

Análisis y evolución reciente de la estructura de la negociación colectiva en la CAPV

Analysis and recent evolution of the structure of Collective Bargaining in the Basque Country

224

Francisco Javier González López

Responsable de Estudios Socioeconómicos

Lan Harremanen Kontseilua / Consejo de Relaciones Laborales

DOI: <https://doi.org/10.69810/ekz.1523>

Fecha de entrada: 23/07/2025

Fecha de aceptación: 10/09/2025

1. INTRODUCCIÓN

El Estatuto de los Trabajadores define al convenio colectivo como un acuerdo rubricado entre los representantes de los trabajadores y empresarios en el que se regulan las condiciones de trabajo y, en general, cualesquiera otras materias que pudieren afectar las partes que lo negocian.

Respecto a su ámbito funcional de aplicación, distingue entre convenios colectivos de empresa y los de ámbito superior a la empresa, y en cuanto a su ámbito territorial, señala que comprenderá el que las partes acuerden, indicando que las organizaciones sindicales y las asociaciones empresariales podrán establecer mediante acuerdos interprofesionales cláusulas sobre la estructura de la negociación colectiva, teniendo estos acuerdos el tratamiento que el Estatuto reserva para los convenios colectivos.

El objeto de este artículo es describir la Estructura de la Negociación Colectiva en la CAPV, tanto desde una perspectiva funcional (empresa/sector), como territorial, así como su situación actual y evolución reciente.

Sin embargo, antes de abordar este breve estudio, se hace necesario precisar varias cuestiones sobre la metodología y forma de cálculo utilizada:

1. Si bien, como ya se ha señalado, los acuerdos interprofesionales son convenios colectivos, a los efectos del presente análisis sólo se han tenido en cuenta

los convenios con efectos económicos, es decir, los acuerdos en los que se regulan cuestiones como los incrementos salariales y la jornada de trabajo, habiendo sido excluidos los acuerdos interprofesionales, ya que, de no haber sido así, la cifra de trabajadores se hubiera visto duplicada, al contabilizarse, por un lado, los trabajadores amparados por un determinado convenio y, por otro, esas mismas personas, como sujetos cubiertos igualmente por un acuerdo interprofesional.

2. Aunque, lógicamente, las personas cubiertas por un convenio de empresa también están afectadas por un convenio sectorial, en el supuesto de existir un acuerdo de este tipo en el sector en el que la empresa desarrolle su actividad, cuando se habla de trabajadores cubiertos por acuerdos sectoriales, únicamente incluimos a la población trabajadora de un determinado sector que no tiene convenio de empresa, ya que incluir dentro de los acuerdos sectoriales a personas trabajadoras que disponen de un convenio propio en su empresa, distorsionaría el cálculo, computando dos veces a las mismas personas.

3. Para el estudio de los ámbitos territoriales se han definido tres niveles diferentes, provincial, autonómico y estatal¹. Aunque existen convenios de ámbito inferior al provincial, se ha incluido a estos acuerdos dentro del ámbito provincial, al objeto de simplificar el análisis, máxime teniendo en cuenta el reducido número de personas cubiertas por convenios de este tipo.

4. Hasta la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012², tras la finalización del período de vigencia ordinaria de un convenio, este pasaba a la situación de prórroga hasta la firma de un nuevo acuerdo. Sin embargo, esta reforma modificó, entre otras cuestiones, la denominada ultraactividad de los convenios, estableciendo que, transcurrido un año desde la denuncia de un convenio colectivo sin que se hubiera acordado uno nuevo, aquel perdería, salvo pacto en contrario, su vigencia, pasando a considerarse decaído, siendo de aplicación, si lo hubiere, el convenio colectivo de ámbito superior³.

En este artículo, cuyo objetivo es analizar la estructura de la negociación colectiva en la CAPV, se ha incluido dentro del colectivo de las personas trabajadoras sujetas a acuerdos de negociación colectiva a las que, tras la aplicación de esta reforma, se encontraron con su convenio decaído y sin la cobertura de uno de ámbito superior, ya que estas personas antes de la entrada en vigor de esta modificación sí con-

¹ Dentro del ámbito estatal incluimos a las personas cubiertas por convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV.

² Real Decreto-ley 3/2012 de 10 de febrero.

³ Posteriormente el Real Decreto-ley 32/2021 de 28 de diciembre volvió a modificar el art. 86 del Estatuto de los Trabajadores para recuperar la ultraactividad indefinida.

taban con la cobertura de un convenio, habiendo recuperado posteriormente, en la gran mayoría de los casos, sus acuerdos colectivos.

5. Para el cálculo de la población trabajadora amparada por los diferentes convenios, cada dos años⁴ el Consejo de Relaciones Laborales solicita al Ministerio de Trabajo y Economía Social, siempre a la misma fecha, 31 de marzo, información sobre la población asalariada, adscribiéndose posteriormente el empleo de las diferentes empresas a los distintos convenios, teniendo en cuenta, fundamentalmente, la CNAE⁵ declarada. De esta forma se ha procedido a la estimación de la población asalariada de los diferentes ámbitos.

2. LA ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CAPV

Al término del ejercicio 2024, del conjunto de la población asalariada susceptible de rubricar acuerdos de negociación colectiva, excluyendo por tanto al personal funcionario de las diferentes administraciones públicas, se encontraban bajo la cobertura de un convenio de sector o de empresa unas 645.150 personas.

Esto supone que en torno al 93% de la población asalariada⁶ se encontraba bajo la cobertura de la negociación colectiva, pudiendo estar su convenio vigente, en situación de prórroga o decaído.

Este porcentaje ha permanecido relativamente constante a lo largo de los últimos años, con ligeras variaciones como consecuencia fundamentalmente de cambios sectoriales en la composición del empleo.

A continuación, se va a analizar cuál ha sido la evolución de este colectivo a lo largo del período 2006-2024, teniendo en cuenta, tanto el ámbito funcional (empresa/sector), como territorial.

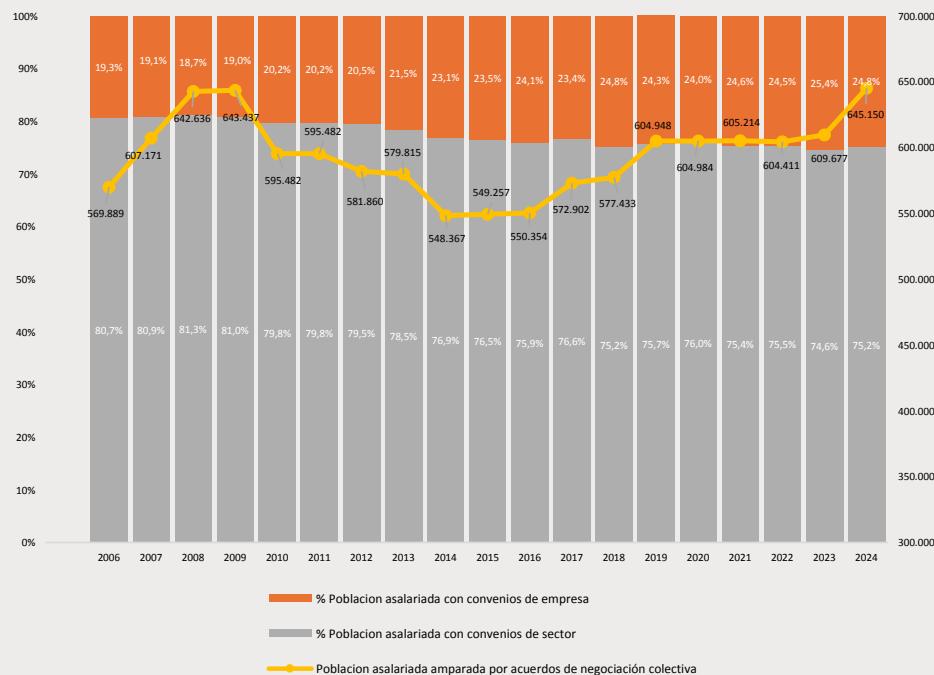
2.1. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACION COLECTIVA EN LA CAPV POR ÁMBITOS FUNCIONALES (EMPRESA/SECTOR)

En el gráfico adjunto se puede observar la evolución entre 2006 y 2024 de la población asalariada cubierta por acuerdos de negociación colectiva y su distribución porcentual por ámbitos funcionales (convenios de empresa/sector).

-
- 4 Como consecuencia de la pandemia causada por el coronavirus COVID-19 la actualización de la población trabajadora cubierta por acuerdos de negociación colectiva prevista para el 2020 se trasladó al año 2021.
 - 5 La Clasificación Nacional de Actividades Económicas (CNAE) es un sistema para agrupar y clasificar las actividades económicas de las empresas mediante la asignación de un código numérico a cada una de ellas.
 - 6 Para el cálculo de este porcentaje no se ha tenido en cuenta dentro de la población salarializada a los funcionarios de las diferentes administraciones. Por otra parte, y en lo que se refiere a las personas trabajadoras sujetas a la legislación laboral, la mayor parte de aquellas (en torno al 50%) que actualmente no disfruta de la cobertura de un convenio colectivo pertenece al sector del servicio doméstico.

La población asalariada y su distribución está calculada con la metodología indicada en la introducción de este artículo.

Gráfico nº 1. POBLACIÓN ASALARIADA CUBIERTA POR ACUERDOS DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y SU DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL CONFORME AL ÁMBITO FUNCIONAL DE SU CONVENIO (SECTOR/EMPRESA)



Fuente: LHK/CRL.

Como se pude observar, la negociación colectiva en la CAPV tiene un carácter eminentemente sectorial, el 75,2% en 2024.

A lo largo de este período, el porcentaje medio de trabajadores cubiertos por un convenio de sector fue del 77,6%, mientras que la población asalariada amparada por convenios de empresa representó únicamente el 22,4% del total.

En este sentido es necesario recordar que, tanto el marco legal como la composición de nuestro tejido productivo, favorece la adopción de acuerdos sectoriales.

Por un lado, la obligatoriedad de aplicar un convenio sectorial para todas las empresas de un sector cuando este ha sido suscrito con las mayorías que la ley esta-

blece, hace que el número de personas cubiertas por un acuerdo sectorial sea notablemente más elevado que el que correspondería si se aplicase únicamente a las empresas y trabajadores afiliados a las diferentes organizaciones presentes en las mesas de negociación.

Y por otro, la estructura de nuestro tejido productivo, con una gran presencia de las pequeñas y medianas empresas, hace difícil, sino imposible que, en las empresas más pequeñas, en muchas de las cuales ni siquiera existe representación legal de los trabajadores, se pueda negociar y suscribir un convenio de empresa.

Sin embargo, si observamos el porcentaje de población trabajadora cubierta por convenios de empresa entre 2006 y 2024 comprobamos que ha aumentado 5,5 puntos pasando del 19,3% en 2006 a representar en 2024 en 24,8%.

Es difícil atribuir este aumento a un único motivo, aunque es probable que la principal causa haya sido el cambio en el marco legal tras la publicación del Real Decreto-ley 3/2012⁷.

Así, se constata un aumento en el número de convenios de empresa en los años inmediatamente posteriores a la entrada en vigor de esta reforma, que pasan de 934 en 2013 a 1.130 en 2018, en lo que parece un intento por parte de los agentes sociales de establecer en algunas empresas un marco propio que regule las relaciones laborales, tras el decaimiento de su convenio sectorial.

Sin embargo, estos 196 nuevos convenios suscritos entre 2013 y 2018 únicamente supusieron un aumento de 3,3 puntos en el porcentaje de población asalariada cubierta por este tipo de acuerdos, que pasó del 21,5% al 24,8%.

Asimismo, hay que señalar, que en este aumento también han podido influir los cambios habidos en la composición y tamaño de nuestro tejido productivo a lo largo de estos 19 años, con un progresivo aumento del empleo del sector servicios y una paulatina disminución del número de empresas de menor tamaño, por lo general amparadas por un convenio sectorial, así como la posible existencia de un cambio de estrategia sindical apostando en algunos casos por los convenios de empresa en detrimento de los acuerdos de sector.

Con todo, en los últimos años se observa un cierto estancamiento en el porcentaje de población trabajadora amparada por convenios de empresa, probablemente, como ya se ha señalado, por la dificultad que existe en ampliar este tipo de acuerdos en un tejido productivo dominado por la pequeña y mediana empresa.

7 En este texto normativo, entre otras cuestiones, se estableció la prioridad aplicativa de los convenios de empresa, y se modificó la ultraactividad de los convenios, estableciendo que transcurrido un año desde la denuncia del convenio colectivo sin que se hubiera acordado uno nuevo, aquel perdería, salvo pacto en contrario, su vigencia.

2.2. ESTRUCTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA EN LA CAPV POR ÁMBITOS TERRITORIALES

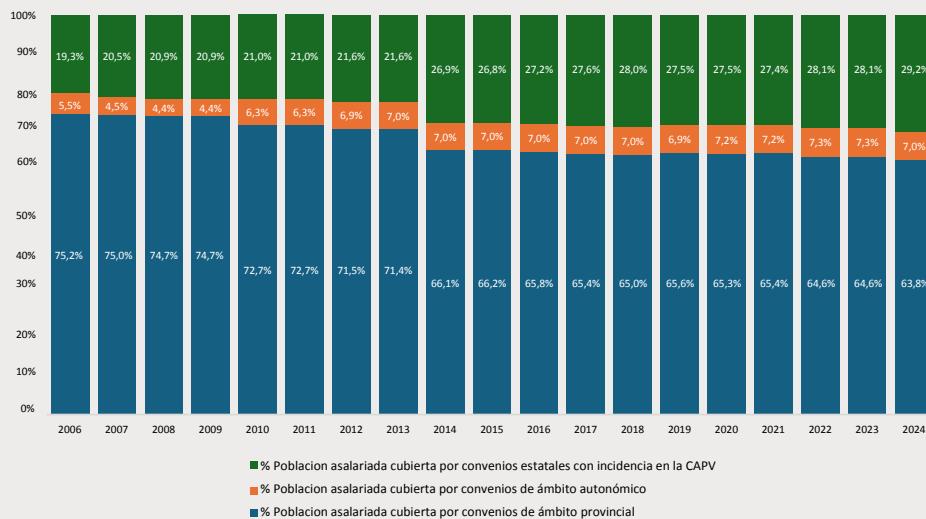
En el gráfico nº 2 se puede observar la evolución entre 2006 y 2024 de distribución porcentual por ámbitos territoriales de la población asalaria cubierta por acuerdos de negociación colectiva. Se han considerado tres ámbitos: convenios de ámbito provincial, convenios de ámbito autonómico y convenios de ámbito estatal con incidencia en la CAPV. En cada uno de estos ámbitos se han incluido tanto los convenios sectoriales como los negociados a nivel de empresa.

Como se puede observar, la mayoría de los trabajadores afectados por la negociación colectiva ha negociado sus convenios dentro de la propia CAPV. De media, en el período analizado, el 75,2% de la población asalariada negoció sus convenios dentro del marco territorial de nuestra Comunidad, mientras que el restante 24,8% estuvo amparado por convenios negociados fuera de nuestras fronteras.

El desglose de este 75,2% es el siguiente: 68,7% de los trabajadores negociaron sus acuerdos a nivel provincial, mientras que el 6,5% suscribieron convenios de ámbito autonómico.

Se pueden distinguir claramente dos períodos: el anterior a la entrada en vigor de la reforma laboral de 2012 y el posterior a la entrada en vigor de esta, (a los efectos de este artículo a partir de 2014).

Gráfico nº 2. DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL DE LA POBLACIÓN ASALARIADA DE ACUERDO CON EL ÁMBITO TERRITORIAL DE SU CONVENIO



Fuente: LHK/CRL

En el período 2006-2013, de media, el 20,9% de la población asalariada estaba amparada por un convenio estatal. Sin embargo, la media del período 2014-2024 es del 27,7%, habiendo aumentado entre ambos períodos 6,8 puntos.

En el caso de la CAPV, la aplicación de la reforma laboral supuso que muchos convenios sectoriales-provinciales decayesen y que, tras su decaimiento, una parte o la totalidad de la población trabajadora anteriormente bajo la cobertura de un convenio negociado en nuestra Comunidad pasase a estar bajo la cobertura de un convenio de ámbito estatal. De hecho, el porcentaje de trabajadores cubiertos por un acuerdo rubricado a nivel estatal, que, en 2013, era del 21,6%, pasó a ser del 26,9% en 2014.

Aunque esta puede haber sido la causa principal del aumento de la penetración de los convenios estatales, hay que volver a señalar que los importantes cambios sufridos por la estructura económica de nuestra Comunidad a lo largo de estos años también han podido influir en este cambio.

Por un lado, la paulatina pérdida de peso del empleo industrial, a la que habría añadir la caída sufrida por el empleo asalariado en pequeñas empresas de sectores, como la hostelería o el comercio minorista, con convenios negociados a nivel provincial.

Asimismo, algunas empresas con sede social en nuestro territorio y con un importante volumen de empleo en la CAPV, han pasado de suscribir convenios de empresa de ámbito provincial o autonómico a rubricar acuerdos de ámbito estatal, al ir expandiendo su actividad y abrir centros de trabajo en otras partes del Estado.

Por tanto, a modo de conclusión, se puede decir que la negociación colectiva en la CAPV se desarrolla mayoritariamente dentro de nuestra Comunidad con un peso importante de la negociación sectorial provincial.

A la finalización del ejercicio de 2024 el 63,8% de la población asalariada negociaba sus convenios a nivel provincial, un 7% a nivel autonómico y un 29,2% estaba amparada por convenios de ámbito estatal. En cuanto a su distribución funcional (empresa/sector) a 31/12/2024 el 75,2% estaba amparada por convenios de sector y un 24,8% por acuerdos de empresa.

El análisis de los datos nos muestra una caída en el número de trabajadores cubiertos por convenios negociados en la CAPV, principalmente como consecuencia de la aplicación de la reforma laboral de 2012, que facilitó la entrada de los convenios de ámbito estatal tras el decaimiento de algunos convenios provinciales, aunque también ha podido influir en esta disminución cambios en la composición del empleo sectorial a lo largo de este período, así como una reducción del empleo asalariado en las empresas de menor tamaño en sectores que se encontraban bajo la cobertura de un convenio negociado en la CAPV.

A modo de breve recapitulación:

1. La tasa de cobertura de la NC en Euskadi ha recuperado, superándolos levemente, los niveles previos a la gran crisis de 2008.
2. Una de cada cuatro personas trabajadoras de la CAPV se rige actualmente por convenios colectivos de empresa. El resto se encuentra bajo la cobertura de algún convenio sectorial.
3. Tres de cada cuatro personas trabajadoras en Euskadi están bajo la cobertura de un convenio colectivo negociado y suscrito en la CAPV.
4. El porcentaje de personas trabajadoras de la CAPV cuyas condiciones de trabajo se establecen por convenios estatales creció sustancialmente a raíz de la reforma legal de 2012.
5. En 2024, el porcentaje de personas trabajadoras con convenios colectivos propios de la CAPV se ha estabilizado y se ha situado, sin variaciones sustanciales en los últimos cinco años, en torno al 75%.