

BALANCE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

NEGOCIACIÓN COLECTIVA- NOVIEMBRE 2023



Edita: Confederación Sindical de CCOO
Elaboración: Secretaría confederal de Acción Sindical
Madrid, 10 de Noviembre 2023

INDICE

NEGOCIACIÓN COLECTIVA – Noviembre 2023

1. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS ...	4
<i>Sectores de actividad</i>	8
<i>Tramos de variación salarial media</i>	10
<i>Efectos económicos 2023 por ámbito funcional y CC.AA.</i>	12
<i>Efectos económicos 2023 por ámbito funcional y territorial</i>	14
<i>Cláusula garantía salarial.....</i>	15
<i>Impacto de las cláusulas de garantía</i>	18
2. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE FIRMA	25
<i>Convenios firmados por nuevas unidades de negociación</i>	26
3. JORNADA PACTADA	30
<i>Evolución de la jornada por ámbito funcional</i>	30
<i>Jornada pactada en 2023 por CC.AA.</i>	32
4. INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS	33
PREPARAR LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA PARA 2024	
ALGUNAS PROPUESTAS Y CONSIDERACIONES	36
<i>Los salarios: una reivindicación imprescindible</i>	37
<i>La digitalización en la negociación colectiva</i>	38
<i>Contratación</i>	39
<i>La reducción y ordenación del tiempo de trabajo</i>	39
<i>La salud laboral</i>	40
<i>La diversidad y la violencia de género</i>	40

NEGOCIACIÓN COLECTIVA – Noviembre 2023

El presente informe ha sido realizado a partir de los datos publicados en la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social. La última publicación corresponde al Avance Mensual del mes de Septiembre de 2023, sin embargo, para la elaboración de algunas tablas y/o gráficos hemos recurrido a otras publicaciones –anuales o avances mensuales del mes de septiembre de otros años-.

En la valoración de los datos debemos tener en cuenta que los correspondientes a los años 2022 y 2023 son aún provisionales, es decir que se verán modificados por registros aún no contabilizados, fundamentalmente los relativos al 2023, mientras que los correspondientes a los años previos son datos estadísticamente cerrados.

También debemos recordar que en las estadísticas oficiales los datos son desagregados en base a dos categorías funcionales: por una parte, son agrupados todos los convenios de ámbito de empresa (franja, de centro de trabajo y de la totalidad de la empresa) y, por otro, los de ámbito superior a la empresa (los sectoriales más los de grupos de empresas o de una pluralidad de empresas vinculadas).

1. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS

En este primer apartado nos centraremos en los convenios que han registrado efectos económicos y de los que se tiene constancia del porcentaje de incremento salarial pactado para cada uno de los años indicados quedando fuera del cálculo, por tanto, las modificaciones salariales realizadas al margen de los convenios, en el marco de las inaplicaciones, y los datos relativos a convenios cuyos efectos económicos no hubieran sido cuantificados cuando se realizó su registro.

Por otra parte, debemos tener en cuenta que en este apartado se incluyen tanto los convenios firmados en el año como las revisiones anuales de los convenios plurianuales firmados con anterioridad al mismo.

La tabla de la página siguiente muestra los datos de evolución del número de convenios que han registrado efectos económicos en la última década y, tal y como podemos apreciar en ella, se produce un ascenso continuado hasta el 2017 -en franca recuperación de la caída producida como consecuencia de la crisis económica del 2008 y de la reforma laboral del 2012-. En los dos años siguientes, 2018 y 2019, el número de convenios colectivos que registraron efectos económicos se situó en torno a los cinco mil quinientos. En el descenso del dígito correspondiente al 2020 se hacen sentir los efectos producidos por la pandemia sanitaria que en nuestro país tuvo su máxima incidencia ese año.

Que los datos relativos a los dos últimos años, pero fundamentalmente los de 2023, muestren cifras bastante inferiores es debido, fundamentalmente, a que son años

estadísticamente no cerrados, mientras que en el caso de los tres previos (2019-2021) la ralentización de la negociación colectiva es consecuencia clara de la pandemia sanitaria.

EFECTOS ECONÓMICOS por años y ámbito funcional						
Año	CONVENIOS			TRABAJADORES/AS (en miles)		
	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2013	4.589	3.395	1.194	10.265,4	932,7	9.332,7
2014	5.185	4.004	1.181	10.304,7	867,2	9.437,5
2015	5.642	4.493	1.149	10.227,3	846,9	9.380,3
2016	5.640	4.471	1.169	10.738,6	804,3	9.934,3
2017	5.741	4.555	1.186	10.855,3	822,8	10.032,5
2018	5.589	4.413	1.176	11.423,7	857,7	10.565,9
2019	5.540	4.385	1.155	11.397,9	921,6	10.476,4
2020	4.915	3.849	1.066	10.700,7	787,8	9.912,9
2021	4.727	3.640	1.087	11.543,2	807,0	10.736,2
2022 (*)	4.107	3.076	1.031	12.106,6	726,2	11.380,4
2023 (*)	3.110	2.254	856	9.529,9	554,8	8.975,1

(*) Datos provisionales con los registros efectuados hasta el 30 de Septiembre del 2.023.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES.

Si atendemos a la desagregación de los datos en base al ámbito funcional, hasta el 2019 podemos apreciar que los registros correspondientes a los convenios de ámbito superior a la empresa son bastante homogéneos, situándose en una estrecha horquilla que se mueve entre los 1.194 correspondientes al 2013 y los 1.149 del 2015, una diferencia mínima de 45 registros. En cuanto al último de los años estadísticamente cerrados, aunque se supera el millar de convenios sectoriales que han registrado efectos económicos para 2021, aún se aprecia una diferencia significativa con respecto a los años previos a la crisis sanitaria que denota que aún no se habían superado plenamente los efectos que ésta provocó.

En el caso de los convenios de empresa se produjo un incremento constante entre el 2012 y el 2015. Sin embargo, el incremento del número de convenios de empresa en los primeros años de este periodo no se corresponde con un incremento similar en el número de personas trabajadoras sino que, por el contrario, las cifras de personas afectadas por los convenios de ámbito empresarial descendieron de forma continua hasta el 2016, lo que significa que el incremento en el número de convenios se debía a una proliferación de nuevos convenios de empresa que afectaban a pocas personas, una consecuencia directa del cambio introducido por la reforma laboral del 2012 en relación a la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente al sectorial. A partir del 2017 los convenios de empresa que han registrado efectos económicos han ido

descendiendo todos y cada uno de los años hasta la actualidad, si bien debemos tener en cuenta que sólo hasta el 2021 son datos definitivos.

En cuanto al número de personas amparadas por los convenios de ámbito empresarial, es significativa la evolución ascendente en los años prepandémicos (2017-2019), y ello pese a que el número de convenios era inferior, indicio de un cambio de tendencia que la irrupción de la pandemia sanitaria interrumpió, pero que la reforma laboral de 2021 afianzará sin duda: aunque los datos del 2022 son aún provisionales, ya se advierte que mientras el dato correspondiente al número de convenios que registraron efectos económicos para el pasado año de ámbito empresarial es muy inferior al del 2015 (1.415 convenios menos), el descenso en el número de personas por ellos afectadas es en términos relativos mucho menor (no llega a las 79.000 trabajadores y trabajadoras menos).

El número de registros de efectos económicos de 2023 es lógicamente muy inferior al de los años previos, pues están limitados a los registrados con anterioridad al año más los correspondientes a los nueve primeros meses. Sin embargo, comparando estos datos con lo acaecido durante igual periodo de los años previos, en la tabla siguiente podemos apreciar que el ritmo de registro de los efectos económicos de 2023 se ha recuperado totalmente de la debacle producida por el Covid-19.

EFFECTOS ECONÓMICOS						
registrados hasta 30 de Septiembre de cada uno de los años por ámbito funcional						
Año	CONVENIOS			TRABAJADORES/AS (en miles)		
	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2018	3.088	2.312	776	7.761,2	496,0	7.265,2
2019	3.140	2.347	793	8.609,8	552,3	8.057,5
2020	2.770	2.104	666	7.055,3	464,6	6.590,7
2021	2.467	1.922	545	6.178,4	401,0	5.777,4
2022	2.674	2.022	652	7.587,9	493,1	7.094,8
2023	3.110	2.254	856	9.529,9	554,8	8.975,1

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES.

Los datos de la tabla confirman la quiebra del ascenso que se venía produciendo en el ritmo de registro hasta 2019: en 2020 todas las cifras son inferiores a las del año anterior, tanto en el número total de convenios registrados como en los datos desagregados para cada uno de los ámbitos funcionales, así como en el de las personas afectadas; un descenso, en cualquier caso, no muy acusado debido a la incidencia de las revisiones salariales automáticas que habían sido registradas en los años previos.

La caída, sin embargo, se hace sentir con mayor contundencia en 2021, la situación sanitaria dificultó enormemente el cierre de muchas negociaciones y acusó, además, el efecto del descenso de convenios colectivos plurianuales firmados en 2020. Por su

parte, las cifras del 2022 muestran un ascenso que se mantiene en 2023, situando a este año en línea con lo acaecido en 2019, superándolo incluso en el ámbito sectorial.

Los convenios de empresa que han registrado efectos económicos para 2023 suponen el 72,5% del total, ascendiendo a 2.254; sin embargo sólo afectan a 554.804 personas, el 5,8% del total. Por tanto, y como es lógico y habitual, mientras el grueso de los registros corresponde a las actualizaciones salariales de los convenios de empresa, el grueso de las personas se concentra en las actualizaciones salariales de los sectoriales.

En cuanto al incremento del salario medio pactado, los datos muestran un alza continuada desde 2014 hasta 2018, efecto claro del repunte económico en esos años y de la firma –en julio del 2018- del IV AENC, en el que se acordó un incremento salarial fijo del 2%, al que habría que añadir una parte variable ligada a conceptos tales como la evolución de la productividad, resultados, etc. de un 1% más; estábamos hablando, por tanto, de un incremento anual total de entre el 2 y el 3%. Dos factores más contribuyeron a que en este periodo pudiera recuperarse una pequeña parte del poder de compra que los salarios habían perdido durante la anterior crisis económica: por una parte, que la inflación se mantuviera baja en términos generales, y por otro lado, la elevada subida del SMI en 2019.

Evolución de la VARIACIÓN SALARIAL MEDIA (%)				
Año	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	IPC Interanual
2014	0,50	0,37	0,52	-1,0
2015	0,71	0,46	0,73	0,0
2016	1,01	0,84	1,02	1,6
2017	1,46	1,21	1,48	1,1
2018	1,73	1,44	1,76	1,2
2019	2,24	2,03	2,26	0,8
2020	1,74	1,50	1,76	-0,5
2021	1,61	1,58	1,46	6,5
2022 (*)	3,18	3,54	2,97	5,8
2023 (1) (*)	3,41	3,16	3,43	3,5

(*) Datos provisionales con los registros efectuados hasta el 30 de Septiembre del 2.023.

(1) El dato correspondiente al incremento del 2023 responde al pactado, previo a la activación de la cláusula de garantía. Y el dato del IPC se refiere al interanual hasta el mes de Septiembre.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES.

Sin embargo, en 2020 se advierte un descenso en el incremento con respecto al 2019, aun cuando el Acuerdo Interconfederal aún estaba vigente y la inmensa mayoría de los registros correspondiesen a incrementos salariales que habían sido pactados y registrados antes del año. No hay duda de que en el origen de este cambio de tendencia se encuentra la crisis sanitaria, pero también es debido a la utilización por muchos convenios del IPC pasado como referencia en la subida salarial, y debemos recordar que el IPC del 2019 se cerró en el 0,8% frente al 1,2% del 2018. En definitiva, en 2020 el incremento salarial medio en los convenios de todos los ámbitos funcionales, se sitúa por debajo del porcentaje mínimo del 2% referenciado en el IV AENC. Ahora bien, dado que el 2020 cerró con un IPC negativo (-0,5%), pese a la caída

del incremento salarial pactado, los salarios siguieron recuperando poder de compra, de hecho, 2019 y 2020 son los años en que, tal y como la tabla muestra, se produce la mayor diferencia positiva entre IPC interanual e incremento salarial.

Pero en 2021 el incremento salarial siguió bajando, aunque con menor intensidad, con respecto al año previo, y si atendemos al ámbito funcional de los convenios, podemos advertir que ésta bajada está provocada por los sectoriales, pues en los de empresa el incremento salarial medio subió ligeramente con respecto al 2020. Ahora bien, una súbita subida de la electricidad y de los carburantes hizo que el IPC interanual del 2021 cerrara en un 6,5%, lo que se traduce en una considerable pérdida de poder de compra de los salarios.

En la medida en que esta pérdida estuviera motivada por esa referencia en el IPC pasado, debería traducirse en una considerable subida salarial pactada para el 2022. Y efectivamente, el incremento fue superior el pasado año frente al 2021, situándose en el 3,18% con datos aún provisionales. La irrupción de la guerra de Ucrania en febrero del 2022, sin embargo, impacta sobre la economía de nuestro país con nuevas y elevadas subidas de precios, no sólo de la energía sino también de cada vez mayor número de productos y servicios de consumo, manteniendo la desbocada inflación iniciada el año anterior y cerrando el IPC interanual en diciembre de 2022 en el 5,8%, lo que se supone que esa importante subida en el incremento salarial pactado el pasado año, no solo no compense la pérdida de poder adquisitivo del 2021 sino que ni siquiera llegue a equilibrar la inflación del 2022, ahondando nuevamente en la pérdida del poder de compra de los salarios.

Por otra parte, y teniendo siempre presente la provisionalidad de los datos del 2023, los datos muestran una situación más equilibrada para este año entre incremento salarial pactado e IPC, y parece indicar, además, que los convenios sectoriales vuelven a ser los que tiren al alza con mayor fuerza, tal y como hicieron entre el 2014 y el 2020.

Sectores de actividad

Tal y como la tabla de la página siguiente revela, el mayor número de convenios que han registrado efectos económicos corresponden en cada uno de los cuatro últimos años al sector Servicios, seguido por los de Industria y, a mucha distancia, por los de la Construcción y el sector Agrario. La misma situación se da en relación al número de personas por ellos afectadas.

En cuanto a la variación salarial, se produce un descenso en 2021 con respecto al 2020 tanto en el sector servicios como en el sector agrario, mientras que sube en torno a dos décimas en la Industria y la Construcción. En 2022, la subida general del incremento medio con respecto al año previo se traslada a todos los sectores si bien no en todos ellos con la misma intensidad, las subidas más acusadas son las de Industria y Servicios: un 2,16% y un 1,41%, respectivamente, más que en 2021, mientras que es en el sector de la Construcción donde se observa la diferencia más pequeña con respecto al año anterior, apenas un 0,58% más.

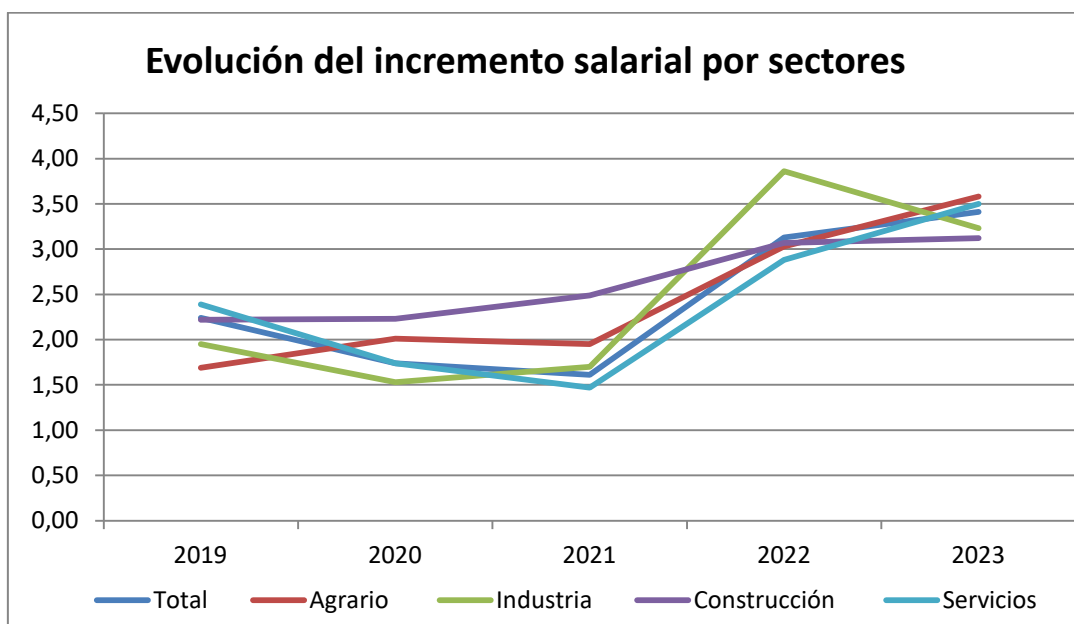
EFECTOS ECONÓMICOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD			
Año / Sector	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial (%)
TOTAL 2020	4.915	10.700.757	1,74
Agrario	88	564.160	2,01
Industria	1.834	2.781.243	1,53
Construcción	136	772.515	2,23
Servicios	2.857	6.582.839	1,74
TOTAL 2021	4.727	11.543.242	1,61
Agrario	82	469.477	1,95
Industria	1.826	2.852.628	1,70
Construcción	135	784.194	2,49
Servicios	2.684	7.436.943	1,47
TOTAL 2022*	3.950	11.637.274	3,13
Agrario	70	420.807	3,03
Industria	1.580	2.726.274	3,86
Construcción	102	860.222	3,07
Servicios	2.198	7.629.971	2,88
TOTAL 2023**	3.110	9.529.911	3,41
Agrario	42	337.438	3,58
Industria	1.188	2.259.773	3,23
Construcción	82	656.519	3,12
Servicios	1.798	6.276.181	3,50

* Datos provisionales con registros hasta el 30 de junio del 2023.

** Datos provisionales con registros hasta el 30 de Septiembre de 2023 – Incremento salarial no revidado.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES.

En cuanto al 2023, las diferencias son mínimas entre unos sectores y otros: el incremento más alto corresponde al sector Agrario y el más bajo al sector de la Construcción, pero la diferencia entre ambos no llega a las cinco décimas.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES

El gráfico de la página anterior muestra algunas diferencias más entre sectores: la línea más plana, con menores fluctuaciones, corresponde a la Construcción, único sector que consigue mantener constante esa línea ascendente a lo largo de los últimos años. En el sector Agrario, salvo por la ligera bajada del 2021, también muestra un importante ascenso que le lleva a ocupar la primera posición en 2023, aunque como sabemos los datos de este años son aún muy provisionales.

Los sectores de la Industria y de los Servicios son los que mayor número de convenios acaparan y que a mayor número de personas afectan y, por tanto, los que más incidencia tienen sobre la tendencia general. Ambos muestran una línea descendente del 2019 al 2020, si bien Industria empieza a subir a partir de ahí mientras que Servicios continúa en bajada en 2021. Ambos suben con fuerza en 2022, elevándose Industria ese año hasta la primera posición, pero mientras Servicios sigue subiendo junto al resto de sectores en 2023, Industria es el único que registra este año un incremento salarial inferior al del 2022.

Si cruzamos los incrementos salariales del 2023 con el ámbito funcional de los convenios, podemos advertir una diferencia de casi tres décimas a favor del ámbito sectorial (3,43% de incremento medio registrado frente al 3,16% en los convenios de empresa). Una diferencia a favor de los convenios sectoriales que se reproduce en los sectores Agrario y de Servicios, mientras que en el caso de la Construcción el incremento salarial es casi un punto porcentual superior en los convenios de empresa y en el sector industrial la diferencia entre un ámbito y otro es mínima (cuatro centésimas más en los convenios de empresa). En cualquier caso, debemos tener en cuenta que a la provisionalidad de los datos referidos al 2023, se suma el hecho de que a diferencia de lo que ocurre con los años previos, la información de este año sólo puede referirse al incremento salarial inicialmente pactado y por tanto estas diferencias podrían verse modificadas por la activación futura de las cláusulas de garantía.

Tramos de variación salarial media

De la tabla por tramos de variación salarial media y del porcentaje de trabajadoras y trabajadores incluidos en cada tramo de la página siguiente, podemos extraer algunas conclusiones:

- El número de convenios que han pactado incrementos salariales negativos, en los tres últimos años es prácticamente irrelevante en términos estadísticos así como el número de personas por ellos afectadas¹.
- La congelación salarial, que prácticamente había desaparecido antes de la pandemia sanitaria –en 2019 sólo un 0,4% de los convenios la pactaron-, se acordó en 698 convenios para el año 2020 y llegó hasta los 1.075 en 2021, afectando a un importantísimo volumen de trabajadores y trabajadoras –

¹ Fueron tres convenios de empresa en 2020 que afectaban a un total de 269 personas y un sólo convenio en 2023, concretamente el del Grupo Farmacéutico del Norte, S.A., que afecta a 78 más.

concretamente al 23% del total de los afectados por los efectos económicos registrados para ese año-. Afortunadamente la recuperación de la crisis provocada por la Covid 19 ha invertido la evolución de este indicador: para 2022 sólo se pactó la congelación salarial en 190 convenios y en lo que va del 2023 en 78.

VARIACIÓN SALARIAL MEDIA POR TRAMOS				
AÑOS	CONVENIOS	TOTAL TRABAJADORES/AS	VARIACIÓN SALARIAL (%)	TRABAJADORES/AS SOBRE TOTAL (%)
TOTAL 2021	4.727	11.543.242	1,61	100
Inferior al 0,00	3	269	-0,50	0,00
Igual al 0,00	1.075	2.660.513	0,00	23,05
Del 0,01 al 0,49	143	218.045	0,25	1,89
Del 0,50 al 0,99	894	1.110.716	0,80	9,62
Del 1,00 al 1,50	920	2.795.687	1,19	24,22
Del 1,51 al 2,00	584	1.599.096	1,87	13,85
Del 2,01 al 2,50	307	1.366.474	2,43	11,84
Del 2,51 al 3,00	200	389.195	2,90	3,37
Superior al 3,00	601	1.403.247	4,93	12,16
TOTAL 2022 (1)	3.950	11.637.274	3,13	100
Inferior al 0,00	-	-	-	-
Igual al 0,00	190	351.705	0,00	3,02
Del 0,01 al 0,49	33	102.808	0,19	0,88
Del 0,50 al 0,99	123	199.437	0,64	1,71
Del 1,00 al 1,50	506	1.515.174	1,17	13,02
Del 1,51 al 2,00	547	2.199.814	1,96	18,90
Del 2,01 al 2,50	269	982.416	2,44	8,44
Del 2,51 al 3,00	347	1.868.640	2,96	16,06
Superior al 3,00	1.935	4.417.280	5,04	37,96
TOTAL 2023 (2)	3.110	9.529.911	3,41	100
Inferior al 0,00	1	78	-3,75	0,00
Igual al 0,00	78	28.708	0,00	0,30
Del 0,01 al 0,49	19	5.190	0,25	0,05
Del 0,50 al 0,99	76	182.925	0,65	1,92
Del 1,00 al 1,50	348	598.164	1,24	6,28
Del 1,51 al 2,00	393	1.161.599	1,96	12,19
Del 2,01 al 2,50	540	1.920.642	2,46	20,15
Del 2,51 al 3,00	401	1.638.702	2,96	17,20
Superior al 3,00	1.254	3.993.903	4,96	41,91

(1) Datos provisionales con registros hasta el 30 de junio de 2023

(2) Variación salarial pactada. Datos provisionales con registros hasta el 31 de Septiembre de 2023

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES.

- En cuanto a la distribución general de las personas afectadas en base a estos tramos, el volumen más importante de trabajadores/as que en los años previos a la pandemia sanitaria se situaba en las horquillas del 1,51 al 2,5% de incremento. Concretamente en 2021 el 24% de las personas afectadas por los convenios que registraron efectos para el ese año sólo vieron incrementado su salario entre el 1 y el 1,5%, y la segunda posición la ocupó el ya comentado 23% que no tuvo incremento alguno. La disparada inflación de 2021 y 2022 ha

desplazado a la mayoría de personas trabajadoras al intervalo de mayor incremento de la tabla en los dos últimos años: en 2022, con cifras aún provisionales pero considerado ya el impacto de las cláusulas de revisión por garantía salarial, el 38% tuvieron un incremento salarial superior al 3% -con un incremento medio para estos 4.417.280 trabajadores/as del 5%-.

- En 2023, tercer año consecutivo de alta inflación, son casi el 42% de las personas afectadas por los convenios que han registrados efectos económicos para este año las que se encuentran en el intervalo más alto, con un incremento medio para estos casi cuatro millones de personas ligeramente inferior al 5% del año anterior. Pero, en este año la segunda y tercera posición la ocupan los dos intervalos de incremento anteriores, de modo que prácticamente el 80% del total de trabajadores y trabajadoras tienen garantizado un incremento superior al 2% para el 2023. Debemos tener en cuenta, en cualquier caso, que son datos muy provisionales, pero también que llegado el momento sobre ellos impactará positivamente la activación de las cláusulas de garantía.

Efectos económicos 2023 por ámbito funcional y Comunidades Autónomas

EFFECTOS ECONÓMICOS - 2023			
por inicio de vigencia y ámbito funcional			
Ámbito funcional	TOTAL	Firmados antes del 2023	Firmados en 2023
Total 2023			
Nº de convenios	3.110	2.309	801
Trabajadores/as	9.529.911	6.896.750	2.633.161
Incremento salarial	3,41	3,09	4,27
Convenios de empresa			
Nº de convenios	2.254	1.704	550
Trabajadores/as	554.804	442.147	112.657
Incremento salarial	3,16	3,05	3,61
Convenios de ámbito superior a la empresa			
Nº de convenios	856	605	251
Trabajadores/as	8.975.107	6.454.603	2.520.504
Incremento salarial	3,43	3,09	4,30

Datos provisionales a 30 de Septiembre de 2023

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES.

Centrándonos en los efectos económicos pactados para este año, tal y como ya hemos comentado, los convenios sectoriales han registrado un incremento salarial medio (3,43%) superior al de los convenios de empresa (3,16%). Pero si consideramos el año de firma de estos incrementos, podemos advertir que esta diferencia ha sido provocada por los que han sido firmados a lo largo de este año, en los que la diferencia entre ambos ámbitos funcionales se eleva a casi siete décimas, mientras que entre los convenios firmados con anterioridad la diferencia es de apenas cuatro centésimas.

Si desagregamos los datos **por comunidades autónomas**, se advierten diferencias importantes entre unas y otras en relación a las variaciones salariales pactadas para este año:

- Cinco de las comunidades, además de las dos ciudades autónomas y de los convenios de ámbito interautonómico, no llegan al 3,41% de incremento medio; si bien Castilla La Mancha y Extremadura son los únicos territorios que se sitúan por debajo del 3%. Por el lado contrario, sorprende Murcia con el incremento medio más alto, única comunidad que supera el 5%, seguida de cerca por Euskadi (4,98%) y, por encima también del 4%, por Aragón, Baleares y Navarra.

CONVENIOS Y TRABAJADORES/AS AFECTADOS POR CONVENIOS COLECTIVOS QUE HAN REGISTRADO EFECTOS ECONÓMICOS PARA 2023 POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS			
COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y ÁMBITO ESTATAL O INTERAUTONÓMICO	TOTAL CONVENIOS		
	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial (en %)
TOTAL	3.110	9.529.911	3,41
INTERAUTONÓMICOS	248	3.753.442	3,26
ANDALUCÍA	460	1.159.915	3,22
ARAGÓN	104	135.448	4,47
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	89	141.980	3,11
BALEARIS (ILLES)	46	208.334	4,44
CANARIAS	90	262.772	3,55
CANTABRIA	61	93.129	3,48
CASTILLA-LA MANCHA	126	226.608	2,75
CASTILLA Y LEÓN	296	324.699	3,71
CATALUÑA	292	759.972	3,24
COMUNITAT VALENCIANA	240	742.400	3,15
EXTREMADURA	68	124.135	2,85
GALICIA	215	345.563	3,49
MADRID (COMUNIDAD DE)	159	674.921	3,46
MURCIA (REGIÓN DE)	59	192.114	5,27
NAVARRA (C. FORAL DE)	126	101.340	4,10
PAÍS VASCO	376	254.980	4,98
RIOJA (LA)	40	24.225	3,63
CEUTA Y MELILLA	15	3.934	3,19

Fuente: Elaboración propia a partir de la en la ECCT del MITES – Avance Mensual Septiembre 2023

- Si atendemos al ámbito funcional, en los convenios sectoriales son las mismas comunidades del punto anterior – Castilla La Mancha, Extremadura, Asturias, Comunidad Valenciana, Andalucía y Cataluña, además de Ceuta y Melilla- las que se sitúan por debajo de la media, además de los convenios interautonómicos; y son las mismas autonomías las que registran también la variación salarial más baja en los convenios de ámbito superior a la empresa: Castilla La Mancha con un 2,74%, seguida por Extremadura con un 2,82%. Por el contrario, es de nuevo Murcia la que se sitúa en cabeza con un 5,34% de incremento medio en los convenios sectoriales.

- En cuanto a los convenios de ámbito empresarial, ocho comunidades superan el 3,16% del incremento medio general en este ámbito funcional: Navarra, País Vasco, Galicia, Baleares, Cantabria, Extremadura, Aragón y Castilla La Mancha, con una variación que oscila entre el 4,56% de Navarra y el 3,17% de Castilla La Mancha. Aunque los restantes territorios no llegan al 3,16%, todas superan el 2,5% de incremento medio en este ámbito, excepto las Ciudades Autónomas que se quedan en un 2,41% en los convenios de empresa y La Rioja que cierra la serie por abajo con un 2,31%.

Efectos económicos 2023 por ámbito funcional y territorial

Los cuadros de este epígrafe muestran un mayor nivel de desagregación de los 3.110 convenios que hasta finales de septiembre registraron el incremento salarial para 2023: el primero de ellos relativo a los 2.254 de ámbito de empresa en base a su titularidad; y el segundo centrado en los restantes 856 convenios de ámbito superior a la empresa en base a su ámbito funcional.

Del primero se concluye que son las empresas privadas las que hasta el momento han registrado un mayor incremento salarial medio para este año, y las únicas que superan el 3,16% de incremento medio de los convenios de empresa; se trata en cualquier caso de un porcentaje ligeramente inferior a la media general (3,32% frente al 3,41% general). En cuanto a los convenios de empresas del ámbito público, con diferencias muy escasas entre ellos, quedan muy alejados de esa media general: sus incrementos medios se sitúan entre el 2,65% correspondientes a la Administración del Estado y la Seguridad Social, en el límite superior, y el 2,48% de las 168 empresas públicas.

Convenios de EMPRESA			
Efectos económicos para 2023 por Titularidad			
Titularidad	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial en %
TOTAL	2.254	554.804	3,16
Empresa privada	2.024	451.020	3,32
Empresa pública	168	97.836	2,48
Administración del Estado y la Seguridad Social	1	11	2,50
Administración autonómica y local	61	5.937	2,65

Datos provisionales con registros hasta el 30 de Septiembre de 2023.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES.

En la desagregación funcional de los convenios de ámbito superior a la empresa, los 63 convenios de grupos de empresas son este año los que presentan una media de incremento pactado más bajo -un 3,07%-, cuatro décimas inferior a la media de los 793 sectoriales. En el ámbito sectorial, y exceptuando el único convenio Interautonómico registrado con un incremento del 4% para este año, la horquilla en la que se sitúan los restantes convenios oscila entre el 3,27% de los convenios nacionales, que son los que a mayor número de personas trabajadoras afectan -3.344.113- en el límite inferior, y el 3,58% de los provinciales en el superior.

Convenios de ÁMBITO SUPERIOR a la empresa Efectos económicos para 2023 por Ámbito funcional			
Ámbito funcional	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial en %
TOTAL	856	8.975.107	3,43
Grupo de empresas	63	165.628	3,07
Sector	793	8.809.479	3,44
Provinciales	509	3.401.441	3,58
Autonómicos (1)	215	2.002.286	3,46
Interautonómicos	1	61.639	4,00
Nacionales	68	3.344.113	3,27

(1) Incluidas todas las comunidades autónomas, también las uniprovinciales.

Datos provisionales con registros hasta el 30 de Septiembre de 2023.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES.

Por último, en los datos por ámbito territorial podemos apreciar que la dispersión en el incremento salarial pactado tampoco es excesivamente importante: a la cabeza se sitúan los 2.140 convenios provinciales con un incremento medio del 3,56%, seguidos por los 722 autonómicos con un 3,43%; y cierran los 248 convenios de ámbito estatal con el incremento salarial medio más bajo (3,26%), únicos por debajo de la media general, de modo que aunque en términos relativos sólo suponen el 8% del total, al ser los que a mayor número de personas afectan (al 40% del total), son los que están tirando hacia abajo de la media de incremento general para este año.

Convenios que han registrado efectos económicos para 2023 por Ámbito territorial			
Ámbito territorial	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial en %
TOTAL	3.110	9.529.911	3,41
Provinciales	2.140	3.627.464	3,56
Autonómicos *	722	2.149.005	3,43
Estatales	248	3.753.442	3,26

(*) Incluidas todas las comunidades autónomas, también las uniprovinciales.

Datos provisionales con registros hasta el 30 de Septiembre de 2023.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES.

Cláusula de garantía salarial

La incorporación de cláusulas de garantía salarial en los convenios colectivos fue cayendo paulatinamente a raíz de la crisis del 2008 y de los cambios operados en la regulación del incremento salarial –fundamentalmente mediante la sustitución del IPC previsto y/o real por el IPC pasado- hasta el 2015, de forma que en dicho año únicamente un 7,76% de los convenios que registraron efectos económicos, y que solo afectaban al 12,52% de las personas trabajadoras, contaban con este tipo de cláusula.

A partir del 2015 se inicia una lenta recuperación de la cláusula de revisión por garantía salarial hasta el 2019, sin embargo en los años 2020 y 2021 los datos indican

un claro retroceso en este proceso de recuperación: en estos dos años bajan casi cuatro puntos porcentuales los convenios que contienen esta regulación. En 2022, con datos aún provisionales, parece reiniciarse esa interrumpida recuperación, y en 2023 el porcentaje de los convenios con cláusula de garantía se acerca ya al 15%, alcanzando el nivel del 2019.

CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL por año de efectos económicos						
AÑO DE FIRMA	CONVENIOS			TRABAJADORES/AS		
	TOTAL	CON CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL		TOTAL	CON CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL	
		Nº de Convenios	% de Convenios		Nº de Trabajadores	% de Trabajadores
2015	5.642	438	7,76	10.227.278	1.280.246	12,52
2016	5.640	492	8,72	10.738.608	1.318.715	12,28
2017	5.741	672	11,71	10.855.280	1.918.324	17,67
2018	5.589	763	13,65	11.423.657	2.048.932	17,94
2019	5.539	788	14,23	11.397.608	2.112.345	18,53
2020	4.915	593	12,07	10.700.757	1.402.798	13,10
2021	4.727	502	10,62	11.543.242	1.547.637	13,41
2022*	3.950	460	11,65	11.637.274	1.970.255	16,93
2023**	3.110	449	14,44	9.529.911	2.192.038	23,00

* Datos provisionales a 30 de Junio de 2023

** Datos provisionales a 30 de Septiembre de 2023.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística CCT MITES.

Los datos del 2023 son ciertamente muy provisionales, pero la inclusión en el V AENC (Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva), firmado el pasado mes de mayo, de una cláusula de garantía de carácter anual entre los criterios para la determinación de los incrementos salariales, nos lleva a pensar que esa tendencia al alza de este tipo de cláusula se verá reforzada y, muy probablemente, ese 15% que ahora es provisional se convierta en un porcentaje bastante superior cuando el año se cierre.

Por otra parte, si atendemos al ámbito funcional, ese 14,4% de inclusión total entre los convenios que han registrado efectos económicos para este año, se reduce al 12,6% para los convenios de empresa y sube al 19,3% entre los de ámbito superior.

En relación al porcentaje de personas afectadas por estas cláusulas de garantía, aunque la evolución es coherente lógicamente con el de los convenios que la contienen -cuando el número de convenios con cláusula de garantía sube también sube el número de personas afectadas por esta regulación-, los porcentajes relativos a las personas afectadas son muy superiores todos los años al de los convenios, y ello es debido no sólo a que este tipo de regulación se incorpora en mayor medida en los convenios sectoriales que en los de empresa sino también a, que dentro de cada uno de los ámbitos funcionales, se incorporan en mayor medida en aquellos con una afectación personal mayor y muy probablemente, aunque no disponemos de datos estadísticos oficiales que lo corroboren, en aquellos con una comisión negociadora más sindicalizada.

Por tanto, podemos concluir que en el ámbito sectorial se está incrementando en mayor medida que en los convenios de empresa la incorporación de cláusulas de garantía salarial, pero el carácter retroactivo de estas cláusulas es mucho mayor en términos relativos entre los convenios de empresa que en los sectoriales.

En cualquier caso, la tabla muestra una evolución positiva en ambos parámetros: el porcentaje de convenios que tienen cláusula de garantía casi se ha duplicado entre 2015 y 2023, subiendo en estos años del 7,8% al 14,4%, y casi asciende en la misma medida el porcentaje de personas afectadas, que ha pasado de ser 12,5% al 23,0%.

Si atendemos al carácter retroactivo o no de este articulado, y siempre en atención a los datos que nos facilitan las estadísticas oficiales, el 69,3% de las cláusulas de garantía de los convenios que han registrado efectos económicos para este año tienen carácter retroactivo y afectan al 43,0% de las personas cubiertas por este tipo de regulación. Se advierten, sin embargo, claras diferencias si estos datos los desagregamos por ámbito funcional: el porcentaje de cláusulas de garantía que tienen carácter retroactivo en los convenios de empresa registrados en 2023 (el 78,5% del total de los que contienen cláusula de garantía) es muy superior al del ámbito sectorial (53,3%); y también es en términos relativos muy superior entre los convenios de empresa el porcentaje de personas afectadas por esta retroactividad: el 69,1% de quienes están cubiertos por convenios colectivos de empresa con cláusula de garantía frente al 41,9% en el ámbito sectorial.

Por sectores de actividad, también se advierten diferencias importantes en el porcentaje de convenios que han registrado efectos económicos para el 2023: mientras que el porcentaje de los que cuentan con cláusula de garantía asciende al 20,5% en el sector Industrial, en el de la Construcción se sitúa en el 12,2%, en Servicios en el 10,7% y cierra la serie el sector Agrario, en el que sólo dos de los 42 convenios que han registrado efectos económicos para este año contiene cláusula de garantía.

Estas diferencias son más abultadas aún en relación al porcentaje de personas afectadas por convenios con cláusula de garantía. A la cabeza en este parámetro destaca Industria con el porcentaje más alto: el 51,9% de los trabajadores y trabajadoras afectadas por los convenios de este sector que han registrado efectos económicos para este año, están amparadas por una cláusula de garantía salarial; el segundo lugar, a una distancia muy grande, lo ocupa el sector de la Construcción, en el que el 15,1% de las personas cuentan con cláusula de garantía; en tercer lugar Servicios con una afectación personal de la cláusula de garantía limitada al 14,6% y, finalmente, el número de personas afectadas por los dos convenios del sector Agrario que contienen cláusula de garantía es prácticamente insignificante en términos estadísticos

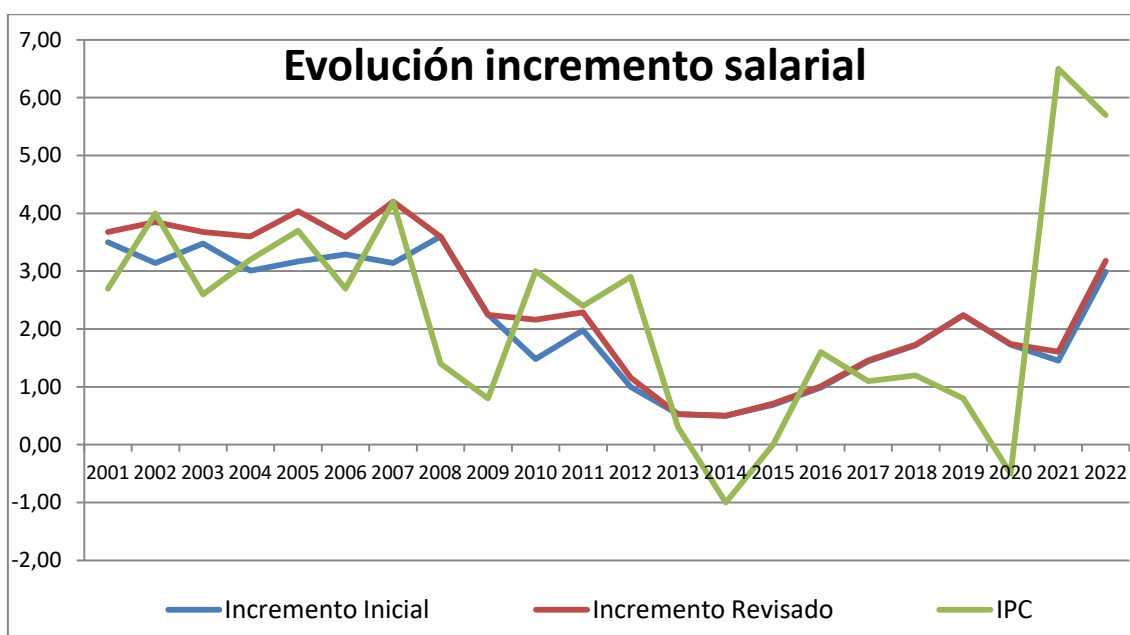
Si consideramos el carácter retroactivo o no de las cláusulas de garantía en relación a los diferentes sectores de actividad, los sectores de Servicios e Industria se sitúan a la cabeza en la proporción de convenios que contando con cláusula de garantía ésta tiene carácter retroactivo, con un 70,5% y un 69,3%, respectivamente, porcentajes que

bajan hasta el 50% en los convenios de la Construcción y del sector Agrario (recordemos que en éste último significa que uno de los dos convenios con cláusula de garantía tiene carácter retroactivo). Sin embargo, si atendemos al porcentaje de personas que contando con cláusula de garantía cuentan con la retroactividad de la misma, sí se advierte diferencias más significativas por sectores, si exceptuamos el dato correspondiente al sector Agrario, a la cabeza se sitúa en este caso el sector Servicios -el 58,0% de las personas afectadas los convenios con cláusula de garantía de este sector tiene carácter retroactivo-, porcentaje que baja hasta el 33,5% y el 32,7%, respectivamente, en los sectores de la Construcción y la Industria.

Impacto de las cláusulas de garantía

Medir el impacto real de las cláusulas de garantía es complejo, un análisis riguroso y completo requeriría considerar la interrelación que se produce entre los distintos elementos que inciden directamente sobre este impacto (evolución de los diferentes factores utilizados como referentes en los convenios colectivos para la activación de las cláusulas de garantía, la regulación de efectos retroactivos o no de la revisión por garantía, el número de personas afectadas en cada caso, etc.).

Aunque las estadísticas oficiales no ofrecen datos cruzados en relación a algunos de estos elementos, ni la hoja estadística recoge referentes más allá del IPC, lo cierto es que los datos que ofrece sí nos permiten hacernos una idea del efecto de esta regulación en los diferentes ámbitos funcionales o en los diferentes sectores de actividad, tal y como ya hemos comentado. En este apartado intentaremos conectar de una forma gráfica esas diferencias de incremento a lo largo del tiempo con la evolución del IPC.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística CCT MITES

El gráfico de la página anterior muestra un cambio muy claro en la relación existente entre incremento salarial e IPC a partir del año 2007. Hasta ese año previo a la última crisis económica, podemos ver, por una parte, que la línea roja correspondiente al incremento tras la implementación de la cláusula de garantía no sólo sigue la pauta que marca el IPC interanual sino que lo supera todos los años, con la única excepción del 2002 en que se queda ligeramente por debajo. Esta fuerte correspondencia entre incremento medio anual una vez activadas las cláusulas de garantía e IPC, se produce por el elevadísimo porcentaje de convenios colectivos que contaban con cláusula de garantía y el elevado número de personas trabajadoras por ellos afectadas: en el año 2007 el 47,37% de los convenios colectivos que registraron efectos económicos para ese año, y que afectaban a más de siete millones y medio de personas (casi al 66% del total), contenían una cláusula de garantía.

Por su parte, la línea azul correspondiente al incremento inicial pactado parece ir con un año de retraso con respecto a las otras, es decir, que si la cortásemos y la trasladáramos un año hacia atrás mostraría una evolución en consonancia también con el IPC, y esto es así porque en aquellos años lo normal era que los convenios que contenían este tipo de regulación establecieran un incremento inicial en base al IPC previsto o al IPC pasado y una revisión del mismo al finalizar el año en función del IPC real.

La crisis que se inicia en 2008 generó una serie de circunstancias nuevas hasta ese momento que truncaron esa situación. En 2008 y 2009 el IPC real, por primera vez en muchos años, resultó inferior al IPC previsto por el Gobierno en la Ley de Presupuestos Generales del Estado, generando una fuerte conflictividad en la interpretación de las cláusulas de garantía que en muchos casos hubieron de ser resueltas en los tribunales. Dificultades que se agravaron en 2014 cuando, que por primera vez en mucho tiempo en nuestro país, el IPC interanual resultó negativo, retomándose un debate iniciado en 2009 sobre si la revisión salarial podría implicar o no una reducción del salario e, incluso, la posible devolución de una parte del salario percibido.

Por otra parte, la introducción de un Índice para la Revalorización de las Pensiones supuso la eliminación en los Presupuestos Generales del Estado de la referencia a un IPC previsto, generando de nuevo problemas de interpretación en aquellos convenios plurianuales que habían referenciado las revisiones anuales en base a tal parámetro.

Este contexto originó como efecto más inmediato, tal y como comentábamos en el apartado anterior, el cambio en el parámetro de referencia más utilizado para establecer el incremento salarial anual, pasando del IPC previsto al IPC pasado. Un parámetro, en principio, conocido cuando debe ser aplicado y que, por tanto, no genera inseguridad jurídica. Y la segunda consecuencia clara, derivada de la primera, fue la paulatina desaparición de la cláusula de garantía. En el gráfico se reflejan claramente los efectos de estos cambios.

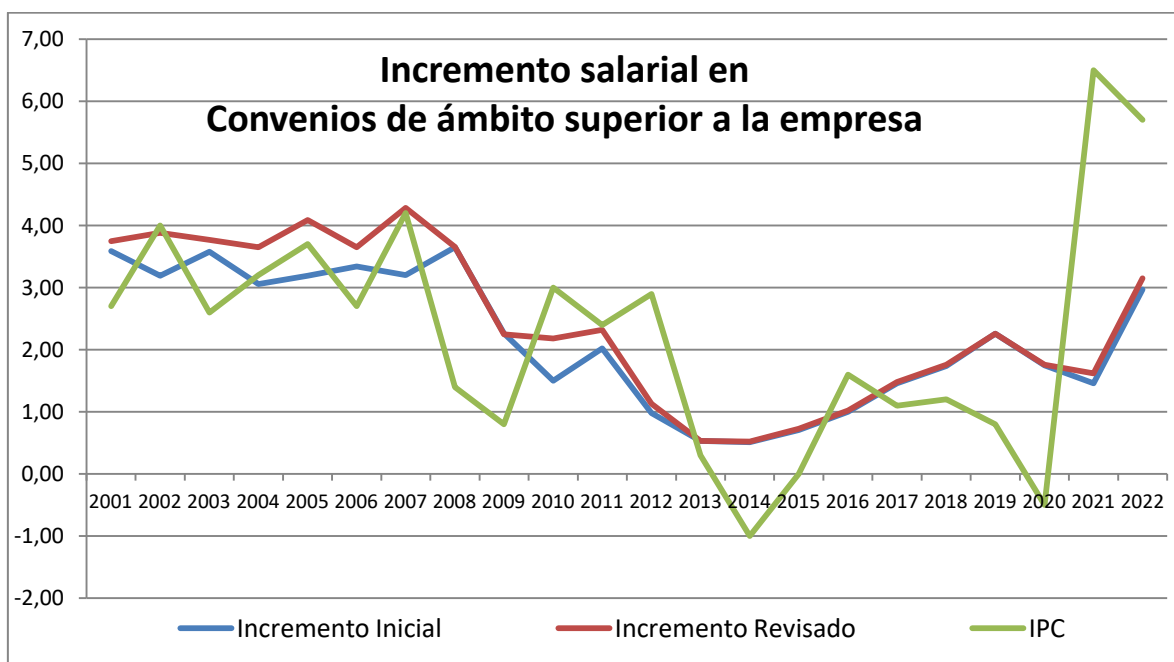
En 2008 el incremento salarial inicial pactado, en la mayoría de los casos con anterioridad al inicio de la crisis, subió en relación al año anterior, en respuesta a la

subida del IPC del 2007 y la cláusula de garantía salarial no tuvo ningún efecto dada la fuerte caída del IPC interanual del 2008, y la misma pauta se mantiene en 2009.

Pero es a partir del 2010 cuando se hacen sentir en mayor medida las consecuencias de la crisis económica: entre 2010 y 2012 el incremento inicial continúa la caída en picado y la activación de las cláusulas de garantía pese a incidir positivamente no consiguen alcanzar al IPC interanual de esos años.

A partir del 2013, sin embargo, no sólo se muestra la ruptura entre IPC e incremento salarial revisado, sino que la incidencia de esta revisión es casi imperceptible en el gráfico, consecuencia no sólo de la caída del porcentaje de convenios que contenían cláusulas de garantía salarial y, en consecuencia, de las personas trabajadoras por ellos afectadas, sino también de un cambio en la regulación de los convenios en relación a los efectos derivados de la activación de estas cláusulas.

En los gráficos siguientes hemos representado estos datos desagregados en base al ámbito funcional de los convenios. En el primero de ellos, podemos advertir que las líneas que representan la evolución en el ámbito sectorial son prácticamente idénticas a las del gráfico precedente que representa a la totalidad, efecto lógico del peso que la amplísima afectación personal de estos convenios tiene sobre la estadística general.

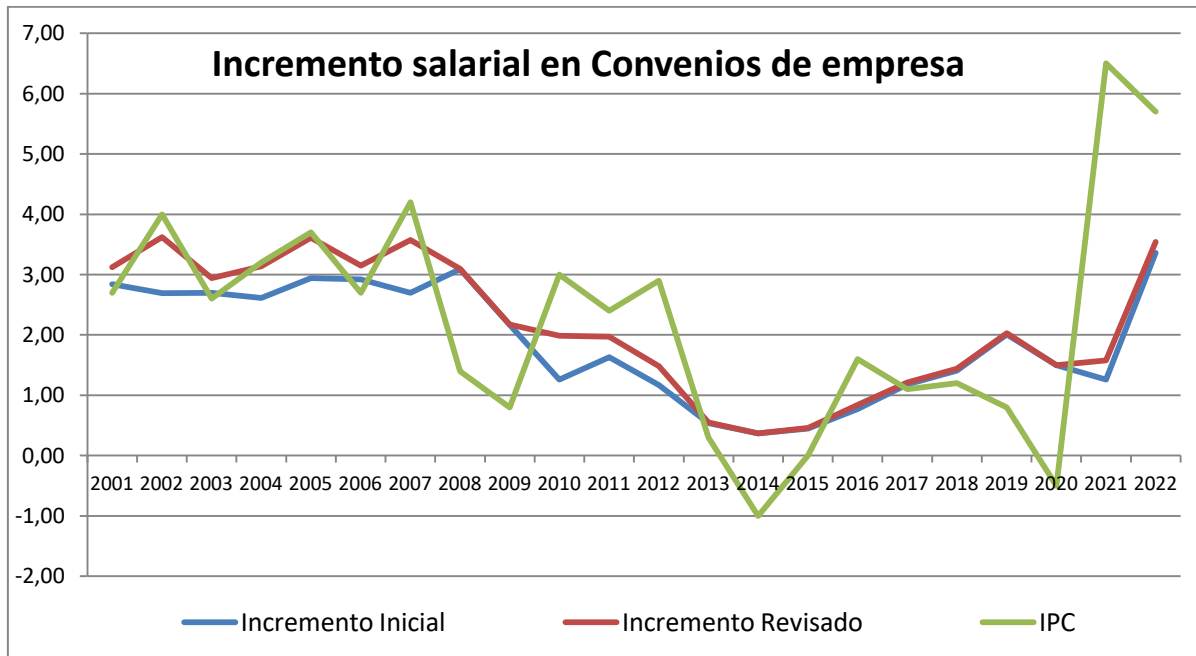


Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística CCT MITES

El segundo gráfico, sin embargo, muestra una situación un poco distinta en relación a los convenios de ámbito de empresa, fundamentalmente hasta el año 2012:

- Entre 2001 y 2011 tanto el incremento salarial inicialmente pactado como el revisado por activación de la cláusula de garantía, es siempre menor en los convenios de ámbito de empresa que en los sectoriales.

- Pero, mientras entre 2001 y 2007, el incremento revisado en los convenios sectoriales alcanzaba o superaba al IPC interanual del año correspondiente, en el ámbito empresarial no alcanza en varios años a ese IPC interanual. Entre 2007 y 2011, años centrales de la crisis económica, el incremento revisado sigue la misma pauta en ambos gráficos.



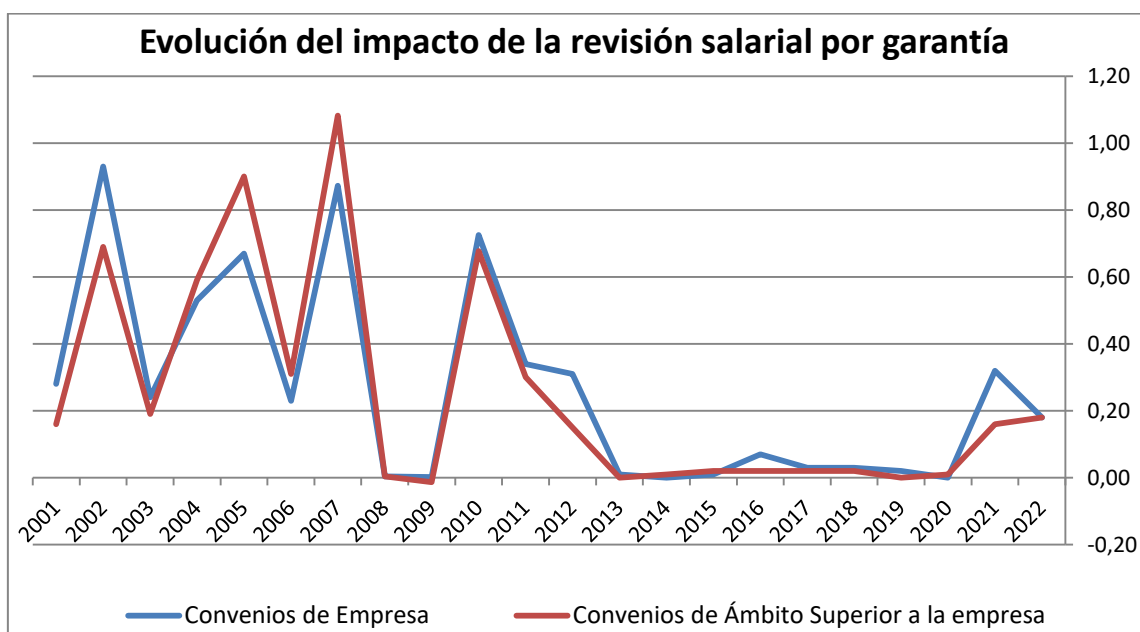
Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística CCT MITES

- En 2012 y 2013, por primera vez, es ligeramente superior en los convenios de empresa tanto el incremento salarial inicial como el revisado.
- Entre 2013 y 2021, nuevamente los convenios sectoriales vuelven a superar a los de empresa tanto en relación al incremento inicial como al revisado. Pero en este periodo, tanto en los sectoriales como en los de empresa, el impacto real del IPC interanual sobre la cláusula de garantía es prácticamente nulo.
- Finalmente, en 2022, con datos aún provisionales, los convenios de empresa vuelven a superar a los de ámbito superior tanto en el incremento inicial como en el revisado.

Teniendo en cuenta estas diferencias en los incrementos salariales tanto iniciales como revisados, en el gráfico de la página siguiente hemos representado la evolución de la diferencia entre incremento inicial e incremento final para las dos agrupaciones consideradas por ámbito funcional de los convenios colectivos. Debemos tener en cuenta, por tanto, que en este gráfico un pico más alto de un ámbito funcional sobre el otro no significa necesariamente que el incremento haya sido mayor en ese año sino únicamente que la diferencia entre incremento inicial y final fue mayor en ese ámbito.

Partiendo de que las subidas y bajadas bruscas se producen como respuesta a las subidas y bajadas del IPC de cada uno de los años, tanto en los convenios de empresa como en los de ámbito superior, en el gráfico podemos observar que 2008 y 2009 son

los primeros en los que la revisión por cláusula de garantía no supone incremento alguno. En los años previos, aún en aquellos en los que casi confluyen ambas líneas en el punto inferior por las bajadas del IPC, esta revisión se traducía en una subida aunque fuera pequeña: del 2001 al 2003 la cláusula por garantía supuso un mayor incremento para los convenios de empresa que para los sectoriales, mientras que entre 2004 y 2007 la situación se invierte.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística CCT MITES

A partir del 2010, las diferencias por ámbito funcional son mínimas, pero cuando se producen son favorables a los convenios de empresa. Y, por último, merece ser destacado que entre 2013 y 2020 la incidencia de la revisión por la cláusula de garantía fue casi nula, pese a la subida relativa que se estaba produciendo tanto en el número de convenios que contenían esta regulación como en el de las personas por ellos afectadas.

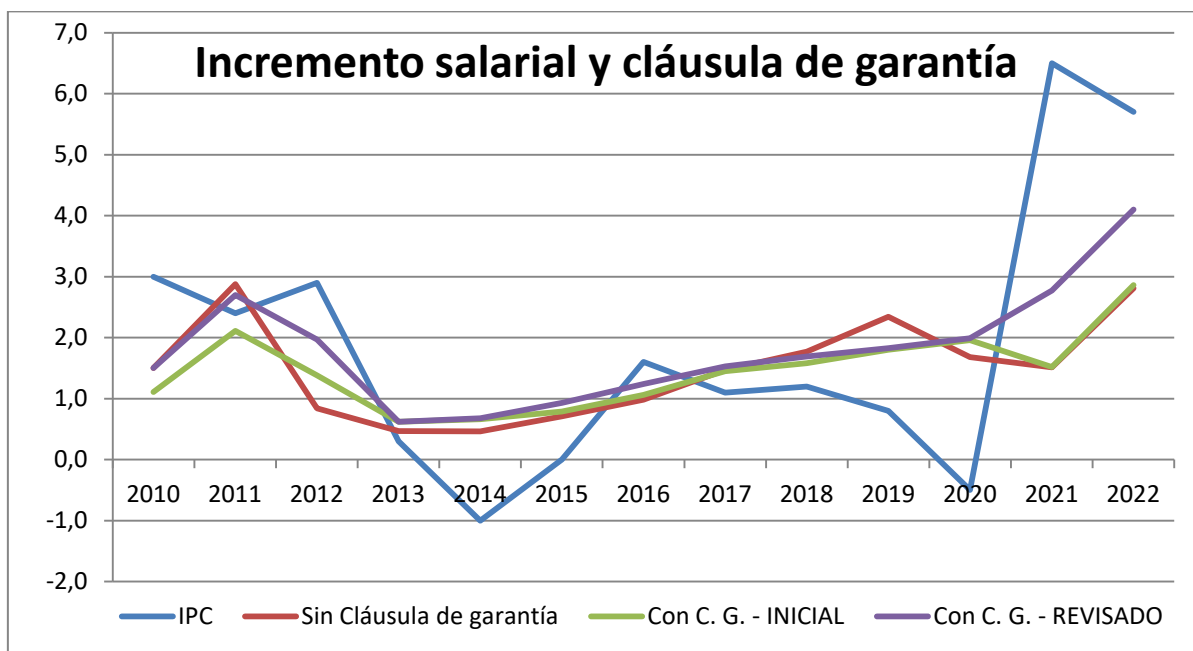
Desde el año 2011, las estadísticas oficiales correspondientes al mes de enero, incorporan una tabla en la que se desagrega el incremento salarial inicial y revisado de los convenios que registraron efectos económicos para el año inmediatamente anterior, teniendo en cuenta si los convenios contaban o no con cláusula de garantía y, en caso afirmativo, si ésta fue efectivamente activada porque se dieran las circunstancias para que operase la revisión del incremento salarial pactado o no; y todo ello cruzado por el ámbito funcional de los convenios.

Así, en el boletín de enero de 2023 la información que incorpora de 2022 se refiere a los 3.303 convenios que habían registrado los efectos económicos para el pasado año hasta el 31 de enero de 2023, de los cuales 694 fueron firmados en 2022 y los restantes 2.609 corresponden a revisiones salariales.

Esta información es la que hemos sintetizado en los dos gráficos siguientes. El primero de ellos muestra la evolución del incremento en los convenios sin cláusula de garantía, el incremento inicial en aquellos que sí cuentan con esta regulación y el incremento de éstos últimos una vez se implementa la revisión.

Del primer gráfico, podemos destacar, por una parte, que no todos los años el incremento inicialmente pactado es superior en los que no cuentan con este tipo de salvaguarda; y, por otra, que tampoco el incremento final de los que contando con cláusula de garantía y tras su activación supere siempre a los que no cuentan con regulación.

Pese a ello, la mayoría de los años la línea violeta (incremento final de los convenios con cláusula de garantía tras su revisión) supera a las otras dos, con una diferencia muy significativa en 2021 y 2022, claramente afectada ahora sí por la fuerte subida del IPC de estos años.

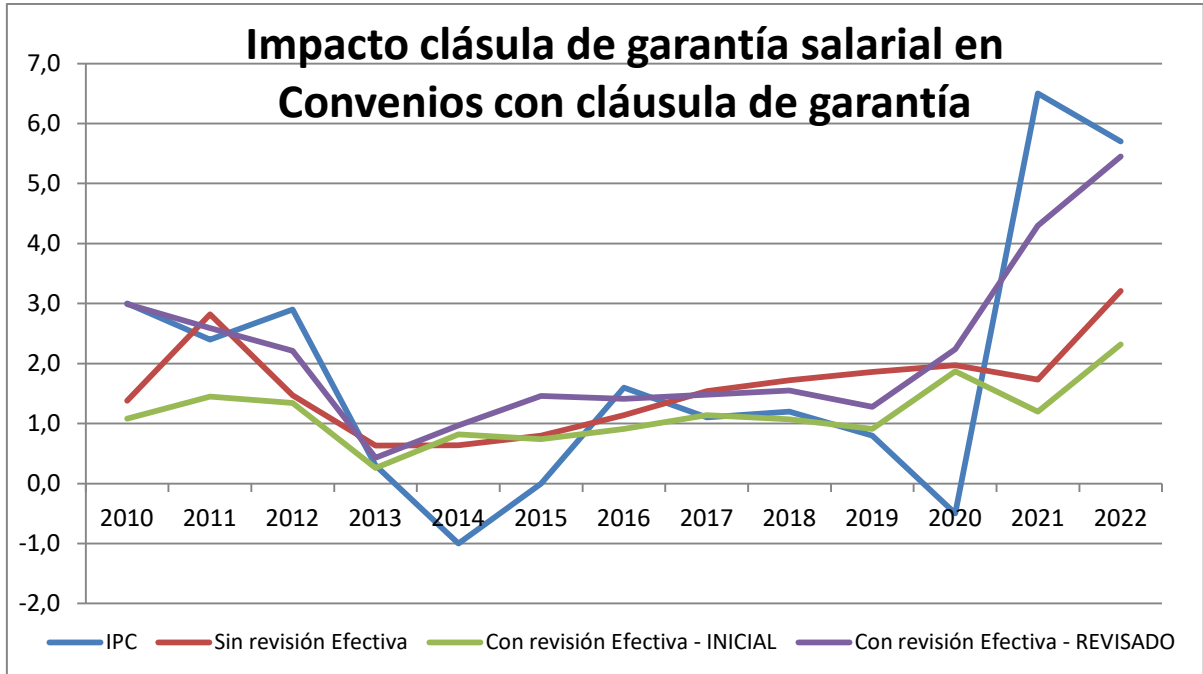


Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística CCT MITES

En el segundo gráfico hemos representado únicamente el incremento de los convenios que sí cuentan con cláusula de garantía, diferenciando entre el incremento en los que no se ha activado la cláusula de garantía (línea roja) con el de aquellos en que sí se ha producido la revisión y, dentro de este grupo, entre el incremento inicial (línea verde) y el revisado (línea violeta).

Este gráfico muestra que, en pura lógica, la línea verde es la más baja -salvo en 2014-, es decir, la que representa el incremento inicial de los que sí han activado posteriormente la cláusula de garantía; mientras que la línea violeta suele superar o quedarse muy cerca cuando no la supera, de la roja. Y merece destacarse el

pronunciado ascenso de este incremento revisado en los dos últimos años en los, que pese a la imponente subida del IPC, la línea violeta sube con fuerza hasta situarse muy cerca de este parámetro de referencia, si bien debemos tener en cuenta que el dato correspondiente a 2022 es aún provisional.



Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística CCT MITES

2. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE FIRMA

En este apartado nos centraremos en el análisis de los convenios firmados cada uno de los años, es decir, excluyendo las revisiones salariales correspondientes a los convenios plurianuales firmados con anterioridad. Y en este análisis deberemos tener en cuenta un cambio metodológico en la elaboración de las estadísticas oficiales que opera desde el año 2020: desde enero de dicho año las tablas publicadas por año de firma incluyen también aquellos convenios cuyos efectos económicos no son aún conocidos y cuantificables en el momento del registro, mientras que en los años previos únicamente se incluían dichos convenios en estas estadísticas cuando sus efectos económicos ya eran conocidos y cuantificables, lo que significa que a partir del 2020 el número de convenios considerados para esta estadística será de entrada mayor que en años anteriores.

CONVENIOS COLECTIVOS Y PERSONAS AFECTADAS POR AÑO DE FIRMA						
AÑO DE FIRMA	CONVENIOS FIRMADOS			TRABAJADORES/AS		
	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA
2016	1.866	1.488	378	2.832.343	290.427	2.541.916
2017	1.892	1.465	427	3.920.950	277.327	3.643.623
2018	1.907	1.482	425	4.635.943	271.723	4.364.220
2019	1.725	1.355	370	3.025.979	263.903	2.762.076
2020	928	757	171	1.607.065	162.778	1.444.287
2021	1.496	1.160	336	4.641.611	282.784	4.358.827
2022 (*)	1.532	1.163	369	3.974.491	327.603	3.646.888
2023 (*)	945	678	267	2.687.188	133.923	2.553.265

(*) Datos provisionales con registros hasta el 30 de Septiembre de 2023.

Fuente Elaboración propia a partir de datos publicados en los avances mensuales de Abril de cada uno de los años en las ECCT del MITES.

Superados los problemas en la renovación de un importante número de convenios sectoriales durante los años de la crisis económica iniciada en 2008, el número de convenios firmados pareció normalizarse a partir del 2014 con una cifra de acuerdos que giraba en torno a los 1.850 convenios anuales hasta el 2018. En 2019 se observa un ligero descenso mientras que los datos correspondientes al 2020 reflejan plenamente los efectos que la crisis sanitaria y el confinamiento tuvieron sobre los procesos de negociación colectiva de ese año, mostrando una contundente caída en la firma de acuerdos tanto en términos generales como en cada una de las desagregaciones por ámbito funcional, y ello pese al cambio metodológico comentado.

En 2021 se advierte una clara recuperación con un considerable incremento del nivel de acuerdos firmados con respecto al 2020, tanto en los convenios de ámbito de empresa como en los de ámbito superior, si bien las cifras se mantienen lejos aún de las correspondientes a los años previos a la pandemia sanitaria. Los datos del 2022, pese a ser aún provisionales, han superado ya a los del 2021 pero siguen sin alcanzar a

los de los años previos a la aparición de la Covid 19. En cuanto al 2023, muy provisionales aún, están lógicamente muy lejos del 2022 pero ya superando al año más bajo de la serie, el 2020.

En cualquier caso y dado que los datos correspondientes a este año sólo llegan hasta el mes de septiembre, para poder evaluar el ritmo de acuerdos firmados en 2023, hemos reflejado en el siguiente cuadro el número de convenios, así como el de los y las trabajadoras por ellos afectadas, desagregados por ámbito funcional y registrados durante los nueve primeros meses de cada uno de los años.

CONVENIOS COLECTIVOS Y PERSONAS AFECTADAS POR AÑO DE FIRMA y registrados hasta el 30 de Septiembre de cada uno de los años.						
AÑO DE FIRMA	CONVENIOS FIRMADOS			TRABAJADORES/AS		
	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA
2016	883	676	207	1.290.481	144.812	1.145.669
2017	833	621	212	1.989.581	101.647	1.887.934
2018	901	666	235	2.247.863	132.927	2.114.936
2019	737	553	184	1.451.239	136.711	1.314.528
2020	331	267	64	419.859	74.480	345.379
2021	514	385	129	2.196.311	155.178	2.041.133
2022	652	460	192	1.551.728	158.289	1.393.439
2023	945	678	267	2.687.188	133.923	2.553.265

Fuente Elaboración propia a partir de datos publicados en los avances mensuales de Septiembre de cada uno de los años en las ECCT del MITES.

Tal y como podemos apreciar en la tabla, el número de total de convenios firmados y registrados hasta finales de septiembre de este año es claramente superior a los del 2022, superando incluso al 2019 y situándose en primer lugar en este “rankig”, si bien en esta comparativa no debemos olvidar el cambio metodológico incorporado en 2020. Y, si atendemos al ámbito funcional, podemos advertir que ese incremento en el número de convenios firmados se produce tanto entre relación a los convenios de empresa como en los de ámbito superior.

En relación al número de trabajadores y trabajadoras afectadas por los convenios firmados en lo que va de año, la cifra total es muy superior no solo a la del 2021 sino a la de todos los años desde el 2016. Si bien, en este caso las diferencias con respecto al año pasado se deben única y exclusivamente a los convenios sectoriales, pues el número de personas afectadas por los 678 convenios de empresa firmados este año es inferior al de los 460 correspondiente al 2021.

Convenios firmados por nuevas unidades de negociación

Tal y como la siguiente tabla muestra, las nuevas unidades de negociación colectiva de ámbito de empresa se incrementaron significativamente a raíz de la modificación del art. 84.2 ET, realizada en la reforma laboral del 2012, que otorgó la prioridad aplicativa

al convenio de empresa y de grupo de empresas frente al sectorial en materias tan relevantes de las condiciones de trabajo como, por ejemplo, la retributiva. Una modificación que hasta finales del 2021, en que los convenios sectoriales recuperaron nuevamente la prioridad aplicativa en materia salarial, fue utilizada por las empresas con relativa frecuencia para crear convenios colectivos propios con la devaluación salarial como único objetivo.

CONVENIOS FIRMADOS POR NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN por años y ámbito funcional						
AÑO	NUEVOS CONVENIOS FIRMADOS			PERSONAS POR ELLOS AFECTADAS		
	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2011	264	241	23	276.928	30.296	246.632
2012	338	323	15	72.415	46.378	26.037
2013	662	625	37	270.280	55.303	214.977
2014	608	575	33	144.691	48.696	95.995
2015	545	524	21	391.741	32.675	359.066
2016	506	480	26	122.453	50.560	71.893
2017	500	479	21	105.789	46.360	59.429
2018	499	471	28	77.623	50.163	27.460
2019	431	405	26	110.683	38.688	71.995
2020	197	183	14	101.404	24.710	76.694
2021	356	336	20	120.974	31.582	89.392
2022 (*)	373	348	25	290.966	97.115	193.851
2023 (**)	174	161	13	105.884	31.431	74.453

(*) Datos provisionales con información hasta el 30 de Junio del 2023.

(**) Datos provisionales con información hasta el 30 de Septiembre de 2023.

Fuente: ECCT Avance mensual Abril de 2022 MITES.

Los nuevos convenios de empresa suponen el 94,5% del total de los creados desde 2011, pero sólo afectan al 26,62% de los y las trabajadoras. Por el contrario, los convenios de ámbito superior a la empresa aportan habitualmente un volumen bastante mayor de cobertura personal², y ello pese a que en esta agrupación están incluidos los correspondientes a los grupos de empresas de ahí que, pese a que bajo este epígrafe se ubiquen la mayoría de las personas, sería lógico pensar que la media sería aún mayor si el dato se refiriese exclusivamente al ámbito sectorial.

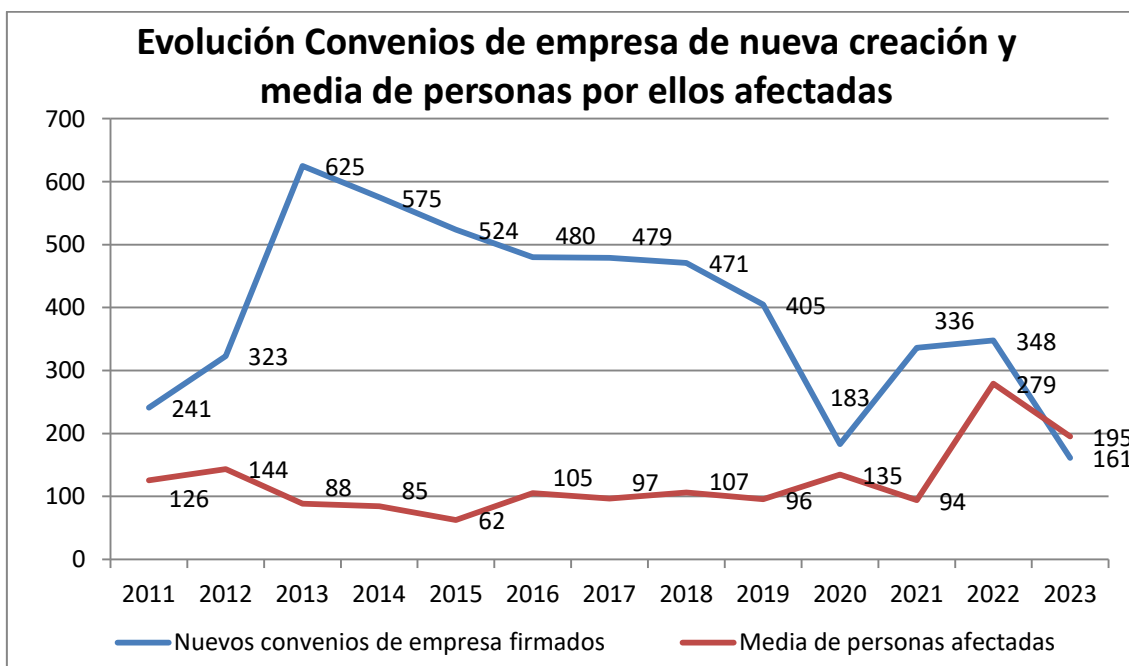
En cualquier caso, ocho de los trece convenios de ámbito superior a la empresa creados en 2023 son sectoriales, con una afectación personal media de menos de ocho mis trabajadores y trabajadoras, destacando entre ellos por su alta afectación personal dos convenios, el del sector de Ayuda a Domicilio de la Comunidad Autónoma de

² En 2015 se firmó el convenio de Acción e Intervención Social que afectaba a 150.000 trabajadores/as.

Andalucía que afecta a 40.000 personas y el de Empresas de Restauración de Guipúzcoa que afecta a 18.000. Por el lado contrario, cinco de estos ocho convenios afectan a menos de 600 personas³, un nivel de afectación personal evidentemente muy bajo cuando de convenios sectoriales se trata, Por su parte, los convenios de grupo tienen una afectación personal media de 1.274 personas.

Se siguen firmando, pues, convenios colectivos sectoriales nuevos con un nivel de afectación personal muy bajo, indicando que se está optando, al menos en algunas ocasiones, por la creación de convenios colectivo nuevos para cubrir posibles vacíos de cobertura con ámbitos, tanto funcionales como territoriales, muy específicos, y que afectan a un número muy reducido de pequeñas empresas, frente a la ampliación y/o aclaración del ámbito funcional de convenios sectoriales ya existentes.

De cualquier forma, la tabla revela un drástico descenso en el número de convenios de nueva creación entre 2015 y 2020, la brusca caída en éste último debida muy posiblemente a las específicas circunstancias provocadas por la Covid-19. Superada esta contingencia, se observa un incremento significativo en 2021 y 2022, pero en niveles inferiores a los del 2019, continuando el ritmo de descenso iniciado en 2015. El dato correspondiente al 2023, no siendo comparable al de los años previos dado su mayor nivel de provisionalidad, parece indicar el mantenimiento de esta tendencia descendente.



(*) Se han considerado convenios firmados por nuevas unidades de negociación colectiva aquellos de los que se dispone de información por primera vez (sin antecedentes).

(**) Los datos correspondientes al 2022 y al 2023 son provisionales.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES hasta el 30 de Septiembre del 2023.

³ Entre estos destacan especialmente por su baja afectación personal el *Convenio de Empresas de Información, Divulgación y Dinamización Ambiental en la Red de espacios naturales protegidos* de la Región de Murcia, que afecta a sólo 50 personas y el *Convenio de Empresas Vinícolas y Licoreras* de la Provincia de Castellón que afecta a 100 trabajadores y trabajadoras, este último firmado por CCOO.

El gráfico precedente registra esa evolución de los datos de la tabla: el incremento en el número de nuevos convenios que se produce en el ámbito empresarial como respuesta inmediata a la reforma laboral del 2012: concretamente en el año 2013 prácticamente se dobla el del 2012-, siendo también el año en que se alcanza el punto más álgido de la serie, dado que a partir de ahí se inicia un descenso lento pero sostenido hasta el momento actual, si bien debemos recordar que los datos sólo son definitivos hasta el 2021.

Si atendemos a la línea que representa al número de personas afectadas por los nuevos convenios de empresa, el gráfico evidencia que entre 2012 y 2015 se produce un descenso continuo en el tamaño medio de las empresas que suscriben convenios nuevos (alcanzando el nivel más bajo en 2015 con una media de 62 personas afectadas), frente a lo que sucedía en épocas anteriores a la crisis y a la reforma del 2012, cuando los convenios se creaban en mayor medida en medianas y grandes empresas con el objetivo de incorporar mejoras sobre lo establecido en el ámbito sectorial correspondiente. Sin embargo en 2016 se produce un quiebro en la línea, mostrando un ascenso en el tamaño medio de las plantillas que parece mantenerse con ligeras oscilaciones hasta el 2020, año en que se alcanza una media muy similar a la del 2012. Tras una nueva caída en la media de personas afectadas por estos nuevos convenios en 2021, la línea muestra un claro ascenso en los dos últimos años.

En cualquier caso, en términos generales, las líneas del gráfico parecen indicar una vuelta a la normalidad previa a la reforma del 2012: el número de convenios de empresa de nueva creación es cada vez menor y el número medio de trabajadores/as por ellos afectados/as es cada vez mayor en los años con datos definitivos, acercándose ambos dígitos cada vez más a las cifras previas a la reforma del 2012.

Si bien los datos correspondientes al 2023 son aún muy provisionales y, por tanto susceptibles de variación, lo cierto es que el cambio de regulación incorporado por la reforma laboral del 2021 en relación a la prioridad aplicativa en materia salarial, nos hace ser optimistas en este punto, es de esperar que la tendencia a la baja en el número de nuevos convenios de empresa se mantenga.

Por sectores de actividad se mantiene una distribución bastante similar a la de años anteriores: de los 174 nuevos convenios generados en los nueve primeros meses de 2023, la mayoría (119 que suponen el 68% del total y que afectan al 92% de todas las personas amparadas por estos nuevos convenios) son del sector Servicios, mientras que al sector de la Industria corresponden 51 (el 29% de los convenios y que afectan al 8% de las personas trabajadoras), y los cuatro restantes al sector de la Construcción, de momento no hay ninguno del sector Agrario.

3. JORNADA PACTADA

Evolución de la jornada por ámbito funcional

De los datos de evolución de la jornada registrada desde el 2013 podemos extraer algunas conclusiones:

- En primer lugar, aunque con subidas y bajadas, lo cierto es que las estadísticas oficiales señalan un incremento en la jornada anual pactada de algo más de catorce horas entre 2013 y 2023.

Tras el incremento medio de 14 horas anuales registrado en 2014, se inicia una bajada general del 2015 al 2018 que supone en torno a trece horas menos en los cuatro años –sin llegar a compensarse la subida del 2014-; una tendencia que se interrumpe en 2019 con un incremento medio en la jornada anual de siete horas y media con respecto al 2018. En 2020, los datos revelan una fuerte bajada -12 horas y media anuales-, si bien la media de jornada anual registrada para 2021 vuelve a subir casi una hora superior con respecto al 2020.

Y, finalmente, tanto en 2022 como en 2023, con datos provisionales para ambos años, la jornada media anual general sube significativamente: cinco horas en 2022 y más de ocho en 2023.

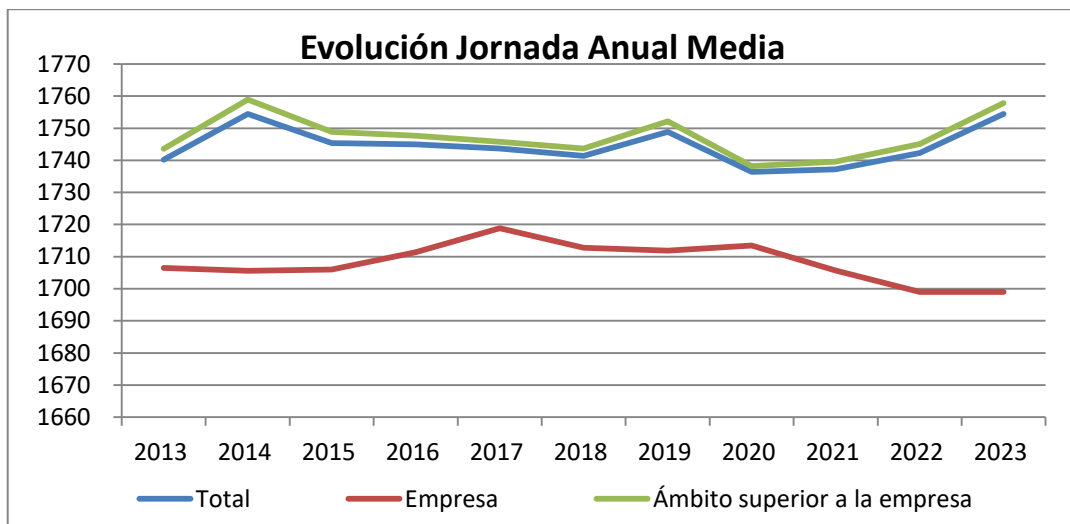
EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL PACTADA (horas/año) por ámbito funcional			
Año	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2013	1.740,2	1.706,5	1.743,6
2014	1.754,4	1.705,6	1.758,9
2015	1.745,4	1.706,0	1.748,9
2016	1.745,0	1.711,4	1.747,7
2017	1.743,7	1.718,8	1.745,8
2018	1.741,4	1.712,8	1.743,7
2019	1.748,9	1.711,9	1.752,1
2020	1.736,4	1.713,4	1.738,2
2021	1.737,2	1.705,7	1.739,6
2022*	1.742,3	1.699,0	1.745,0
2023*	1.754,4	1.699,0	1.757,9

(*) Datos provisionales con información hasta el 30 de Septiembre del 2023.

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECCT del MITES Avance mensual del 30 de Septiembre del 2023.

- En segundo lugar – y en el siguiente gráfico se refleja de forma aún más clara-, la evolución de la jornada ha sido muy diferente en este periodo en base al

ámbito funcional de los convenios, de hecho casi contraria a lo largo de todo el periodo: todos los años entre 2014 y 2017 la jornada baja en los convenios sectoriales cuando sube en los de empresa y a la inversa. En 2014, año en que se produce el mayor incremento de jornada en los convenios sectoriales (subió más de 15 horas) en el ámbito empresarial bajó una hora; en los años 2015 a 2017, en los convenios de empresa se produjo una subida de la jornada media anual de más de 13 horas, mientras que en ese tiempo la jornada media en los de ámbito superior bajó otras trece. En 2018, ambas líneas descienden, pero mientras los de ámbito empresarial siguen descendiendo en 2019, los sectoriales suben para volver a bajar en 2020 coincidiendo con una nueva subida de los de empresa. Y en los tres últimos años la jornada media pactada en los convenios sectoriales sube mientras que en los de empresa baja hasta el 2022 en que, de momento, se mantiene en la misma media con la que cerró 2022.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES hasta 31 de Octubre de 2022.

- Por otra parte, en la representación gráfica se plasma de forma muy clara que la jornada es siempre mayor en los convenios sectoriales, si bien parece que esa diferencia tiende a estrecharse hasta 2020 -las 53 horas de diferencia del 2014 se redujeron a menos de 25 en 2020-, sin embargo, la brecha entre unos y otros vuelve a crecer a partir del 2021 hasta el presente año en que con cerca de sesenta horas anuales de diferencia alcanza la desigualdad máxima del periodo.
- Por último, la gráfica permite visualizar también el peso tan fuerte de lo negociado y registrado en el ámbito sectorial sobre la media estadística general –ambas líneas corren paralelas y a muy corta distancia una de otra-, lo que lleva a incidir en la importancia de registrar correctamente todos los acuerdos de la negociación colectiva, pero con especial cuidado aquellos que afecten al ámbito sectorial o al de grandes empresas; los errores que se producen en estos registros en relación a aspectos tan sensibles como el número de

trabajadores/as, la variación salarial pactada, la jornada, etc., tienen un impacto en la estadística general muy importante.

Jornada pactada en 2023 por Comunidades Autónomas

En la desagregación de la jornada pactada para este año por Comunidades Autónomas, se advierte que el País Vasco sigue siendo la Comunidad con la media de jornada laboral anual registrada más baja con 1.693 horas, única por debajo de las 1.700; mientras que la jornada laboral más amplia corresponden a Canarias con 1.798 horas anuales.

Por ámbito funcional, la jornada media anual pactada es inferior en los convenios de empresa: cincuenta y nueve horas menos al año que en los de ámbito superior -1.699 horas frente a 1.758-. Por ámbito territorial, sólo en dos comunidades autónomas se invierte esta relación: en La Rioja, en la que los convenios sectoriales registran una jornada media anual inferior en doce horas a la de los convenios de empresa, y en Navarra con una diferencia de nueve horas. En las restantes comunidades autónomas los convenios sectoriales tienen de media una jornada anual mayor que los de ámbito empresarial, con diferencias que oscilan entre las 108 horas anuales en Madrid, que es la Comunidad que registra la jornada media anual más baja en los convenios de empresa (1.655 horas), hasta una diferencia mínima de tres horas en Ceuta y Melilla.

JORNADA ANUAL PACTADA EN 2023 POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS			
COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y ÁMBITO ESTATAL O INTERAUTONÓMICO	ÁMBITO FUNCIONAL		
	TOTAL Convenios	De Empresa	Superior a la empresa
TOTAL	1.754,44	1.699,03	1.757,86
INTERAUTONÓMICOS	1.749,25	1.706,84	1.751,62
ANDALUCÍA	1.776,68	1.711,99	1.779,31
ARAGÓN	1.754,73	1.698,98	1.764,29
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	1.759,59	1.694,09	1.762,83
BALEARS (ILLES)	1.763,89	1.701,59	1.764,78
CANARIAS	1.798,07	1.730,77	1.799,69
CANTABRIA	1.757,09	1.720,80	1.758,98
CASTILLA-LA MANCHA	1.771,61	1.723,56	1.773,37
CASTILLA Y LEÓN	1.752,97	1.660,92	1.762,77
CATALUÑA	1.716,26	1.708,23	1.716,67
COMUNITAT VALENCIANA	1.773,04	1.728,72	1.774,55
EXTREMADURA	1.770,45	1.727,78	1.772,82
GALICIA	1.768,33	1.732,09	1.771,13
MADRID (COMUNIDAD DE)	1.752,86	1.654,66	1.763,01
MURCIA (REGIÓN DE)	1.785,29	1.755,61	1.786,01
NAVARRA (C. FORAL DE)	1.708,45	1.715,79	1.706,99
PAÍS VASCO	1.692,57	1.671,55	1.697,86
RIOJA (LA)	1.747,05	1.757,38	1.745,55
CEUTA Y MELILLA	1.743,49	1.740,72	1.743,73

Fuente: Elaboración propia a partir de la en la ECCT del MITES – Avance Mensual Septiembre 2023

4. INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

A partir de marzo de 2012, la estadística oficial de convenios colectivos de trabajo empezó a incorporar información relativa a las inaplicaciones de convenios, de modo que pudiera realizarse una cierta evaluación del impacto de la modificación que en esta materia introdujo la reforma laboral de ese año. Si bien las estadísticas oficiales, aún a día de hoy, siguen sin aportar información relativa a la incidencia que estos acuerdos tienen sobre, por ejemplo, el incremento salarial real para cada uno de los años, sí nos permiten una panorámica general de su evolución por sectores de actividad, por tamaño de las empresas, y sobre las materias que son inaplicadas.

INAPLICACIONES POR AÑO DE REGISTRO		
AÑO DE DEPÓSITO	INAPLICACIONES	TRABAJADORES/AS
2012 (Marzo a Diciembre)	748	29.352
2013	2.512	159.550
2014	2.073	66.203
2015	1.437	43.173
2016	1.326	32.064
2017	1.076	23.625
2018	987	20.924
2019	1.044	22.280
2020	566	20.301
2021	559	26.923
2022	557	21.797
2023 (Enero a Septiembre)	485	21.464

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES.

Tras el boom del 2013 tanto en relación al número de inaplicaciones producidas como en el de las personas por ellas afectadas⁴, las cifras han ido bajando todos los años con la única excepción del ligero repunte que se produjo en 2019.

La desagregación que la estadística oficial hace por tamaño de las empresas que acuerdan inaplicaciones es la correspondiente a la pequeña (hasta 49 trabajadores/as), mediana (entre 50 y 249 trabajadores/as) y gran empresa (a partir de 250 trabajadores/as). Partiendo de esta clasificación, el 67,4% de los 485 acuerdos registrados entre enero y septiembre de 2023, se producen en empresas pequeñas, sin embargo, estos acuerdos sólo afectan al 25,6% del total de trabajadores/as; el 23,3% en empresas medianas que vinculan al 41,4% de las personas trabajadoras y un 6,6% en las grandes que afectan al 27,8% de las personas⁵.

⁴ El elevado número de personas afectadas por los acuerdos de inaplicación en 2013 se debe, fundamentalmente, a los acuerdos firmados ese año en grandes empresas del sector financiero con plantillas anormalmente grandes cuando hablamos de este tipo de acuerdos (Bankia, Cajas Rurales Unidas, NCG Banco, Banco de Caja de España de Inversiones, Ibercaja Banco, Grupo Liberbank...).

⁵ Restan 12 acuerdos que afectan a 1.133 personas de los que no se dispone de información relativa al tamaño de la empresa.

Por sectores de actividad, la mayoría de los acuerdos registrados este año corresponden a empresas del sector Servicios -294 que suponen el 60,6% del total y que afectan al 55,3% de los y las trabajadoras-, seguido por el sector de la Construcción, en el que se ubica el 23,3% de los acuerdos de inaplicación registrados, al sector Industrial corresponden 65 acuerdos (el 13,4%) y, por último, en el sector Agrario se han cerrado 13 acuerdos de este tipo este año, el 2,7% del total.

En cuanto al procedimiento por el que los acuerdos han sido adoptados, en la inmensa mayoría de los casos se producen mediante acuerdo en la empresa durante el periodo de consultas. Concretamente 435, el 90% de los acuerdos de inaplicación registrados en estos nueve primeros meses de 2023, fueron adoptados en periodo de consultas, mientras que los acuerdos aprobados por las comisiones paritarias del convenio supusieron el 5%; a través de los órganos bipartitos de mediación (sistemas autónomos de solución de conflictos) fueron acordadas 18 inaplicaciones que suponen un 4% del total y, por último, en el seno de un órgano tripartito (Comisión consultiva nacional de convenios colectivos y órganos análogas de la comunidades autónomas) fueron adoptadas cuatro decisiones sobre inaplicación de convenio que representan el 1% restante.

Otro de los cambios normativos introducidos por la reforma laboral del 2012 en relación a esta materia es la posibilidad del “autodescuelgue”, es decir, la posibilidad de inaplicar un convenio de empresa. Pues bien, según la estadística oficial, el 94,4% de las inaplicaciones registradas en lo que va de 2023 se producen sobre un convenio sectorial, se trata en concreto de 458 acuerdos que afectan al 86,5% del total de personas afectadas por la totalidad de las inaplicaciones.

Finalmente, y en relación a las condiciones de trabajo inaplicadas, desde que disponemos de datos sobre esta materia venimos constatando que la inmensa mayoría de las inaplicaciones han estado relacionadas de un modo u otro con los salarios, incidiendo fundamentalmente sobre una minoración de la cuantía salarial, claro indicativo del objetivo realmente perseguido –o al menos del resultado finalmente conseguido- por la modificación del “descuelgue” de convenio implantada en 2012.

En concreto en 2023, tal y como podemos apreciar en la tabla de la página siguiente, el 60,6% de los 485 acuerdos registrados hasta el momento únicamente conciernen a una de las siete materias que contempla el artículo 82.3 del ET: la cuantía salarial y/o el sistema de remuneración, porcentaje que se eleva hasta el 65,2% si les sumamos 22 acuerdos más en los que se combinan varias materias entre las que se encuentra la cuantía salarial y el sistema de remuneración. Las otras dos materias estrella de estos acuerdos son la jornada de trabajo y del horario y distribución del tiempo de trabajo, objeto de inaplicación en 73 acuerdos, que suponen el 15,1% del total, bien de forma conjunta o de alguna de las dos cuestiones por separado. De las restantes materias susceptibles de ser inaplicadas, las mejoras voluntarias a la acción protectora de la Seguridad Social es la única que aparece en 22 acuerdos, pero no como elemento único sino en combinación con las materias ya mencionadas.

CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS	INAPLICACIONES DE CONVENIOS	% DE INAPLICACIONES	TRABAJADORES/AS
TOTAL 2020	1.044	100,0	22.280
Cuantía salarial	532	51,0	10.362
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	107	10,3	2.098
Sistema de remuneración	65	6,2	1.155
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	47	4,5	283
Horario y distribución del tiempo de trabajo	38	3,6	360
Jornada de trabajo, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	37	3,5	326
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	33	3,2	1.352
Resto de casos	185	17,7	6.344
TOTAL 2021	400	100,0	15.703
Cuantía salarial	189	47,3	6.825
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	49	12,3	657
Cuantía salarial y Jornada de trabajo	13	3,3	625
Cuantía salarial; Sistema de remuneración; Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo; y Mejoras voluntarias acción protectora Seguridad Social	17	4,3	167
Horario y distribución del tiempo de trabajo	28	7,0	371
Jornada de trabajo	14	3,5	467
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	25	6,3	4.109
Resto de casos	65	16,3	2.482
TOTAL 2022	448	100,0	17.689
Cuantía salarial	234	52,2	8.037
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	57	12,7	2.177
Sistema de remuneración	21	4,7	470
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo, y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	13	2,9	103
Horario y distribución del tiempo de trabajo	38	8,5	1.174
Jornada de trabajo	16	3,6	3.135
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	15	3,4	299
Resto de casos	54	12,0	2.294
TOTAL 2023	485	100,0	21.464
Cuantía salarial	204	42,1	10.040
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	70	14,4	2.950
Sistema de remuneración	20	4,1	1.521
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo, y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	22	4,6	530
Horario y distribución del tiempo de trabajo	21	4,3	682
Jornada de trabajo	31	6,4	1.347
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	21	4,3	692
Resto de casos	96	19,8	3.702

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES – Avance mensual Septiembre 2023.

PREPARAR LA NEGOCIACION COLECTIVA PARA 2024

ALGUNAS PROPUESTAS Y CONSIDERACIONES

Preparar la Negociación colectiva de 2024

Como bien conocemos el mundo del trabajo viene afrontando importantes retos en los últimos años, tanto por el impacto en el corto plazo de la pandemia como por los interrogantes que suscitan los efectos de las macro tendencias globales en curso sobre todas las esferas de la vida económica, laboral y social. Las consecuencias de estos fenómenos no están determinadas de forma unívoca y concluyente, sin embargo, ya que su naturaleza e intensidad están condicionadas en buena medida por las estrategias de los diferentes actores involucrados en su desarrollo, así como por la correlación de fuerzas entre los mismos. En este escenario, **el fortalecimiento de la negociación colectiva constituye una pieza clave para el desarrollo de una transición justa a un modelo económico más sostenible en nuestro país, así como para dinamizar las relaciones laborales en un sentido más proactivo**, es decir: de anticipación de los cambios y sus efectos, y equilibrador en relación a estos.

Estamos en las fechas propicias para comenzar a preparar la negociación de aquellos convenios que finalizan su vigencia a finales de este año, sin obviar las negociaciones que no hayamos resuelto en 2023.

La hoja de ruta en el desarrollo de dichas negociaciones la marca en buena parte el V AENC acordado para los años 2023-2025.

Los salarios: una reivindicación imprescindible

Como hemos podido comprobar en el balance estadístico de los resultados de la negociación colectiva efectuada hasta septiembre de 2023, el AENC está teniendo un buen reflejo en lo que a incrementos salariales se refiere. La media de los incrementos salariales provisionales pactados, se sitúa en el 4,27% frente a una inflación del 3,5%, en el mismo periodo.

La mejora de los salarios y la cláusula de garantía salarial tienen que ser seguir siendo un objetivo en la negociación de los convenios colectivos, para ir corrigiendo la pérdida de poder adquisitivo de los últimos años, como consecuencia de la crisis inflacionista, pero también porque los mayores problemas respecto de las condiciones laborales, se encuentran en la insuficiencia de los ingresos, que afecta al 28,1% de la población asalariada. Hemos de tener en consideración que los márgenes empresariales siguen en máximo históricos con un 54% más que antes de la pandemia.

En cuanto a las previsiones de inflación, las últimas efectuadas por el del Banco de España corresponden al mes de septiembre y apuntan a una moderación de los precios en 2023, con una inflación interanual del 3,5%. Sin embargo, se proyecta un repunte de la inflación en 2024 hasta el 4,3%, y un descenso importante en 2025 hasta el 1,8%. Pero teniendo en cuenta la incertidumbre en la que se mueve la economía en todos los ámbitos, las previsiones para 2025 no dejan de ser un poco arriesgadas por lo que

tenemos que tomarnos este último dato con precaución y seguir la ruta marcada en el AENC, en lo referente a las subidas salariales y las cláusulas de garantía.

Igualmente el plan presupuestario del gobierno, se mueve en parámetros similares, 3,6% para 2023 y 4,1% para 2024, pero en ambos casos en un escenario de posible retirada de las medidas anti-inflacionistas que finalizan en diciembre de este año. Como podemos apreciar aunque los datos reflejan una moderación de la inflación, seguimos en unos parámetros muy altos y el efecto de la posible retirada de las medidas, nos coloca de nuevo en una coyuntura complicada, por tanto las medidas deben de mantenerse y hay que reforzar con otras nuevas más agresivas

Es necesario actuar sobre los precios de las eléctricas y los carburantes, así como en las cadenas distribuidoras de alimentación que están aplicando incrementos en los productos básicos difícilmente justificables, queda margen para actuar, y como reconoce el propio gobierno si se anulan las medidas, la inflación se dispara de nuevo. Si no se controlan los precios, solo la negociación colectiva no es suficiente para mantener el poder adquisitivo de los salarios y recuperar progresivamente lo perdido para luchar contra la pobreza y la desigualdad.

Como ya preveíamos desde el sindicato a comienzos de año, la permanencia de la guerra de Ucrania (ahora debemos de añadir el conflicto bélico Israel-Palestina) podían tener algún impacto en los precios energéticos y tensionar los precios al alza, y así está siendo, por tanto la cláusula de garantía salarial es imprescindible, aunque pactemos incrementos altos de salida.

Junto con la necesidad de subir los salarios, hemos de enriquecer los contenidos de los convenios colectivos, que es otro de los objetivos del AENC, teniendo en cuenta esas realidades que se definen al inicio.

La digitalización en la negociación colectiva.

Desde mediados de la década de los noventa, se puso de manifiesto la importancia de las TIC para el crecimiento económico, en especial para el avance de la productividad. Inicialmente la atención se fijó en los sectores productores de TIC: la fabricación de productos informáticos, electrónicos y ópticos en las manufacturas y, dentro de los servicios, el sector de la información y las comunicaciones. Sin embargo, la realidad está mostrando que estas tecnologías son de uso general y que impactan de manera transversal en todos los sectores. La robotización, la inteligencia artificial, el internet de las cosas, el big data, etc., están transformando las empresas y las ocupaciones en todos los ámbitos de actividad, lo que posibilita la mejora de la productividad mediante la digitalización de las actividades.

El peso de la digitalización en la economía ha seguido un perfil continuamente creciente desde 2011 llegando en 2021 a representar el 15% del PIB en España.

La digitalización está permitiendo que las empresas adopten nuevas estructuras productivas, el desarrollo de nuevos bienes y servicios, la aparición de nuevos canales de distribución y muchas transformaciones que está generando mayor productividad. Por el contrario, los análisis que desde el sindicato hemos realizado a través del observatorio de negociación colectiva ponen de relieve que son muy escasos los convenios que abordan los cambios que esto conlleva en las relaciones laborales. El V AENC avanza algunas cuestiones importantes que debemos de tener en cuenta y reitera la participación de la representación legal de las personas trabajadoras en estos procesos con la anticipación suficiente para abordar los cambios que se prevean con el fin de que estos no tengan una repercusión en el empleo y en las condiciones laborales. Son elementos de gran importancia que no podemos seguir obviando en los convenios colectivos.

Contratación

En esta materia también el V AENC hace una clara referencias a la necesidad de desarrollar en la Negociación Colectiva, aquellos aspectos que la norma deriva a su desarrollo en la misma. Desde la secretaría de Acción Sindical elaboramos en 2022 un documento guía con propuestas concretas para desarrollar estas medidas en los convenios colectivos, que volvemos a reenviar como material de trabajo.

En relación al contrato a tiempo parcial, que forma parte de las medidas a plantear al nuevo gobierno para su reforma, cuya propuesta orientativa se recoge en el anexo 2 del documento resumen de las propuestas aprobadas por el Consejo Confederal, no excluye a que estas se planteen también en la negociación colectiva, de hecho el AENC recoge algunas propuestas, pero teniendo en cuenta la situación de cada sector y empresa y la implantación de esta modalidad de contrato, hemos de ir más allá, con propuestas que eviten el fraude y que garanticen la existencia de parcialidad, que justifique esta modalidad de contrato.

La reducción y ordenación del tiempo de trabajo.

Si bien hemos conocido la propuesta del PSOE y Sumar, que todo apunta a que formaran de nuevo gobierno de coalición, de rebajar la jornada legal a 37,5 horas semanales, una medida que afectará de forma positiva a 12,9 millones de personas asalariadas lo que supone el 88,7% de la población asalariada a tiempo completo del sector privado, y aunque no es una propuesta que forme parte del AENC, la reducción del tiempo de trabajo tiene que ser una reivindicación del sindicato en la negociación colectiva, en los últimos años la jornada apenas se ha reducido e incluso en algunos años se ha visto incrementada, por tanto debemos de recuperar en nuestras plataformas la reducción y ordenación del tiempo de trabajo , como una forma de reparto de la productividad, de mejora de las condiciones de vida y de la conciliación corresponsable, así como de reparto del empleo. No podemos dejar esto al albur de la legislación, donde no tenemos todas las garantías de que pueda salir adelante.

La salud laboral

Otro de los elementos más novedosos del AENC tiene que ver con la salud laboral y las medidas preventivas, teniendo como base la Estrategia Española de Seguridad y Salud, en el Trabajo 2023-2027, que incluye algunos aspectos relacionados con las nuevas realidades, entre las que podemos resaltar: Incluir la perspectiva de género y la incapacidad en la gestión de la prevención en las empresas. Promover la atención al envejecimiento y sus implicaciones en el desarrollo de la actividad laboral. Regular la evaluación de riesgos de los puestos de trabajo a distancia. La gestión preventiva de los riesgos psicosociales y la prevención del estrés laboral. Programas de formación e información sobre los riesgos de las nuevas tecnologías del trabajo y adoptar buenas prácticas respecto a la digitalización y sus efectos en la salud, junto con otra serie de medidas que vienen siendo habituales en las plataformas reivindicativas del sindicato.

La diversidad y la violencia de género.

Desde el sindicato llevamos mucho tiempo trabajando en crear espacios de trabajo inclusivos y seguros y favorecer la integración y la no discriminación al colectivo LGTBI en los centros de trabajo, pero es el momento de que estas medidas pasen a formar parte del contenido de los convenios colectivos. Contamos con propuestas suficientes para abordar una negociación colectiva más inclusiva,

No es el objetivo de este documento reproducir el contenido del acuerdo pero sí resaltar algunas medidas que nuestros convenios escasamente regulan y en las que debemos de hacer mayor incidencia. El AENC es una buena base para desarrollar la negociación colectiva, pero el sindicato tiene también otras reivindicaciones que tenemos que contar con ellas.

Mención especial merecen los planes de igualdad en las empresas, que al igual que los convenios forman parte de la Acción Sindical y son negociación colectiva. Se va avanzando en la elaboración de los mismos pero a un ritmo lento, y estamos muy lejos de llegar al conjunto de empresas que tienen que tenerlos, tanto en aquellas que hay representación sindical como en la que no la tienen, por tanto es necesario que los planes de igualdad estén en nuestra hoja de ruta en el desarrollo de la acción sindical, porque son la herramienta necesaria e imprescindible para avanzar en igualdad en las empresas y en la sociedad. Además de una herramienta importante para acercar nuestra acción sindical a las empresas blancas.

Es necesario preparar bien la negociación haciendo participe a las personas afectadas en cada ámbito y hacer del convenio colectivo la principal herramienta para organizar y fortalecer el sindicato.