.

La oposición de la parte sindical a la inaplicación solicitada se recogió en sendos votos particulares que se incorporaron a la Decisión adoptada, y que venían fundados, resumidamente, en la inexistencia de la causa alegada, en la falta de fundamentación y concreción de las medidas planteadas por la empresa solicitante y en la inadecuación del procedimiento, debido a que la inaplicación que se solicitaba ya venía siendo de aplicación por parte de la empresa. Por su parte, tanto la parte empresarial (CEOE, CEPYME) como la de la Administración consideraron que la solicitud empresarial de inaplicación cumplía con los requisitos exigidos y que tanto las causas como las medidas de inaplicación solicitadas estaban suficientemente concretadas y fundadas.

Cabe destacar que la empresa solicitante acudió a la vía del artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores tras sentencia de la Audiencia Nacional, que declarando nula la decisión previamente adoptada por la empresa vía artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores en relación con las medidas de inaplicación planteadas, direccionaba a la empresa a plantear las modificaciones de las condiciones de trabajo pretendidas de conformidad con el procedimiento recogido en el ya citado artículo 82.3 (se puede consultar el texto íntegro de la Decisión en la página web de la CCNCC).

Funciones Consultivas.

1. De conformidad con las funciones consultivas que la CCNCC tiene atribuidas (artículo 12 del Real Decreto 1362/2012, de 27 de septiembre) se ha recibido desde de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Cantabria petición de informe relativo a la solicitud de **renovación de la extensión del Convenio Colectivo de Oficinas y Despachos de la provincia de Burgos a Cantabria**, a instancia de la solicitud presentada en base al artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores por las centrales sindicales de UGT y CCOO en Cantabria.

El Convenio colectivo de oficinas y despachos de Burgos ya venía siendo objeto de extensión al sector de oficinas y

despachos de Cantabria durante los últimos años, siendo la última extensión la correspondiente al periodo 2012-2014, debido a la ausencia de parte empresarial legitimada para negociar en Cantabria convenio en dicho sector.

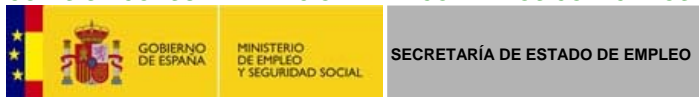
A este respecto, en la reunión de la Comisión Permanente de esta CCNCC celebrada el día 16-09-15, en base al informe emitido por los servicios técnicos de la CCNCC, **se acordó por mayoría informar desfavorablemente a la solicitud de extensión de convenio planteada**, con la oposición de la representación de los sindicatos CCOO y UGT. La decisión de informar desfavorablemente a la solicitud de renovación de extensión se adoptó al tenerse en cuenta que las circunstancias que dieron lugar a la primera extensión del convenio habían variado al existir a la fecha, de conformidad con la actual redacción del artículo 87.3 del Estatuto de los Trabajadores y según la documental obrante en el expediente, partes legitimadas para negociar un convenio de sector, al entender que la confederación de empresarios de Cantabria CEOE-CEPYME cuenta con la legitimación suficiente para suscribir un convenio estatutario en el ámbito en cuestión. Por lo tanto, se consideró que a la fecha no se daban todos los presupuestos exigidos por el artículo 92.2 del Estatuto de los Trabajadores que pudiesen permitir la renovación de la extensión solicitada, debido a la existencia de partes legitimadas para negociar.

La oposición de la parte sindical de la CCNCC vino fundada en la consideración de que no habían variado las circunstancias que dieron lugar a la anterior renovación de extensión y que motivaron la última resolución estimatoria de 18-07-12 de la Dirección General de Trabajo del Gobierno de Cantabria. Estas consideraciones no fueron entendidas igual por los vocales de la Administración y de las asociaciones empresariales, que votaron a favor de informar desfavorablemente de conformidad con la fundamentación recogida en el párrafo anterior. La existencia de partes legitimadas para negociar un convenio estatutario en el sector al que se pretenda una extensión de convenio es obviamente un hecho que imposibilita la extensión pretendida. La extensiones convencionales no arrojan otro fin sino el de dar cobertura a aquellas relaciones laborales que se ven desprotegidas de regulación convencional por la imposibilidad de negociar un convenio debido a la ausencia de partes legitimadas para ello, fin que pierde su sentido, y que por lo tanto imposibilita la extensión, cuando existan asociaciones sindicales y empresariales con capacidad suficiente para negociar un marco convencional que regule las relaciones laborales hasta entonces carentes de convenio aplicable en el sector de que se trate.

2. En las reuniones de la Comisión Permanente celebradas en los meses de junio a septiembre se han continuado resolviendo **consultas sobre el ámbito funcional** de los convenios colectivos aplicables a empresas hasta un total de 36 consultas. En relación con estas consultas sobre ámbito funcional, cabe destacar el importante incremento que de las mismas se ha producido a lo largo del año en relación con el mismo periodo del año anterior.

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

NIPO: 270-15-010-1

Código QR que
enlaza con el
sitio WEB



05/10/2015

**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	2014 P	2015 P
Convenios (número)														
Total	5.462	5.522	5.474	5.776	5.887	6.016	5.987	5.689	5.067	4.585	4.376	4.589	3.522	1.673
Empresa	4.086	4.147	4.093	4.353	4.459	4.598	4.539	4.323	3.802	3.422	3.234	3.395	2.599	1.194
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	1.194	923	479
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	2.157	2.069	1.148
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	2.010	1.270	525
Convenios firmados en años posteriores	309	310	407	379	414	396	436	510	412	533	741	422	183	0
Empresas (miles)														
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	1.312,9	1.147,1	753,3
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	1.309,5	1.144,5	752,1
Trabajadores (miles)														
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	10.265,4	7.876,5	5.164,3
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	932,7	659,4	284,0
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	9.332,7	7.217,1	4.880,3
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	4.802,5	5.408,8	3.521,0
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	4.940,0	1.857,1	1.643,3
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	522,9	610,7	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	644,1	556,6	361,0
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	2.334,8	1.999,7	1.300,5
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	867,7	326,6	491,8
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	6.418,8	4.993,7	3.010,9
Variación salarial pactada inicial (%)														
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	0,8
Empresa	2,7	2,7	2,6	2,9	2,9	2,7	3,1	2,2	1,3	1,6	1,2	0,5	0,4	0,5
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	0,8
-Grupo de empresas	2,5	2,6	2,5	2,8	2,8	2,7	2,1	1,1	1,3	1,2	0,5	0,6	0,6	0,6
-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	1,2	2,0	-
-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	0,8
-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	0,8
-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	0,7
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	0,6	0,7
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	0,8
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	0,4	-
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	0,7
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	0,7	0,8
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	0,6	0,8
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	0,7
Construcción (3) *	3,5	4,7	3,4	2,9	3,0	3,6	3,6	3,5	1,5	1,6	1,0	0,6	0,2	0,9
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	0,6	0,7
Variación salarial revisada (%)														
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	0,6	0,4	-
Ámbito superior a la empresa	3,9	3,8	3,7	4,1	3,7	4,3	3,7	2,3	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	0,6	0,6	-
-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	1,2	2,0	-
-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	0,7	-
-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	0,6	-
-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	0,5	-
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	0,6	-
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	0,4	-
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	0,7	-
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	0,6	-
Industria (3) *	4,1	3,5	3,6	4,1	3,7	4,3	3,4	2,2	2,3	2,8	1,3	0,6	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	0,6	0,2	-
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	0,6	-
Cl. garantía salarial (% trabajadores)														
Total	68,1	71,9	68,8	71,9	70,8	66,0	67,3	59,0	47,1	42,4	26,9	25,8	25,1	18,0
Empresa	56,5	54,8	55,9	52,7	52,5	54,4	54,6	45,2	43,3	32,5	24,6	9,6	15,8	17,3
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	27,4	25,9	18,0
Jornada anual (horas)														
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	1.740,2	1.755,8	1.758,0
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	1.706,5	1.706,8	1.712,6
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	1.743,6	1.760,2	1.760,6
Ratio empresas por convenio														
Total convenios	238,4	232,1	234,3	227,5	247,5	235,0	268,1	267,3	292,3	255,4	265,5	286,1	325,7	450,3
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	1.096,7	1.240,0	1.570,1
Ratio trabajadores por convenio														
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	2.237,0	2.236,4	3.086,8
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	274,7	253,7	237,9
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	7.816,3	7.819,2	10.188,5
Ratio trabajadores por empresa														
Total convenios	7,4	7,8	7,9	8,2	7,6	8,2	7,5	7,6	7,3	9,1	8,7	7,8	6,9	6,9
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	274,7	253,7	237,9
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	6,3	6,5
B/ CONVENIOS FIRMADOS														
Convenios	1.365	1.582	2.502	1.822	758	C/ INAPLICACIONES DE CONVENIOS				748	2.512	2.073	1.163	
De nuevas unidades de negociación	264	338	662	597	282	Número				-	90,7	95,8	90,5	
Trabajadores (miles)	2.628,9	3.195,2	5.247,6	2.106,3	1.947,0	Con acuerdo en periodo consultas (%)				687	2.179	1.831	1.047	
De nuevas unidades de negociación	276,9	72,4	270,3	144,3	229,9	Empresas afectadas				29.352	159.550	66.203	31.586	
						Trabajadores								

(1) Convenios registrados hasta el 30 de septiembre de 2015. Datos acumulados de cada periodo. (2) Datos en negrita actualizados a 30 de junio de 2015. La información por efectos económicos de 2014 y 2015 es provisional. (3) Datos según CNAE-2009 para los años 2005 y siguientes. P=Provisional. * Ver página 3 del Boletín.

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														
	2010	2011	2012	2013	2014	2015(1)	III 13	IV 13	I 14	II 14	III 14	IV 14	I 15	II 15
Contabilidad Nacional (2)														
PIB	0,0	-0,6	-2,1	-1,2	1,4	2,9	-1,0	0,0	0,6	1,2	1,6	2,0	2,7	3,1
Empleo (3)	-2,7	-2,5	-4,4	-3,3	1,2	2,8	-3,0	-1,8	-0,4	1,0	1,7	2,4	2,8	2,9
Asalariados	-2,4	-2,6	-5,1	-3,9	1,6	3,2	-3,6	-2,0	-0,3	1,6	2,1	2,9	3,2	3,1
No asalariados	-4,1	-2,1	-0,3	0,9	-1,2	0,8	0,4	-0,4	-1,4	-2,2	-1,0	-0,4	0,3	1,4
Productividad. Total (3)	2,7	2,0	2,5	2,1	0,2	0,1	2,0	1,8	1,1	0,2	0,0	-0,4	-0,1	0,2
Agricultura	1,4	8,1	-10,1	16,6	3,4	2,4	17,9	18,6	1,5	3,0	8,4	0,7	3,1	1,8
Industria	6,7	3,3	1,9	3,0	1,0	-0,3	4,7	3,3	3,4	2,2	-0,7	-0,8	-0,5	-0,2
Construcción	-0,7	3,0	5,6	4,7	1,4	-3,1	4,4	3,0	3,3	2,4	0,0	0,1	-3,1	-3,1
Servicios	2,5	2,0	3,2	1,4	0,0	0,3	1,0	1,0	0,7	-0,3	-0,2	-0,3	0,0	0,6
Remuneración por asalariado (3)	1,0	0,9	-0,6	1,7	-0,2	0,5	1,4	3,8	-0,1	0,0	-0,3	-0,5	0,8	0,2
Coste Laboral Unitario (CLU)(3)(4)	-1,6	-1,1	-3,0	-0,4	-0,4	0,4	-0,6	2,0	-1,1	-0,3	-0,3	-0,1	0,9	-0,1
Deflactor del PIB	0,2	0,1	0,2	0,7	-0,5	0,6	0,4	0,5	-0,6	-0,5	-0,3	-0,6	0,5	0,6
CLU real (3)(5)	-1,8	-1,2	-3,2	-1,1	0,1	-0,1	-1,0	1,5	-0,5	0,2	0,0	0,5	0,4	-0,6
Encuesta de Población Activa (EPA)														
Ocupados	-2,0	-1,6	-4,3	-2,8	1,2	3,0	-2,5	-1,2	-0,5	1,1	1,6	2,5	3,0	3,0
Asalariados	-1,8	-1,3	-5,3	-3,5	1,5	3,2	-3,0	-1,4	-0,4	1,7	2,0	2,8	3,3	3,1
No asalariados	-2,9	-3,3	1,1	0,3	-0,4	1,8	0,0	-0,3	-0,7	-1,7	-0,5	1,5	1,3	2,3
Activos	0,4	0,3	0,0	-1,1	-1,0	0,1	-1,4	-1,2	-1,8	-1,0	-1,0	-0,2	0,1	0,2
Parados	11,7	8,0	15,9	4,1	-7,3	-8,3	2,0	-1,4	-5,5	-7,0	-8,7	-8,1	-8,2	-8,4
Tasa de ocupación (6)	48,3	47,4	45,4	44,4	45,0	45,9	44,6	44,5	44,0	45,0	45,4	45,6	45,3	46,4
Varones	54,8	53,3	50,6	49,4	50,3	51,4	49,8	49,5	48,9	50,3	51,1	50,9	50,7	52,0
Mujeres	42,0	41,7	40,5	39,6	40,0	40,6	39,7	39,6	39,5	40,1	40,0	40,6	40,2	41,1
Nacionales	47,5	46,9	45,0	44,0	44,7	45,4	44,3	44,1	43,8	44,6	45,0	45,2	44,9	45,9
Extranjeros	54,2	51,7	48,5	47,2	48,4	50,1	47,4	47,3	46,2	48,8	49,2	49,3	48,9	51,2
Tasa de temporalidad (7)	24,7	25,1	23,4	23,1	24,0	24,4	24,1	23,7	23,1	24,0	24,6	24,2	23,6	25,1
Ocupados tiempo parc./total (%)	13,0	13,6	14,5	15,8	15,9	16,0	15,2	16,1	16,2	16,4	15,0	16,1	16,3	15,8
Tasa de actividad (8)	60,3	60,3	60,4	60,0	59,6	59,6	60,0	59,9	59,5	59,6	59,5	59,8	59,5	59,8
Varones	68,2	67,6	67,1	66,4	65,8	65,8	66,6	66,1	65,5	65,9	66,0	66,0	65,7	65,8
Mujeres	52,7	53,4	54,0	53,9	53,7	53,8	53,8	54,0	53,7	53,7	53,3	53,9	53,6	54,0
Nacionales	58,0	58,2	58,5	58,3	58,0	58,1	58,3	58,2	57,8	58,0	58,0	58,2	57,9	58,3
Extranjeros	77,4	76,7	75,8	74,9	73,8	73,9	74,7	74,4	74,1	74,1	73,2	73,9	73,7	74,1
Tasa de paro (9)	19,9	21,4	24,8	26,1	24,4	23,1	25,6	25,7	25,9	24,5	23,7	23,7	23,8	22,4
Varones	19,6	21,0	24,6	25,6	23,6	21,8	25,2	25,0	25,4	23,7	22,5	22,8	22,7	21,0
Mujeres	20,2	21,8	25,0	26,7	25,4	24,5	26,2	26,5	26,6	25,4	25,0	24,7	25,0	24,0
Nacionales	18,1	19,5	23,0	24,4	23,0	21,8	24,0	24,2	24,2	23,1	22,4	22,4	22,4	21,2
Extranjeros	29,9	32,6	35,9	37,0	34,5	32,2	36,6	36,4	37,7	34,1	32,9	33,2	33,6	30,8
Parados larga durac./total (%) (10)	42,6	48,2	52,4	58,4	61,8	61,5	58,4	60,7	61,6	62,1	61,9	61,4	61,2	61,9
Encuesta Trimestral Coste Laboral														
Coste laboral total por trabajador	0,4	1,2	-0,6	0,2	-0,3	0,5	0,2	2,1	-0,2	-0,1	-0,4	-0,5	0,5	0,4
Coste salarial por trabajador	0,9	1,0	-0,6	0,0	-0,1	1,0	-0,2	2,5	-0,2	0,0	-0,1	-0,2	1,4	0,6
Coste salarial ordinario	0,3	1,0	0,5	-0,3	0,0	0,3	-0,2	-0,3	0,0	0,0	0,0	0,1	0,3	0,2
Pagos extraordinarios y atrasad.	5,2	1,7	-7,4	2,2	-0,7	6,4	-0,6	17,2	-1,8	0,4	-0,3	-1,3	11,8	3,2
Otros costes por trabajador	-1,1	1,6	-0,8	0,6	-1,0	-1,1	1,4	0,8	-0,4	-0,5	-1,5	-1,5	-1,9	-0,2
Cotizaciones obligatorias	0,3	1,0	-0,2	0,6	1,6	1,1	0,7	1,0	1,4	1,5	1,7	1,8	1,2	1,1
Coste por despido	-14,6	28,6	-12,0	-5,4	-26,0	-28,4	13,2	-5,1	-18,3	-21,3	-33,8	-31,7	-39,1	-13,0
Coste laboral por hora trabajada	0,6	2,2	-0,1	0,5	0,1	0,7	0,5	1,8	-1,8	3,5	-0,1	-1,2	1,2	0,2
Horas mensuales efectivas. Total	-0,3	-0,9	-0,6	-0,4	-0,4	-0,2	-0,3	0,2	1,6	-3,5	-0,3	0,6	-0,7	0,2
Tiempo completo	0,5	-0,3	0,1	0,3	0,1	-0,2	0,2	0,8	2,2	-3,0	0,2	1,0	-0,6	0,3
Tiempo parcial	2,1	0,4	0,0	0,7	0,3	0,9	2,0	2,0	1,7	-2,3	0,1	1,7	0,8	1,0
	2010	2011	2012	2013	2014	2015(1)	Feb 15	Mar 15	Abr 15	May 15	Jun 15	Jul 15	Ago 15	Sep 15
Afiliados y movimiento laboral registrado														
Afiliados S.S. (media mensual)	-2,0	-1,3	-3,4	-3,3	1,6	3,2	2,8	3,3	3,5	3,6	3,4	3,4	3,2	3,2
Asalariados	-1,8	-1,4	-3,8	-3,8	1,4	3,5	3,0	3,5	3,8	3,9	3,7	3,7	3,5	3,5
No asalariados	-2,8	-1,2	-1,4	-0,7	2,2	2,1	2,3	2,3	2,3	2,2	2,1	1,9	1,7	1,6
Paro registrado	11,4	4,8	10,9	2,6	-5,6	-7,4	-6,2	-7,2	-7,5	-7,8	-7,4	-8,5	-8,1	-8,0
Contratos registrados	2,8	0,1	-4,6	7,4	13,1	11,1	12,5	18,5	11,1	7,9	13,6	9,1	10,0	9,9
Indefinidos (% del total)	8,5	7,7	7,9	7,7	8,1	8,2	9,8	10,0	8,6	7,9	7,3	6,9	6,4	8,5
IPC														
IPC s/ diciembre anterior (11)	3,0	2,4	2,9	0,3	-1,0	-	-1,4	-0,8	0,1	0,6	0,9	-0,1	-0,4	-0,7
IPC s/ año anterior	1,8	3,2	2,4	1,4	-0,2	-0,6	-1,1	-0,7	-0,6	-0,2	0,1	0,1	-0,4	-0,9
Subyacente s/ año anterior (12)	0,6	1,7	1,6	1,4	0,0	0,5	0,2	0,2	0,3	0,5	0,6	0,8	0,7	0,8
IPC energía s/año anterior	12,5	15,7	8,9	0,0	-0,8	-8,6	-10,2	-7,4	-7,2	-6,4	-5,7	-5,8	-9,8	-13,6

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

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



Código QR de enlace con el sitio WEB

