

# BALANCE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2023

Edita: Confederación Sindical de CCOO  
Elaboración: Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo  
Madrid, 08 de marzo 2024

## **INDICE**

<b>PRESENTACIÓN .....</b>	<b>5</b>
<b>I. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2023 .....</b>	<b>6</b>
<b>1. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS .....</b>	<b>6</b>
Sectores de actividad .....	9
Tramos de variación salarial media .....	11
Efectos Económicos 2023 .....	13
Cláusula de Garantía Salarial .....	18
<b>2. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE FIRMA .....</b>	<b>18</b>
Convenios firmados por nuevas unidades de negociación .....	20
<b>3. JORNADA PACTADA .....</b>	<b>22</b>
<b>4. INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS .....</b>	<b>24</b>
<b>5. COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....</b>	<b>28</b>
<b>6. TRABAJO A DISTANCIA .....</b>	<b>32</b>
<b>II. ANÁLISIS CUALITATIVO CONVENIOS FIRMADOS EN 2023 .....</b>	<b>38</b>
<b>Introducción metodológica.....</b>	<b>38</b>
<b>1. CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL .....</b>	<b>44</b>
<b>FACTORES CONDICIONANTES PARA LA INCORPORACIÓN DE LA CLÁUSULA DE GARANTÍA .....</b>	<b>48</b>
Ámbito funcional de los convenios.....	53
Duración de la vigencia.....	56
Fin de vigencia .....	57
Parámetro referente del incremento salarial inicial.....	58
Sectores de actividad económica .....	65
Creados en 2023 .....	66
<b>CONTENIDO DE LAS CLÁUSULAS DE GARANTÍA .....</b>	<b>68</b>
Concepto de referencia .....	69
Nivel de cobertura de la cláusula de garantía .....	75
Efectos de la cláusula de garantía.....	79
La cláusula de garantía ante un supuesto cierre negativo del parámetro de referencia.....	85
<b>2. ADAPTACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS A LOS CAMBIOS NORMATIVOS INTRODUCIDOS POR EL RDL 32/2021 .....</b>	<b>87</b>
<b>PRIORIDAD APLICATIVA .....</b>	<b>87</b>
Convenios sectoriales .....	88
Convenios de ámbito inferior a la empresa.....	91
Convenios de empresa, grupo de empresas o empresas vinculadas .....	92
<b>ULTRAACTIVIDAD.....</b>	<b>95</b>
<b>CONTRATACIÓN LABORAL .....</b>	<b>98</b>
Contratos por Obra o Servicio .....	98
Contratos por Circunstancias de la Producción.....	99
Fijos Discontinuos .....	108



## PRESENTACIÓN

Continuando con la dinámica de los balances anuales de negociación colectiva realizados desde el 2018, en este informe presentamos un análisis combinando el estudio de los datos que las estadísticas oficiales nos proporcionan con un estudio del contenido de los convenios colectivos a partir de la lectura directa de lo pactado en relación a determinadas materias seleccionadas en base de la situación específica de cada momento y de las prioridades del sindicato.

El balance de negociación colectiva del 2023, muy similar al del 2022, se estructura en dos apartados claramente diferenciados:

- I. Por un lado, tal y como hemos hecho en años anteriores, presentamos un análisis cuantitativo a partir de las magnitudes más significativas que son explotadas y publicadas por las estadísticas oficiales de convenios colectivos del Ministerio de Trabajo y Economía Social, que nos permiten conocer la evolución de la firma de los acuerdos, datos relativos a la afectación personal de los mismos, a los efectos económicos registrados, a la jornada, etc. Y en este análisis hemos utilizado los mismos cruces de variables que ofrecen estas estadísticas: ámbito funcional de los convenios, ámbito territorial, etc. A través de este análisis pretendemos aportar una visión general no sólo de lo acaecido en 2023 sino también de la evolución en los últimos años de algunas de las materias tratadas. La novedad en este capítulo es la incorporación de un apartado dedicado a la cobertura de la negociación colectiva.
- II. Y, por otro lado, hemos realizado un estudio de carácter cualitativo del contenido de los convenios colectivos registrados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2023, en relación a las mismas dos materias ya tratadas en el balance del pasado año:
  - a. La regulación relativa a la revisión por garantía salarial, distinguiendo entre los firmados antes y después del 10 de mayo del 2023, fecha en que fue firmado el V AENC.
  - b. Y el proceso de adaptación a las modificaciones legales incorporadas por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo respecto a tres cuestiones: la prioridad aplicativa, la ultraactividad y las novedades más significativas en contratación.

## **I. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2023**

Esta primera parte del informe ha sido realizada 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 enero de 2024, aunque también ha sido utilizado el Avance Mensual de diciembre de 2023 y, para la elaboración de algunas tablas y/o gráficos, hemos recurrido a cierres anuales o avances de estos cierres.

Debemos tener en cuenta que los datos de los años 2022 y 2023 son aún provisionales, es decir que se verán modificados por registros futuros, mientras que los correspondientes a los años previos son datos estadísticamente cerrados.

También debemos recordar que en las estadísticas oficiales los datos se ofrecen 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**

Empezaremos por centrarnos en los convenios que han registrado efectos económicos y de los que se conoce el porcentaje de incremento salarial pactado. Las estadísticas dejan fuera del cálculo las modificaciones salariales realizadas al margen de los convenios, en el marco de las inaplicaciones, así como 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 año estadístico.

La tabla de la página siguiente muestra la evolución del número de convenios que han registrado efectos económicos desde 2015. Los datos evidencian un incremento en el número de registros que venía produciéndose cada uno de los años anteriores hasta 2017 -en clara recuperación de la caída producida como consecuencia de la crisis económica de 2008 y de los efectos de la reforma laboral de 2012-; pero en 2018 este ascenso se detiene y se inicia un descenso que persiste en los cinco años siguientes. En esta caída tuvo incidencia, sin duda, la pandemia sanitaria ocasionada por la COVID 19, pues aun cuando sus efectos no fueron perceptibles en nuestro país hasta marzo de 2020, sus consecuencias en las estadísticas sobre negociación colectiva se hacen notar desde 2018, y ello a pesar de que el cierre estadístico de se retrasó varios meses antes. La caída de los dos primeros años (2018 y 2019) es relativamente pequeña; la que se produce en los dos siguientes, con la pandemia sanitaria en pleno apogeo tampoco es tan considerable como cabría esperarse debido, fundamentalmente, a que una mayoría de los efectos económicos registrados para

esos años correspondían a revisiones salariales automáticas de convenios plurianuales que se consignaron en años previos, coincidiendo con el registro de la revisión del texto convencional. Llama la atención que en 2022 persista esta tendencia a la baja, pero no podemos olvidar que las estadísticas correspondientes a los dos últimos años no están cerradas y son susceptibles de variación hacia el alza y, quizás, con los registros aún pendientes se alcance el nivel si no de los años previos a la pandemia sí al del 2021.

<b>EFFECTOS ECONÓMICOS por años y ámbito funcional</b>						
<b>Año</b>	<b>CONVENIOS</b>			<b>TRABAJADORES/AS (en miles)</b>		
	<b>Total</b>	<b>Empresa</b>	<b>Ámbito superior a la empresa</b>	<b>Total</b>	<b>Empresa</b>	<b>Ámbito superior a la empresa</b>
<b>2015</b>	5.642	4.493	1.149	10.227,3	846,9	9.380,3
<b>2016</b>	5.640	4.471	1.169	10.738,6	804,3	9.934,3
<b>2017</b>	5.741	4.555	1.186	10.855,3	822,8	10.032,5
<b>2018</b>	5.589	4.413	1.176	11.423,7	857,7	10.565,9
<b>2019</b>	5.539	4.384	1.155	11.397,6	921,2	10.476,4
<b>2020</b>	4.915	3.849	1.066	10.700,8	787,8	9.912,9
<b>2021</b>	4.727	3.640	1.087	11.543,2	807,0	10.736,2
<b>2022 (*)</b>	4.364	3.274	1.090	12.458,7	758,4	11.700,3
<b>2023 (*)</b>	3.749	2.741	1.008	11.204,8	670,1	10.534,7

(\*) Datos provisionales.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES – enero 2024.

Si atendemos a la desagregación de los datos en base al ámbito funcional, podemos apreciar que los registros correspondientes a los convenios de ámbito superior a la empresa son bastante homogéneos hasta 2019, situándose en una horquilla que va de los 1.149 correspondientes a 2015 a los 1.186 de 2017, una diferencia mínima de 37 registros. El descenso que se inicia en 2018 empieza a recuperarse, sin embargo, en 2021 y, si nos fijamos en las personas afectadas, en 2021 ya se han superado las cifras previas a la pandemia y la tendencia es al alza.

En el caso de los convenios de empresa, el incremento que se inició en 2012 se mantiene hasta 2017; sin embargo, este ascenso del número de convenios de empresa no se corresponde con un incremento similar en el número de personas afectadas, lo que significa que la subida del número de convenios se debía al incremento de convenios de empresas más pequeñas, consecuencia directa del cambio introducido por la reforma laboral de 2012 en relación a la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente al sectorial. Sin embargo, si bien desde el 2018 se advierte un descenso continuado en el número de convenios de empresa que registraron efectos económicos, la trayectoria del

número de personas por ellos afectadas no es tan homogénea: en 2018 y 2019 se incrementa, lo que parece indicar un claro cambio de tendencia; sin embargo, la irrupción de la pandemia sanitaria provoca un descenso en 2020 que se recupera en parte en 2021 hasta superar las ochocientas mil personas, una cifra a la que ya casi han llegado los correspondientes al 2022.

Los convenios de empresa que han registrado efectos económicos para 2023 hasta enero de 2024, son 2.741 y suponen el 73% del total, sin embargo sólo afectan a 670.076 personas, el 6% del total. Por tanto, como es lógico y habitual, mientras el grueso de los registros corresponde a las revisiones salariales de los convenios de empresa, el grueso de las personas afectadas se concentra en las revisiones salariales de los sectoriales.

De los 3.749 convenios que han registrado el incremento salarial para 2023 hasta finales del pasado mes de enero, 2.919 (el 78% del total) y que afectan a 9.133.752 trabajadores/as (el 82% del total) son convenios plurianuales que iniciaron su vigencia antes de 2023. Los restantes 830 convenios, que afectan a 2.071.003 personas, corresponden a los que iniciaron su vigencia en 2023.

<b>Evolución de la VARIACIÓN SALARIAL MEDIA (%)</b>			
<b>Año</b>	<b>Total</b>	<b>Empresa</b>	<b>Ámbito superior a la empresa</b>
<b>2015</b>	0,71	0,45	0,71
<b>2016</b>	1,01	0,77	1,00
<b>2017</b>	1,46	1,18	1,46
<b>2018</b>	1,73	1,41	1,74
<b>2019</b>	2,24	2,03	2,26
<b>2020</b>	1,74	1,50	1,76
<b>2021</b>	1,61	1,58	1,62
<b>2022 (*)</b>	3,13	3,55	3,10
<b>2023 (*)</b>	3,53	3,35	3,54

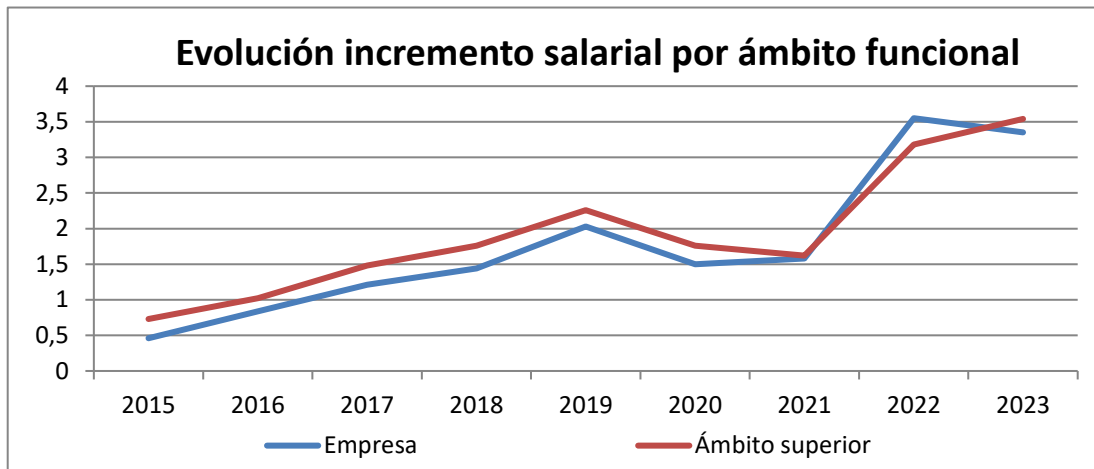
(\*) Datos provisionales con registros a 31 de enero del 2024.

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

En cuanto al incremento del salario medio pactado, la siguiente tabla muestra un alza continuada desde 2015 hasta 2019, efecto claro del repunte económico en esos años. Sin embargo en 2020 se advierte un descenso que se afianza en 2021 en el caso de los convenios sectoriales, lo que sitúa el incremento salarial medio en el 1,61% pese a que el IPC interanual cerró ese año en un 6,5%, lo que se traduce en una clara pérdida de poder adquisitivo de los salarios. En 2022, con datos aún provisionales, el incremento salarial se eleva con fuerza hasta el 3,13%, pero el IPC del año cerró en diciembre en el 5,7%, lo que nos sitúa nuevamente ante una pérdida del poder de compra de los salarios. Pero en 2023, el incremento sube de nuevo hasta el 3,53% y, ahora sí supera, por primera vez desde la



pandemia sanitaria, al 3,1% del IPC interanual registrado en diciembre, lo que implica una vuelta a la senda de la truncada recuperación salarial.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES a 31 de enero del 2024.

Por otra parte, el gráfico evidencia que el incremento medio pactado en los convenios sectoriales en la última década siempre ha sido superior al correspondiente a los de empresa, con la única excepción del 2022 en el que los términos se invirtieron. Y, por otro lado, también nos muestra que si bien los convenios de empresa iniciaron antes que los sectoriales la recuperación del fuerte descenso que se produjo en 2020, llegando a superarles en 2022, en 2023 parece haberse recuperado la “normal” relación entre ambos ámbitos en este aspecto: los convenios sectoriales han registrado hasta finales de enero de 2024, un incremento salarial para 2023 dos décimas por encima de los convenios de empresa.

### **Sectores de actividad**

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

<b>EFFECTOS ECONÓMICOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD</b>			
<b>Año / Sector</b>	<b>Convenios</b>	<b>Trabajadores/as</b>	<b>Variación salarial (%)</b>
<b>TOTAL 2021</b>	<b>4.727</b>	<b>11.543.242</b>	<b>1,61</b>
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
<b>TOTAL 2022*</b>	<b>3.950</b>	<b>11.637.274</b>	<b>3,13</b>
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
<b>TOTAL 2023**</b>	<b>3.512</b>	<b>10.952.544</b>	<b>3,46</b>
Agrario	49	410.350	3,98
Industria	1.352	2.535.022	3,14
Construcción	96	836.003	3,07
Servicios	2.015	7.171.169	3,58

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

\*\* Datos provisionales con registros hasta el 31 de diciembre de 2023 – Incremento salarial no revidado.

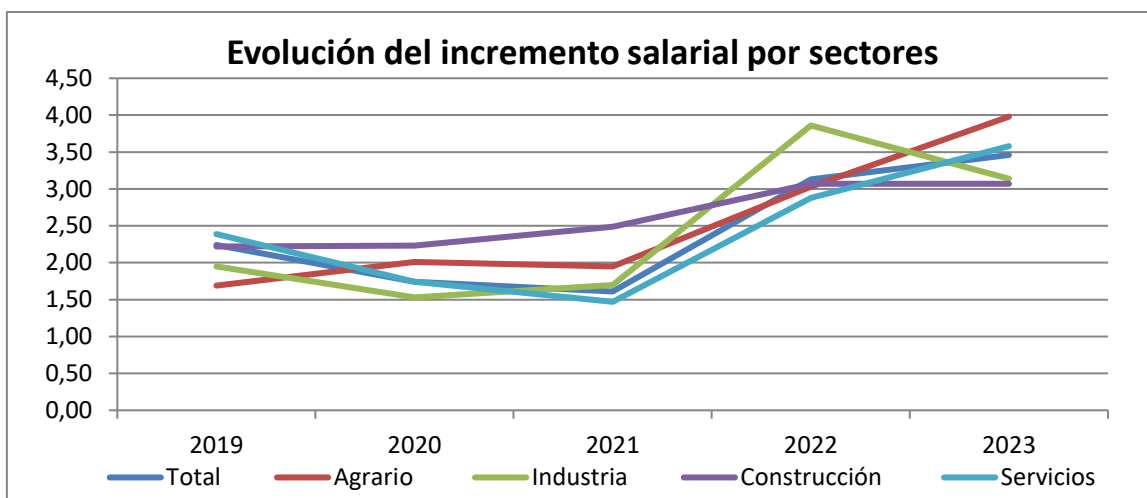
**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES.

En cuanto a la variación salarial, debemos tener en cuenta que la desagregación de los datos por sectores de actividad que la estadística oficial nos ofrece para 2023 son previos a la activación de la cláusula de garantía, de modo que en esta tabla el incremento general se sitúa en el 3,46% con datos de registro hasta el 31 de diciembre de 2023, superior en cualquier caso al incremento del 2022 registrado hasta el 30 de junio del 2023. Pero, curiosamente, solo los sectores Agrario y de Servicios registran un incremento superior al del año anterior, pero si bien este incremento se produce tanto en los convenios sectoriales como en los de empresa en el sector Agrario; en el sector Servicios el incremento ha sido producido por los convenios sectoriales que registraron un 3,60% hasta el pasado mes de diciembre frente al 2,85 registrado para 2022, mientras que los convenios de empresa de Servicios han registrado un incremento menor en 2023 que en 2022 (3,17% frente al 3,39%).

En el sector de la Construcción se observa igualdad en los datos generales que la tabla muestra, sin embargo, la desagregación por ámbito funcional muestra que, al contrario de lo que ocurre en el sector Servicios, son los convenios de empresa los que han registrado un mayor incremento en 2023 superando al del año anterior (4,22% frente al 4,06%), mientras que los sectoriales se mantienen ambos años en el 3,06%.

En Industria el incremento salarial parece haber descendido en 2023 con respecto al 2022, tanto en los convenios sectoriales como en los de empresa. Sin embargo, debemos tener en cuenta que la comparativa entre los dos últimos años no está siendo justa y que la

incorporación del impacto que produzca la activación de las cláusulas de garantía, más frecuentes en unos sectores que en otros, podría modificar este panorama.



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

El gráfico de evolución revela de forma clara algunas diferencias entre sectores: Construcción es el único sector que no registra ninguna bajada a lo largo de todo el periodo. En el sector Agrario se produce una ligera bajada en 2021 para remontar con fuerza los dos últimos años. Mientras que en Servicios e Industria, siendo los sectores que mayor número de convenios acaparan y que a mayor número de personas afectan, la línea desciende sensiblemente en 2020, situándose ambos en los niveles más bajos y arrastrando con ellos a la media general, pero mientras Industria empieza a remontar en 2021 para descender en 2023, Servicios no inicia la remontada hasta el 2022 y la ha mantenido en 2023.

### Tramos de variación salarial media

El análisis por tramos de variación salarial media y el porcentaje de trabajadoras y trabajadores incluidos en cada tramo permite evidenciar, por una parte, las consecuencias de la pandemia sanitaria que aún se hacen sentir en ese significativo número de convenios y de personas por ellos afectadas que ha pactaron congelación salarial en 2021, un dato que afortunadamente descendió drásticamente en los dos últimos años. Y, por otro lado, la crisis inflacionista de los tres últimos años ha situado al mayor porcentaje de personas afectadas en el tramo más elevado de incremento salarial.

En 2023, sólo un convenio que afecta a 78 personas ha registrado un incremento negativo<sup>1</sup>, y noventa que afectan a 50.390 personas registraron congelación salarial, doce de ellos

<sup>1</sup> Se trata del Convenio del Grupo conformado por las empresas: Centro Farmacéutico del Norte SA y del Centro Distribuidor del Norte SA.

sectoriales y 78 de empresa, son datos en términos tanto absolutos como relativos muy inferiores a los del 2022 y, sobre todo, a los del 2021. Y este descenso se produce también en relación a la afectación personal tanto en los convenios sectoriales como en los de empresa.

<b>VARIACIÓN SALARIAL MEDIA POR TRAMOS</b>				
<b>AÑOS</b>	<b>CONVENIOS</b>	<b>TOTAL TRABAJADORES/AS</b>	<b>VARIACIÓN SALARIAL (%)</b>	<b>TRABAJADORES/AS SOBRE TOTAL (%)</b>
<b>TOTAL 2021</b>	<b>4.227</b>	<b>11.543.242</b>	<b>1,45</b>	<b>100</b>
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	1,17	24,22
Del 1,51 al 2,00	584	1.599.096	1,86	13,85
Del 2,01 al 2,50	307	1.366.474	2,41	11,84
Del 2,51 al 3,00	200	389.195	2,81	3,37
Superior al 3,00	601	1.403.247	3,64	12,16
<b>TOTAL 2022 *</b>	<b>3.950</b>	<b>11.637.274</b>	<b>2,94</b>	<b>100</b>
Inferior al 0,00	-	-	-	0,00
Igual al 0,00	190	351.705	0,00	3,02
Del 0,01 al 0,49	33	102.808	0,10	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	1,15	13,02
Del 1,51 al 2,00	547	2.199.814	1,95	18,90
Del 2,01 al 2,50	269	982.416	2,39	8,44
Del 2,51 al 3,00	347	1.868.640	2,95	16,06
Superior al 3,00	1.935	4.417.280	4,56	37,96
<b>TOTAL 2023 **</b>	<b>3.512</b>	<b>10.952.544</b>	<b>3,46</b>	<b>100</b>
Inferior al 0,00	1	78	-3,75	0,00
Igual al 0,00	90	50.390	0,00	0,46
Del 0,01 al 0,49	20	5.200	0,25	0,05
Del 0,50 al 0,99	79	198.087	0,66	1,81
Del 1,00 al 1,50	369	560.144	1,22	5,11
Del 1,51 al 2,00	407	1.387.513	1,96	12,67
Del 2,01 al 2,50	438	1.803.747	2,46	16,47
Del 2,51 al 3,00	623	2.186.426	2,97	19,96
Superior al 3,00	1.485	4.760.959	4,91	43,47

\* Datos provisionales con registros hasta junio 2023.

\*\* Datos provisionales con registros hasta el 31 de diciembre de 2023. Variación salarial no revisada.

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

Junto a la drástica caída de los convenios situados en los tres tramos de incremento más bajos, el cambio más significativo producido el último año con respecto al anterior tiene que ver, por el contrario, con los tramos más elevados.

Era difícil superar el espectacular aumento que se produjo en 2022 en relación al número de convenios y personas por ellos afectadas que situaron su incremento en los dos tramos más elevados: casi se triplicaron los convenios en relación al 2021 y se multiplicaron por tres y medio las personas afectadas. Pues en 2023, si bien es cierto que no ha aumentado el número de convenios que han pactado un incremento superior al 3%, sí lo ha hecho el número de personas por ellos afectadas: 4.760.959 –el 44% del total- que se han visto beneficiadas de un incremento salarial medio de casi un 5%. Pero, además, sí se han incrementado considerablemente tanto el número de convenios como de personas afectadas situadas en los dos tramos inmediatamente anteriores, de modo que el 80% del total de personas amparadas por los convenios que han registrado efectos económicos para 2023 se ubican en los tres tramos de incremento más elevados; de tal forma que las situadas en el tramo más elevado se suman, por una parte, más de dos millones de personas que han tenido un incremento medio de casi un 3% y, por otra, 1.803.747 cuya media de subida salarial se sitúa en el 2,46%.

Sabemos por el avance mensual de enero de 2024 que la activación de la cláusula de garantía ha elevado el incremento medio del pasado año en un 0,07%, situándolo en el 3,53%, pero tendremos que esperar a la publicación del cierre estadístico provisional del 2023, para evaluar en qué medida esa subida incide en los datos aquí desagregados por intervalo de incremento.

### **Efectos Económicos 2023**

Las circunstancias provocadas por la pandemia sanitaria, la inexistencia de un acuerdo interconfederal entre 2019 y bien entrado el 2023, y la elevadísima inflación de los últimos años, no sólo paralizaron la recuperación iniciada en 2014 del poder adquisitivo perdido durante la larga crisis económica surgida en 2008, sino que contribuyeron a su consolidación.

El 10 de mayo de 2023 se firmó el V AENC, con unos criterios muy claros para la determinación de los incrementos salariales a lo largo de sus tres años de vigencia. En concreto, para el 2023 se fija un incremento inicial del 4% y una cláusula de revisión a la finalización del año, si el IPC interanual de diciembre de 2023 fuera superior a ese 4%, que implicaría un incremento adicional máximo del 1%, con efecto de 1 de enero de 2024.

Las estadísticas oficiales no desagregan los datos correspondientes a los convenios firmados antes y después del 10 de mayo, pero sí nos permiten discriminar por meses de registro, de forma que sabemos que en los 2.333 convenios que habían registrado los efectos económicos para 2023 hasta el 30 de abril el incremento medio era del 3,14%,

incremento que se quedaba en el 2,92% de media en los 1.713 convenios de empresa y se elevaba hasta el 3,16% en los 620 sectoriales. No es posible determinar en qué medida ha impactado realmente el V AENC sobre el incremento salarial final del 2023, pero es claro que el incremento inicial pactado al finalizar el año es superior a los datos del mes de abril, independientemente del ámbito funcional, y que esta diferencia puede verse incrementada por el impacto de la cláusula de garantía que el Acuerdo contempla.

<b>EFFECTOS ECONÓMICOS - 2023</b> <b>por ámbito funcional y año de firma</b>			
<b>Ámbito funcional</b>	<b>TOTAL</b>	<b>Firmados antes del 2023</b>	<b>Firmados en 2023</b>
<b>Total 2023</b>			
Nº de convenios	<b>3.512</b>	<b>2.366</b>	<b>1.146</b>
Trabajadores/as	10.952.544	7.275.574	3.676.970
Incremento salarial	3,46	3,13	4,10
<b>Convenios de empresa</b>			
Nº de convenios	<b>2.534</b>	<b>1.747</b>	<b>787</b>
Trabajadores/as	626.302	462.962	163.340
Incremento salarial	3,26	3,10	3,72
<b>Convenios de ámbito superior a la empresa</b>			
Nº de convenios	<b>978</b>	<b>619</b>	<b>359</b>
Trabajadores/as	10.326.242	6.812.612	3.513.630
Incremento salarial	3,47	3,13	4,12

Datos provisionales a 31 de diciembre de 2023.

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

Si atendemos a los datos desagregados en base a si el convenio fue firmado a lo largo del 2023 o si se trata de revisiones automáticas de convenios plurianuales firmados con anterioridad y -en pura lógica, registrados también con anterioridad-, podemos advertir que los firmados en el año, sean de empresa o sectoriales, han registrado un incremento salarial medio superior a los firmados antes del 2023.

En cuanto al ámbito territorial, podemos observar que los convenios de ámbito estatal, representando sólo el 8,5% del total, son los que afectan al mayor número de personas (más de cuatro millones doscientas mil que suponen el 38,5% del total), y es en el ámbito donde la subida salarial media ha sido más baja -un 3,36%- y único por debajo de la media general. Pero, si comparamos los datos de 2023 con los de 2022, en el ámbito estatal es en el que más ha subido el incremento salarial medio en términos relativos: un 1,06% es la diferencia entre el incremento de 2022 y el de 2023, mientras que el menor incremento relativo se produce en los convenios provinciales en los que la diferencia entre ambos años es de apenas tres décimas; por su parte, los convenios autonómicos han registrado un incremento salarial medio en 2023 superior en un 0,61% al de 2022, muy en sintonía con el 0,68% general.

<b>Convenios por Ámbito Territorial - Efectos económicos 2023</b>			
<b>Ámbito Territorial</b>	<b>Convenios</b>	<b>Trabajadores/as</b>	<b>Variación salarial en %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3.512</b>	<b>10.952.544</b>	<b>3,46</b>
Convenios Provinciales	2.412	4.162.655	3,55
Convenios Autonómicos <sup>(1)</sup>	800	2.577.278	3,45
Convenios Estatales	300	4.212.611	3,36

Datos provisionales a 31 de diciembre de 2023.

(1) Incluidas las comunidades autónomas uniprovinciales.

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

<b>Convenios de ÁMBITO SUPERIOR a la empresa - Efectos económicos para 2023</b>			
<b>Ámbito funcional</b>	<b>Convenios</b>	<b>Trabajadores/as</b>	<b>Variación salarial en %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>978</b>	<b>10.326.242</b>	<b>3,47</b>
Grupo de empresas	71	187.430	3,22
Sector	907	10.138.812	3,47
Provinciales	588	3.911.538	3,56
Autonómicos (1)	239	2.412.250	3,47
Interautonómicos	1	61.639	4,00
Estatales	79	3.753.385	3,37

(1) Incluidas las comunidades uniprovinciales.

**Datos provisionales** con registros hasta el 31 de diciembre de 2023.

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

Si cruzamos los datos correspondientes a los convenios de ámbito superior a la empresa con su ámbito funcional, tal y como muestra el cuadro anterior, podemos comprobar que entre el ámbito sectorial y el de grupos de empresas se produce una diferencia a favor de los primeros de dos décimas y media, no es mucha diferencia pero el pasado año la diferencia era a favor de los convenios de grupo y, precisamente, los convenios de grupo son los únicos que han registrado un incremento medio menor en 2023 que en 2022 (3,22% el pasado año frente al 3,52% de diciembre del 2022). Entre los convenios sectoriales no se producen grandes diferencias en el incremento medio pactado: siendo los estatales los que han registrado un menor incremento (3,37%), seguidos por los autonómicos (3,47%), los provinciales (3,56%) y cierra el único convenio interautonómico con un 4%.

En cuanto a los convenios de ámbito empresarial, el incremento pactado para el 2023 ha sido del 3,26%, dos décimas por debajo de la media. Una inferioridad con respecto a la media que se produce en todas las desagregaciones en base a la titularidad, si bien son las empresas privadas las que han registrado un incremento medio mayor.

<b>Convenios de EMPRESA - Efectos económicos para 2023</b>			
<b>Titularidad</b>	<b>Convenios</b>	<b>Trabajadores/as</b>	<b>Variación salarial en %</b>
<b>TOTAL</b>	<b>2.534</b>	<b>626.302</b>	<b>3,26</b>
Empresa privada	2.275	506.294	3,39
Empresa pública	188	103.391	2,68
Administración del Estado y Seguridad Social	3	1.366	3,00
Administración autonómica y local	68	15.251	2,93

Datos provisionales con registros hasta el 31 de diciembre de 2023.

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

Si relacionamos estos datos con lo ocurrido en el año 2022, podemos apreciar que mientras los convenios de las empresas privadas y de la Administración autonómica y local han registrados incrementos ligeramente superiores en 2023 (trece centésimas y tres décimas de diferencia, respectivamente), en los correspondientes a las empresas públicas y a la administración del estado y seguridad social el incremento medio es menor este año: de cuarenta y cuatro y cuarenta y seis centésimas, respectivamente.

La desagregación de los datos *por comunidades autónomas*, también arroja significativas diferencias entre unas y otras en relación a las variaciones salariales pactadas para este año:

- Diez comunidades se sitúan por encima del 3,46% de media, entre las que destacan el País Vasco y Murcia como únicas con un incremento salarial medio superior al 5%, una situación que si bien es habitual en el caso de Euskadi no lo es para Murcia, habitualmente ubicada entre las comunidades con menor incremento. A ellas dos les siguen por orden de mayor a menor incremento: Baleares, Navarra y Aragón, con incrementos por encima del 4%; La Rioja, Castilla y León, Cantabria, Galicia y Canarias, con una media de incremento que oscila entre el 3,63 y el 3,53%.
- Las siete comunidades restantes, además de las ciudades autónomas y los convenios de ámbito estatal se sitúan por debajo de la media: Extremadura, con el incremento salarial más bajo (2,85%), Comunidad Valenciana y Castilla La Mancha, no llegan al 3%; seguidas por Asturias, Ceuta y Melilla, los convenios estatales y Andalucía, que se sitúan entre el 3,11% y el 3,37%; y cierran con los incrementos más altos en este grupo Cataluña y Madrid, ambos con un 3,44%.
- Si atendemos al ámbito funcional, en los convenios sectoriales son las mismas comunidades del primer punto y con ligeras variaciones en el mismo orden, las que se sitúan por encima del 3,47% del incremento medio registrado en el ámbito sectorial, a las que se une la Comunidad de Madrid con un 3,49%. Y también las mismas del segundo punto las que han registrado los incrementos más bajos en el ámbito sectorial, con la única excepción de Madrid.



<b>CONVENIOS Y TRABAJADORES/AS AFECTADOS POR CONVENIOS COLECTIVOS QUE HAN REGISTRADO EFECTOS ECONÓMICOS PARA 2023 POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS</b>				
<b>COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y ÁMBITO ESTATAL O INTERAUTONÓMICO</b>	<b>TOTAL CONVENIOS</b>			
	<b>Convenios</b>	<b>Trabajadores/as</b>	<b>Variación salarial (en %)</b>	<b>Jornada Media (h/año)</b>
<b>TOTAL</b>	<b>3.512</b>	<b>10.952.544</b>	<b>3,46</b>	<b>1.748,57</b>
ESTATALES	300	4.212.611	3,36	1.740,14
ANDALUCÍA	507	1.247.664	3,37	1.775,11
ARAGÓN	119	208.948	4,01	1.757,18
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	97	143.204	3,11	1.759,26
BALEARS (ILLES)	51	222.322	4,20	1.764,14
CANARIAS	102	297.347	3,53	1.792,87
CANTABRIA	69	99.917	3,61	1.758,15
CASTILLA-LA MANCHA	149	289.254	2,90	1.768,85
CASTILLA Y LEÓN	333	357.999	3,62	1.752,13
CATALUÑA	339	1.033.847	3,44	1.707,84
COMUNITAT VALENCIANA	263	861.798	2,89	1.774,10
EXTREMADURA	75	124.548	2,85	1.770,24
GALICIA	239	370.669	3,57	1.769,79
MADRID (COMUNIDAD DE)	178	850.554	3,44	1.744,82
MURCIA (REGIÓN DE)	66	205.370	5,13	1.786,29
NAVARRA (C. FORAL DE)	135	102.231	4,10	1.708,52
PAÍS VASCO	431	294.926	5,04	1.692,53
RIOJA (LA)	42	24.259	3,63	1.746,95
CEUTA Y MELILLA	17	5.076	3,18	1.746,16

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

- En cuanto al ámbito empresarial, fue en Navarra, País Vasco y Galicia, donde se registraron los incrementos más elevados (por encima del 4%). Pero superando también el 3,26% de media del ámbito empresarial se sitúan Baleares, Extremadura, Cantabria, Cataluña y Aragón. Por el contrario, los incrementos más bajos corresponden a La Rioja y Ceuta y Melilla, que no llegan al 2,5%, seguidas por Castilla y León, Murcia, Canarias, Asturias, Madrid y Comunidad Valenciana, todas ellas por debajo del 3%.
- De la desagregación provincial que ofrecen las estadísticas oficiales, destacan Guipúzcoa y Salamanca como únicos ámbitos territoriales en los que el incremento salarial medio supera el 6%, en ambas provincias este elevado incremento está básicamente motivado por los convenios sectoriales que superan el 6,3%, pero en el caso de Guipúzcoa se produce también uno de los incrementos salariales más

elevados en el ámbito de empresa: un 5,26%, sólo superado por la media de los convenios de empresa de Orense, Ciudad Real y los de la Comunidad de Galicia.

En cuanto a la jornada media anual por comunidades autónomas, el País Vasco sigue siendo la Comunidad con la media de jornada laboral anual registrada más baja con 1.697 horas, que pese a suponer un incremento de nueve horas con respecto al 2022, se mantiene como única comunidad por debajo de las 1.700; seguida por los convenios de Navarra y Cataluña, con jornadas por debajo de las 1.710 horas anuales. Por el contrario, las jornadas laborales más amplias corresponden a Canarias con 1.794 horas anuales, seguida por Murcia, Andalucía, Comunidad Valenciana, Extremadura, Galicia y Castilla La Mancha, todas ellas con una jornada media superior a las 1.770 horas anuales.

### **Cláusula de Garantía Salarial**

El análisis de los datos que las estadísticas oficiales nos brindan en relación a la cláusula de garantía se ha trasladado a la segunda parte del informe, en un intento por entender mejor las diferencias entre estos datos y los que se derivan del estudio específico del contenido de los convenios colectivos firmados en 2023 en relación a esta materia.

## **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.

Superados los problemas en la renovación de un importante número de convenios sectoriales durante los años de la anterior crisis económica, 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. Una normalidad trastocada por la irrupción de la pandemia sanitaria, que provocó una brusca caída de estas cifras. En la tabla siguiente hemos reflejado únicamente los datos correspondientes a los convenios registrados a lo largo de cada uno de los años –obviando los registros producidos con posterioridad y que en las estadísticas oficiales suelen acumularse- a fin de facilitar la comparativa con lo acaecido en 2023.

<b>CONVENIOS COLECTIVOS Y PERSONAS AFECTADAS POR AÑO DE FIRMA y registrados hasta el 31 de diciembre de cada uno de los años.</b>						
<b>AÑO DE FIRMA</b>	<b>CONVENIOS FIRMADOS</b>			<b>TRABAJADORES/AS</b>		
	<b>TOTAL</b>	<b>EMPRESA</b>	<b>ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA</b>	<b>TOTAL</b>	<b>EMPRESA</b>	<b>ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA</b>
2019	1.666	1.301	365	3.011.814	257.670	2.754.144
2020	524	424	100	933.152	99.842	833.310
2021	908	685	223	3.510.106	201.537	3.308.569
2022	1.024	751	273	2.762.887	240.664	2.522.223
2023	1.351	970	381	3.748.069	190.848	3.557.221

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

Los datos de la tabla reflejan de manera clara la fuerte caída producida a lo largo de 2020 en la firma de convenios colectivos, tanto en términos generales como en cada una de las desagregaciones por ámbito funcional: fue registrada la firma de un 73% menos de convenios sectoriales que en 2019 y un 67% menos de convenios de empresa. Los datos correspondientes a 2021 muestran ya el inicio de la recuperación con respecto a 2020, sobre todo en el ámbito sectorial, una recuperación que se afianza en 2022 y 2023, si bien el número de convenios firmados de ámbito de empresa el pasado año siguen siendo bastante inferior al del 2019, en el caso de los sectoriales se sitúan ya por encima.

En cuanto a la afectación personal, tras la debacle de 2020 en consonancia directa con el descenso de los acuerdos firmados ese año, en 2021 el número de personas trabajadoras amparadas por los convenios firmados en el año parece completamente normalizado, tanto en términos generales como en cada una de las desagregaciones funcionales, y ello pese a que el número de convenios seguía siendo bajo en ambos casos. En 2022, sin embargo, y pese a que el número de convenios se incrementó en ambos ámbitos, mientras sube el de personas afectadas por los convenios de empresa desciende entre los de ámbito superior consecuencia, muy probablemente, de la mayor o menor confluencia en el año de algunos de los convenios sectoriales de ámbito estatal que destacan por su elevada afectación personal.

En 2023, al contrario de lo ocurrido en el año anterior, sube la afectación personal tanto a nivel general como en el ámbito sectorial con respecto al 2022, en consonancia con la subida del número de convenios firmados, pero baja en el ámbito de empresa pese a que también en este ámbito se ha producido una subida en el número de convenios firmados.

### Convenios firmados por nuevas unidades de negociación

Tal y como muestra la siguiente tabla, 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 algunas materias tan relevantes como la salarial.

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
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 (*)	379	354	25	293.048	99.197	193.851
2023 (*)	273	256	17	121.366	46.096	75.270

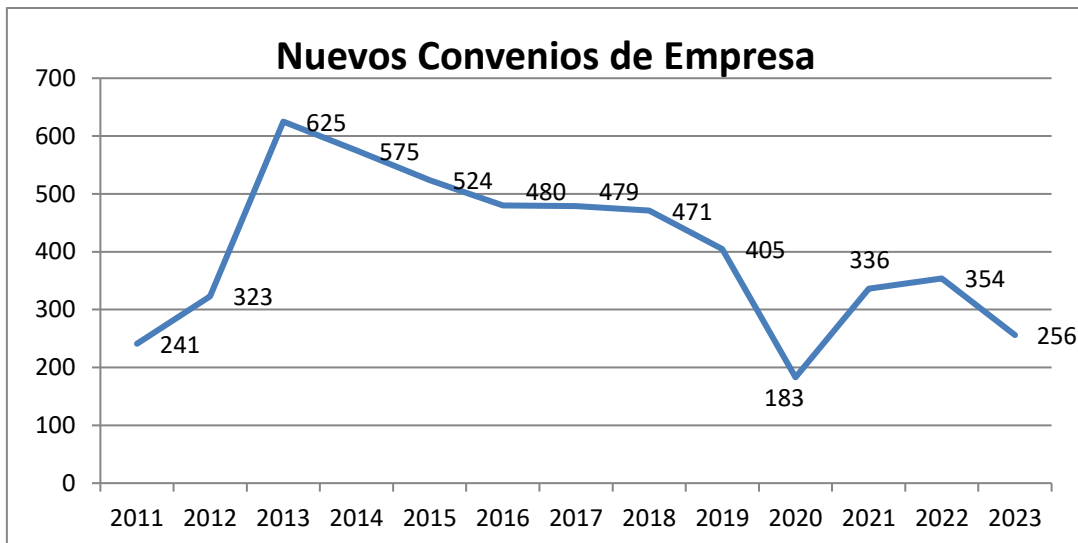
(\*) Datos provisionales hasta el 31 de enero de 2024

Fuente: ECCT Avance mensual enero de 2024 MITES.

Los nuevos convenios de empresa suponen el 95% del total de los creados desde 2012, pero sólo afectan al 30% de las y los trabajadores y, por el contrario, los pocos convenios de ámbito superior a la empresa aportan un volumen muy importante de cobertura personal. Debemos recordar en este punto que bajo este epígrafe se agrupan convenios sectoriales y convenios de grupos o agrupaciones empresariales, por lo que no podemos precisar qué porcentaje corresponde específicamente a los de ámbito sectorial.

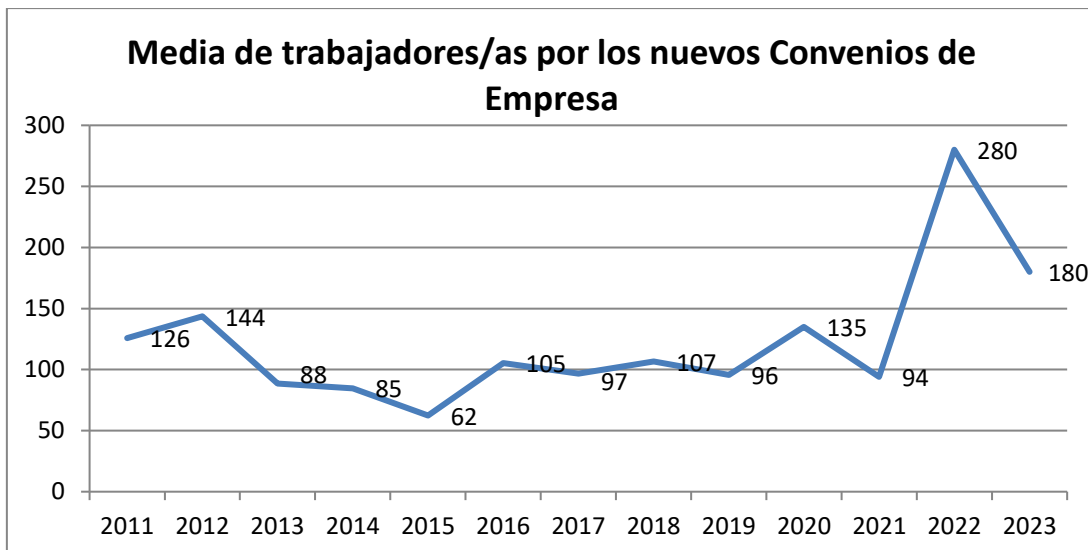
La tabla muestra también, y en el siguiente gráfico queda aún más claro, que el mayor incremento en el número de nuevos convenios de empresa se produce en 2013 - prácticamente el doble que en 2012- como respuesta inmediata a la reforma laboral, siendo también el año en que se alcanza el punto más álgido de la serie. A partir de ahí, y obviando la brusca caída correspondiente al 2020 –un efecto coyuntural claramente derivado de la crisis sanitaria provocada por el COVID-19-, se inicia un descenso lento pero

sostenido hasta el momento actual, si bien debemos recordar que los datos de 2022, en el que parece producirse un repunte, y sobre todo de 2023 son aún provisionales.



Fuente:

Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES – Avance mensual enero 2024



Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES - Avance mensual enero 2024.

Si atendemos al número de personas afectadas por los nuevos convenios de empresa, el gráfico refleja que entre 2012 y 2015 se produce un descenso continuo en el tamaño medio de las empresas que suscriben convenios nuevos, frente a lo que sucedía en épocas anteriores a la crisis y a la reforma de 2012, cuando los convenios de empresa 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 variaciones hasta 2020. Sin embargo, en 2021 la línea cae para volver a subir con fuerza en 2022, como consecuencia de la creación ese año del

Convenio de Randstad Empleo de Trabajo Temporal SAU, que afecta a más de 28.000 personas.

Y, si bien se produce un descenso en 2023 con respecto al excepcional incremento del año previo, la media de personas afectadas por los convenios de empresa creados el pasado año es muy superior al de 2021 y años anteriores, de modo que las líneas de los gráficos parecen indicar una vuelta a la normalidad previa a la reforma de 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, efecto también del cambio introducido por la reforma laboral de 2021 en relación con la prioridad aplicativa.

Por sectores de actividad se mantiene una distribución bastante similar a la de años anteriores: de los 254 nuevos convenios generados en 2023 y registrados hasta el 31 de diciembre, la inmensa mayoría (177 que suponen el 70% del total y que afectan al 91% de las y los trabajadores) son del sector Servicios, mientras que a la Industria corresponden 72 (el 28% del total que afectan al 9% de las personas trabajadoras); y al sector de la Construcción los cinco restantes (el 2% del total con un nivel de afectación personal que no llega al 0,2%).

### 3. JORNADA PACTADA

La jornada anual media pactada en los convenios que han registrado efectos económicos para el 2023 es de 1.752 horas, lo que supone un aumento de casi siete con respecto a 2022.

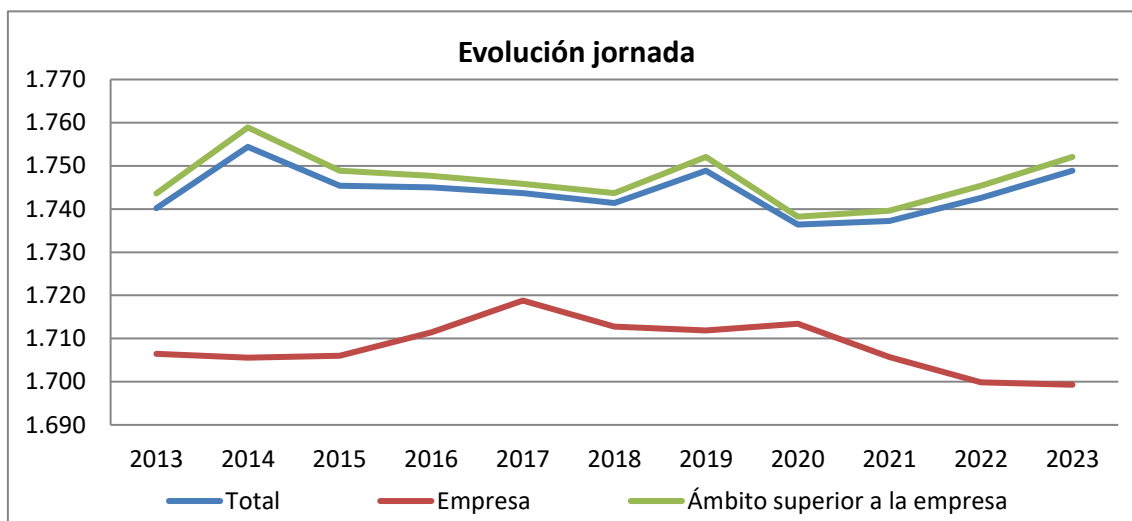
<b>Jornada anual pactada (horas/año) por ámbito funcional</b>			
<b>Año</b>	<b>Total</b>	<b>Empresa</b>	<b>Ámbito superior a la empresa</b>
<b>2016</b>	1.745,0	1.711,4	1.747,7
<b>2017</b>	1.743,7	1.718,8	1.745,8
<b>2018</b>	1.741,4	1.712,8	1.743,7
<b>2019</b>	1.748,9	1.711,9	1.752,1
<b>2020</b>	1.736,4	1.713,4	1.738,2
<b>2021</b>	1.737,2	1.705,7	1.739,6
<b>2022*</b>	1.742,6	1.699,9	1.745,4
<b>2023*</b>	1.748,9	1.699,3	1.752,1

\*Datos provisionales a 31 de enero 2024.

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

Entre 2015 y 2020 la jornada media pactada se redujo en 13,6 horas anuales. Una reducción debida a los convenios sectoriales, que habían bajado la jornada anual media en dieciséis horas en ese periodo, mientras que en los convenios de empresa la jornada media anual se había incrementado en casi diez horas. Sin embargo, este descenso se quebró en 2021, y

2023 es ya el tercer año consecutivo en el que se incrementa la jornada media anual, de forma que entre 2020 y 2023 la jornada media anual aumenta en trece horas y, si diferenciamos en base al ámbito funcional, podemos comprobar que el origen de esta ampliación de jornada está en los convenios de ámbito superior a la empresa, pues en los de empresa la jornada se ha reducido en catorce horas en el mismo periodo.



Fuente: Elaboración propia a partir de la en la ECCT del MITES – Avance Mensual enero 2024.

Tal y como el gráfico muestra, la evolución de la jornada ha sido muy diferente en los últimos años en función del ámbito funcional de los convenios, de hecho casi contraria hasta el año 2017, es decir, en todos los años entre 2013 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, sin embargo, ambas líneas caminan en el mismo sentido aunque la reducción es más sensible en los convenios de empresa. En 2019 baja ligeramente en los convenios de empresa y sube más de nueve horas en los sectoriales, mientras en 2020 la jornada media se incrementa siete horas y media al año en los convenios de empresa y se reduce catorce en los de ámbito superior. Entre 2021 y 2023, se mantiene la misma la bajada de jornada en los convenios de empresa frente a la subida en los sectoriales, de modo que en estos tres años mientras baja catorce horas en los primeros sube el mismo número de horas en los sectoriales.

Podemos concluir que, la media de jornada pactada es inferior a lo largo de todo el periodo en los convenios de empresa frente a los de ámbito superior y que, aunque los datos de 2023 son aún provisionales, todo indica que en el ámbito sectorial se afianza la tendencia

al aumento de la jornada anual, mientras que en los convenios de empresa se mantiene el descenso iniciado en 2018, con la salvedad del leve repunte produciendo en 2020.

Por último, la gráfica, nos permite evidenciar 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 importantes como el número de trabajadores/as, la variación salarial pactada, la jornada, etc., tienen un impacto en la estadística general muy considerable.

#### **4. INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS**

A partir de marzo de 2012, la estadística oficial de convenios colectivos de trabajo incorpora 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.

Tras el boom de 2013 tanto en relación al número de inaplicaciones producidas como en el de las personas por ellas afectadas<sup>2</sup>, las cifras fueron bajando todos los años con la excepción del 2019, en el que suben algo tanto el número de acuerdos como el de las personas trabajadoras en relación a 2018. En los años 2021 y 2022, si bien baja el número de inaplicaciones, sube el de las personas por ellas afectadas con respecto al 2020, subidas provocadas por el registro de determinados acuerdos de inaplicación de algunas grandes empresas<sup>3</sup>. En 2023 suben tanto las inaplicaciones como las personas por ellas afectadas superando las cifras del 2022, pero lejos de las previas a la pandemia.

---

<sup>2</sup> 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...).

<sup>3</sup> En 2021, por ejemplo, fueron registrados varios acuerdos de inaplicación del sector aéreo (Ryanair Dac, Ihandling Aviation Airlines Airports SL o Easyjet Airline Spain) con un nivel de afectación personal superior al habitual.



<b>INAPLICACIONES POR AÑO DE REGISTRO</b>		
<b>AÑO DE DEPÓSITO</b>	<b>INAPLICACIONES</b>	<b>TRABAJADORES/AS</b>
<b>2012</b>	748	29.352
<b>2013</b>	2.512	159.550
<b>2014</b>	2.073	66.203
<b>2015</b>	1.437	43.173
<b>2016</b>	1.326	32.064
<b>2017</b>	1.076	23.625
<b>2018</b>	987	20.924
<b>2019</b>	1.044	22.280
<b>2020</b>	566	20.301
<b>2021</b>	559	26.923
<b>2022</b>	557	21.797
<b>2023</b>	573	26.257

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

La estadística oficial desagrega los datos por tamaño de las empresas que acuerdan inaplicaciones en tres tramos: pequeña (hasta 49 trabajadores/as), mediana (entre 50 y 249 trabajadores/as) y gran empresa (a partir de 250 trabajadores/as). Con esta clasificación, el 67% de los acuerdos registrados en 2023 se producen en empresas pequeñas, sin embargo, estos acuerdos sólo afectan al 24% del total de trabajadores y trabajadoras; otro 24% de los acuerdos corresponden a empresas medianas que vinculan al 40% de las personas trabajadoras; y el restante 7% de los acuerdos se producen en las empresas más grandes, afectando al 32% de las personas. Hay un 1% de acuerdos en los que no consta el tamaño y que afectan a otro 4% de personas.

Por sectores de actividad, en los tres últimos años -tal y como viene siendo habitual- la mayoría de los acuerdos se producen en empresas del sector Servicios, y a ellas corresponde también el mayor porcentaje de personas trabajadoras afectadas, concretamente, el 61% de las inaplicaciones registradas el pasado año son del sector Servicios y afectan al 55% de las personas. El segundo lugar lo ocupa el sector de la Construcción con un 22% de los acuerdos, por delante de Industria al que corresponden el 13%, si bien el número de personas afectadas es menor en la Construcción que en el sector industrial, lo que nos sitúa ante pequeñas empresas de la construcción frente a empresas más grandes del sector industrial. El sector Agrario es el que menor número de inaplicaciones registra, en 2023 sólo el 4% del total, pero afectan al 13% de las personas.

<b>Nº INAPLICACIONES y % POR SECTOR DE ACTIVIDAD y ÁMBITO DE APLICACIÓN SOBRE TOTAL ANUAL</b>			
<b>SECTOR DE ACTIVIDAD</b>	<b>Nº de INAPLICACIONES</b>	<b>EMPRESAS</b>	<b>TRABAJADORES/AS</b>
<b>TOTAL 2021</b>	<b>559</b>	<b>477</b>	<b>26.923</b>
Agrario	4,11	4,19	9,03
Industria	11,99	13,00	14,44
Construcción	23,43	20,96	8,23
Servicios	60,47	61,84	68,30
<b>TOTAL 2022</b>	<b>557</b>	<b>461</b>	<b>21.797</b>
Agrario	5,03	4,99	17,70
Industria	14,90	16,70	33,70
Construcción	23,52	20,17	12,39
Servicios	56,55	58,13	36,21
<b>TOTAL 2023</b>	<b>573</b>	<b>497</b>	<b>26.257</b>
Agrario	4,36	4,23	12,61
Industria	12,91	13,28	16,70
Construcción	21,99	21,13	15,77
Servicios	60,73	61,37	54,92

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

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 el 90% de los acuerdos de inaplicación registrados en 2023 fueron adoptados en periodo de consultas, mientras que los acuerdos aprobados por las comisiones paritarias del convenio supusieron el 6%; 18 inaplicaciones fueron adoptadas por acuerdo de mediación en un órgano bipartito (sistemas autónomos de solución de conflictos), que suponen el 3% 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 asumidas 6 de estas inaplicaciones que suponen el 1% del total.

Otro de los cambios normativos introducidos por la reforma laboral de 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 95% de las inaplicaciones registradas en 2023 se producen sobre un convenio sectorial, un contundente porcentaje que se mantiene a lo largo de estos años y que supone un claro cuestionamiento de la utilidad del cambio legal.

<b>CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS</b>	<b>INAPLICACIONES DE CONVENIOS</b>	<b>% DE INAPLICACIONES</b>	<b>TRABAJADORES/AS</b>
<b>TOTAL 2020</b>	<b>566</b>	<b>100,0</b>	<b>20.301</b>
Cuantía salarial	288	50,9	6.896
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	67	11,8	1.786
Sistema de remuneración	20	3,5	1.707
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	17	3,0	126
Horario y distribución del tiempo de trabajo	20	3,5	837
Jornada de trabajo	13	2,3	557
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	51	9,0	4.413
Resto de casos	90	16,5	3.979
<b>TOTAL 2021</b>	<b>559</b>	<b>100,0</b>	<b>26.923</b>
Cuantía salarial	261	46,7	11.039
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	72	12,9	870
Sistema de remuneración	20	3,6	899
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	3,9	200
Horario y distribución del tiempo de trabajo	33	5,9	782
Jornada de trabajo	19	3,4	751
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	29	5,2	7.444
Resto de casos	103	18,5	4.938
<b>TOTAL 2022</b>	<b>557</b>	<b>100,0</b>	<b>21.797</b>
Cuantía salarial	286	51,4	10.530
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	69	12,4	2.688
Sistema de remuneración	21	3,8	3.343
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	18	3,2	134
Horario y distribución del tiempo de trabajo	55	9,9	1.228
Jornada de trabajo	24	4,3	489
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	19	3,4	318
Resto de casos	65	11,7	3.067
<b>TOTAL 2023</b>	<b>573</b>	<b>100,0</b>	<b>26.257</b>
Cuantía salarial	255	44,5	12.432
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	83	14,5	4.065
Sistema de remuneración	24	4,2	1.725
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	23	4,0	561
Horario y distribución del tiempo de trabajo	25	4,4	700
Jornada de trabajo	32	5,6	1.358
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	24	4,2	1.262
Resto de casos	107	18,6	4.154

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

Finalmente, y en relación a las condiciones de trabajo inaplicadas, la inmensa mayoría de las inaplicaciones han estado relacionadas de un modo u otro con los salarios, fundamentalmente para incidir sobre una minoración de la cuantía salarial, en concreto 385 de las 573 registradas en 2023, que suponen el 67% del total, claro indicativo del objetivo realmente perseguido –o al menos del resultado finalmente conseguido- de la modificación del “descuelgue” de convenio implantada en 2012, tal y como podemos apreciar en la tabla de la página siguiente.

De las restantes materias susceptibles de ser inaplicadas, prácticamente sólo aparecen la jornada de trabajo, y el horario y distribución del tiempo de trabajo, en 81 acuerdos específicos, a los que hay que añadir 23 acuerdos más en los que estas materias se combinan con también con cuestiones retributivas y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

## **5. COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA**

El pasado mes de febrero se incorporaron por primera vez en las estadísticas oficiales sobre negociación colectiva, datos relativos a la cobertura de la negociación colectiva, tanto en las publicaciones anuales -la definitiva de 2021 y la provisional de 2022- como en el avance mensual del mes de enero.

La fuente de información utilizada para la obtención de estas estadísticas no proviene de la hoja estadística cumplimentada por las comisiones negociadoras y que se adjunta como parte de la documentación al inscribir los convenios en REGCON, tal y como ocurre con las restantes tablas que contiene la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, sino de los datos suministrados por la Tesorería General de la Seguridad Social sobre relaciones laborales de trabajo registradas. De modo que, en estas nuevas tablas no se contabiliza el número de personas trabajadoras sino el de las relaciones laborales<sup>4</sup> cubiertas por convenio colectivo estatutario.

La tasa de cobertura de la negociación colectiva que nos ofrece se entiende como la proporción de relaciones laborales por cuenta ajena a las que se les aplica un convenio colectivo, calculada como el cociente entre el número de relaciones laborales cubiertas por convenios colectivos y el número de relaciones laborales que pueden regularse mediante convenios colectivos. De modo que para su cálculo se restan del total de las relaciones laborales aquellas que no pueden regularse mediante convenio colectivo: funcionarios de carrera e interinos, personal estatutario fijo y temporal de los servicios de salud, altos cargos y consejeros de administración, ministros de culto, penados con actividad laboral,

---

<sup>4</sup> Entendiendo que existe una relación laboral cuando una persona proporciona su trabajo o presta servicios bajo ciertas condiciones, a cambio de una remuneración. Se formaliza mediante un contrato de trabajo.

socios trabajadores de cooperativas, programas de formación, parlamentarios de Cortes Españolas, Europeas y Comunidades Autónomas, prestaciones en beneficio de la comunidad y trabajos de colaboración social.

Por primera vez también, las estadísticas oficiales de negociación colectiva ofrecen información desagregada por sexo, confiamos en que esta buena práctica –obligatoria, por otra parte, desde hace ya bastantes años- se extienda a las restantes materias. El resto de variables utilizadas para el cruce de datos en esta nueva estadística son el Sector y sección de actividad económica -según el código CNAE inscrito en la Tesorería General de la Seguridad Social para cada una de las relaciones laborales-, y la comunidad autónoma.

<b>TASA DE COBERTURA NC POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y SEXO (2023)</b>			
	<b>TOTAL</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
<b>TOTAL</b>	<b>91,80</b>	<b>95,02</b>	<b>88,25</b>
<b>Agrario</b>	94,68	94,24	96,11
<b>Industria</b>	97,51	97,65	97,12
<b>Construcción</b>	98,36	98,51	97,17
<b>Servicios</b>	90,09	93,73	87,14
<b>RELACIONES LABORALES CUBIERTAS POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS (2023)</b>			
	<b>TOTAL</b>	<b>ÁMBITO EMPRESA</b>	<b>ÁMBITO SUPERIOR</b>
<b>TOTAL</b>	<b>14.069.031</b>	<b>1.622.001</b>	<b>12.447.030</b>
<b>Agrario</b>	515.627	17.562	498.065
<b>Industria</b>	2.080.965	393.698	1.687.267
<b>Construcción</b>	936.664	23.919	912.745
<b>Servicios</b>	10.535.775	1.186.822	9.348.953
<b>TASA DE COBERTURA POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS (2023)</b>			
	<b>TOTAL</b>	<b>ÁMBITO EMPRESA</b>	<b>ÁMBITO SUPERIOR</b>
<b>TOTAL 2023</b>	<b>91,80</b>	<b>11,53</b>	<b>88,47</b>
<b>Agrario</b>	94,68	3,41	96,59
<b>Industria</b>	97,51	18,92	81,08
<b>Construcción</b>	98,36	2,55	97,45
<b>Servicios</b>	90,09	11,26	88,74

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITEs a 31 de enero 2024.

De los datos de la tabla precedente se desprende que un total de 14.069.031 relaciones laborales registradas el pasado año estaban cubiertas por un convenio colectivo, el 91,8% del total, una tasa de cobertura con un claro sesgo de género: el 95% de las relaciones laborales que afectan a trabajadores están cubiertas por un convenio colectivo mientras que en el caso de las trabajadoras esta tasa baja al 88%, una brecha de casi siete puntos porcentuales. Si atendemos cruzamos esta segregación por sexo con el sector de actividad,

podemos advertir que es en el sector Servicios donde se encuentra el origen de esa brecha por sexo: mientras en los restantes sectores la diferencia por sexos entre las tasas es mínima (en el sector Agrario la tasa de cobertura de las mujeres es, incluso, superior a la de los hombres), en Servicios la diferencia entre la tasa de hombres y mujeres es superior a los seis puntos y medio.

El sector Servicios, siendo con mucha diferencia el que acoge al mayor número de relaciones laborales cubiertas por la negociación colectiva, más de diez millones y medio que suponen el 75% del total, es el que presenta la tasa de cobertura más baja (90,1%). Por el contrario, Construcción es el sector con la tasa de cobertura más alta, superior al 98%, pero ampara a menos del 7% del total de relaciones laborales cubiertas por la negociación colectiva; Industria, con una tasa de cobertura del 97,5%, afecta al 15% del total de relaciones laborales cubiertas; y, finalmente, el sector Agrario presenta una tasa de cobertura del 94,7% y el nivel de afectación de relaciones laborales más bajo, no llega al 4%.

En cuanto al ámbito funcional de los convenios, el 88,5% de las 14.069.031 relaciones laborales cubiertas por la negociación colectiva, están amparadas por convenios sectoriales. Pero en esta segregación por ámbito funcional también se observan diferencias importantes por sectores de actividad: mientras en los sectores de la Construcción y sector Agrario el peso relativo de los convenios de empresa es muy bajo en relación a la cobertura, un 2,6% y un 3,4% respectivamente; en el caso de Servicios este porcentaje se eleva hasta el 11,3% y es en el sector de la Industria en el que los convenios de empresa tienen un mayor peso relativo en la tasa de cobertura: cubriendo hasta el 19% de las relaciones laborales del sector amparadas por la negociación colectiva.

Los datos por comunidades autónomas reflejan una importante dispersión en la tasa de cobertura: Murcia es la Comunidad que presenta la tasa de cobertura más alta, con el 95,5% y, por el contrario, las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla la más baja, únicos territorios con una tasa de cobertura inferior al 80%.

Además de Murcia, otras seis comunidades superan el 91,8% de cobertura media, ordenadas de mayor a menor, estas son: Cataluña, Comunidad Valenciana, Castilla y León, Aragón, La Rioja y Madrid. Por el contrario, las comunidades con la tasa de cobertura más baja, tras Ceuta y Melilla son, por orden de menor a mayor tasa: Navarra que no llega al 83%, seguida por País Vasco, Extremadura, Baleares, Cantabria y Galicia, todas ellas por debajo del 90%.

<b>TASA DE COBERTURA Y RELACIONES LABORALES POR COMUNIDAD AUTÓNOMA (2023)</b>				
	<b>RELACIONES LABORALES CUBIERTAS</b>	<b>TASA DE COBERTURA</b>		
		<b>TOTAL</b>	<b>HOMBRES</b>	<b>MUJERES</b>
<b>TOTAL</b>	<b>14.069.031</b>	<b>91,80</b>	<b>95,02</b>	<b>88,25</b>
ANDALUCÍA	2.161.787	91,76	94,37	88,65
ARAGÓN	411.056	92,94	96,42	88,92
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	246.972	91,58	95,18	87,78
BALEARS (ILLES)	289.121	88,70	91,88	85,11
CANARIAS	622.387	91,11	92,50	89,60
CANTABRIA	141.989	89,21	93,30	84,78
CASTILLA-LA MANCHA	493.369	91,31	95,19	86,35
CASTILLA Y LEÓN	623.051	93,10	95,72	90,28
CATALUÑA	2.685.758	93,99	96,45	91,40
COMUNITAT VALENCIANA	1.432.026	93,36	95,93	90,42
EXTREMADURA	221.069	87,36	91,70	82,15
GALICIA	665.065	89,63	93,02	86,14
MADRID (COMUNIDAD DE)	2.694.392	91,85	96,08	87,55
MURCIA (REGIÓN DE)	450.277	95,48	98,12	91,83
NAVARRA (C. FORAL DE)	198.463	82,74	89,68	75,24
PAÍS VASCO	616.551	85,73	90,80	80,27
RIOJA (LA)	89.463	91,87	96,06	87,55
CEUTA Y MELILLA	26.235	79,65	87,00	72,14

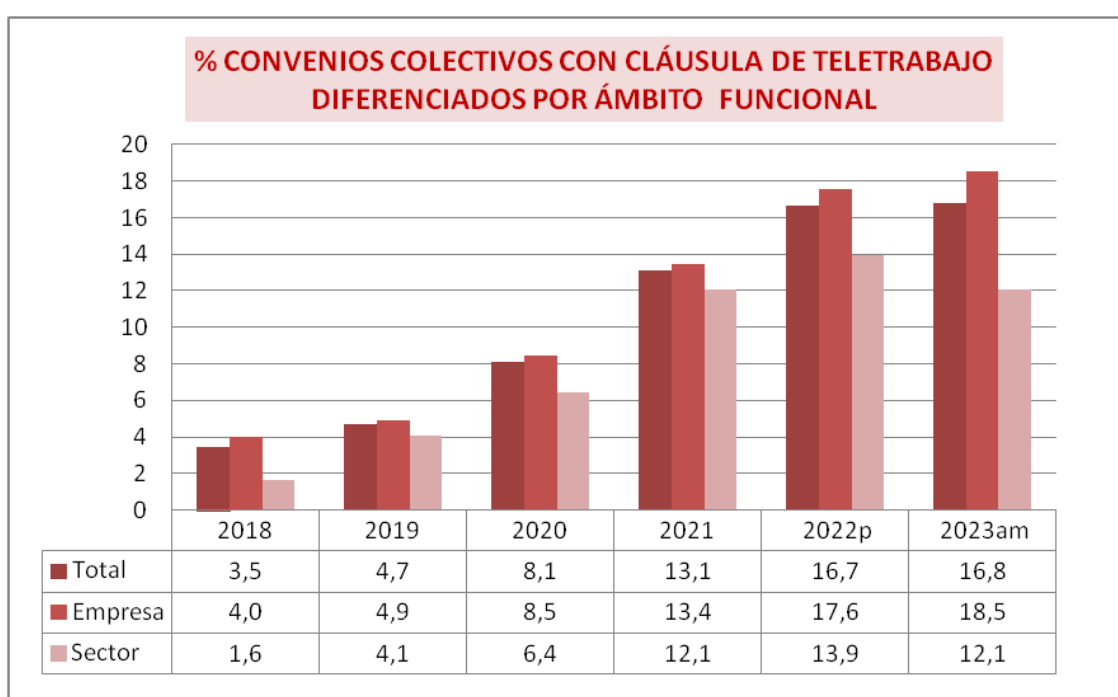
**Fuente:** Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES a 31 de enero 2024.

En todas las comunidades autónomas sin excepción es mayor la tasa de cobertura de los hombres que de las mujeres, pero hay seis comunidades cuya brecha entre sexos es inferior a la media: Canarias que ostenta la menor brecha entre tasas por sexo, única por debajo del 3%, seguida a considerable distancia por Cataluña, Castilla y León, Comunidad Valenciana, Andalucía y Murcia. Baleares presenta una diferencia de 6,77% entre hombres y mujeres, exactamente igual que la media general, y entre las restantes comunidades – todas por encima de esa media- destacan con la diferencia más alta la dos ciudades autónomas y Navarra, con una diferencia superior el 14%.

## 6. TRABAJO A DISTANCIA

Los datos de las Estadísticas de Convenios Colectivos del MITES sobre teletrabajo revelan que la Ley de trabajo a distancia (LTD)<sup>5</sup>, reforzada desde mayo por la firma del V AENC<sup>6</sup>, que dedica el capítulo X exclusivamente a este tema, han incrementado los pactos sobre esta materia, a la vez que se pone fin a la ralentización que parecía haberse iniciado el año anterior.

Como era de suponer por la incidencia directa en las empresas, la negociación de estas cláusulas se produce mayoritariamente en este ámbito.



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

Poco más permiten conocer las ECCT, ya que la única cláusula sobre teletrabajo incluida en la Hoja Estadística se refiere de forma genérica al pacto de sus condiciones. En este sentido, será fundamental para tener una información cuantitativa más relevante en el futuro, la puesta en marcha del nuevo formulario de la hoja acordado en 2023 en el que se incorporan varias preguntas acerca de los múltiples llamamientos a la negociación colectiva que realiza la LTD y en el que CCOO planteó también la inclusión de varias cláusulas<sup>7</sup> sobre nuevas tecnologías.

<sup>5</sup> Real Decreto-ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia. [Enlace](#)

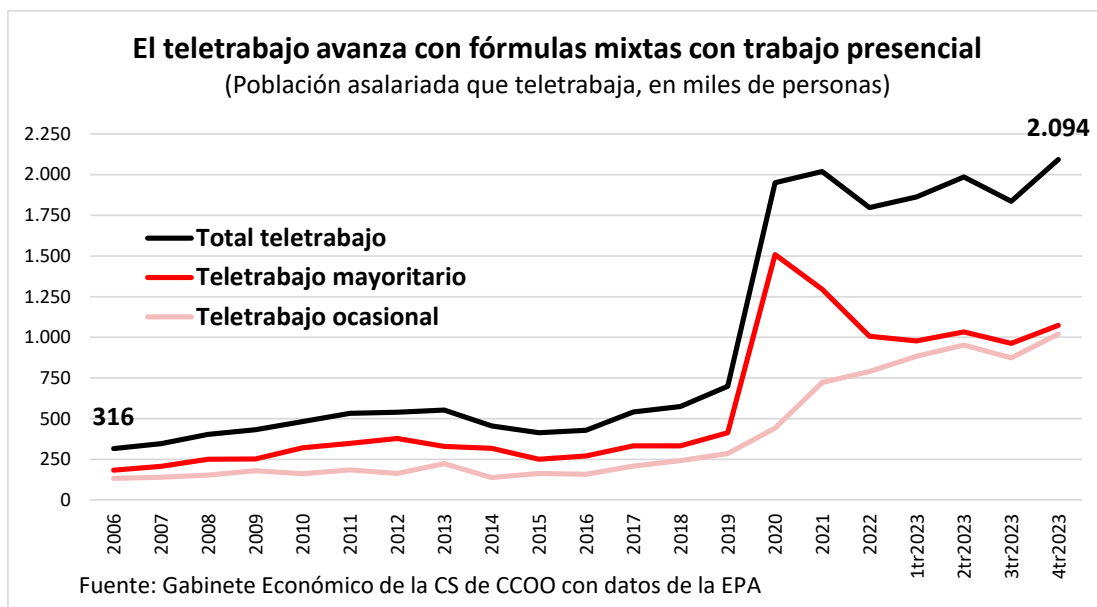
<sup>6</sup> V acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. [Enlace](#)

<sup>7</sup> Inteligencia artificial y derechos digitales, temas cada vez más trascendentales en de trabajo.



Tampoco se puede establecer con seguridad el dato real de personas que teletrabajan porque es posible que no todas a las que se les aplica un convenio colectivo en el que se desarrolla esta materia, pueden hacer uso de la modalidad de teletrabajo para realizar su jornada, ya sea completa o parte de ella.

Para determinar este número con más exactitud, debemos acudir a los últimos datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa. Según estos, en el cuarto trimestre de 2023, más de **dos millones<sup>8</sup> de personas trabaja a distancia** (11,6% de la población asalariada), ya sea de forma ocasional (49%) o más de la mitad de su jornada (51%). Es decir, que la legislación se debería estar aplicando, al menos, a más de la mitad de ellas (más de un millón de personas trabajadoras). Si bien, podría afectar a un número mayor, si se hubiera acordado a través del convenio colectivo, generalizar su aplicación a un porcentaje menor de teletrabajo.<sup>9</sup>



Estos últimos datos, unidos a los anteriores, confirman que **el teletrabajo se ha consolidado** en España, como una herramienta más para la distribución de la jornada y el tiempo de trabajo.

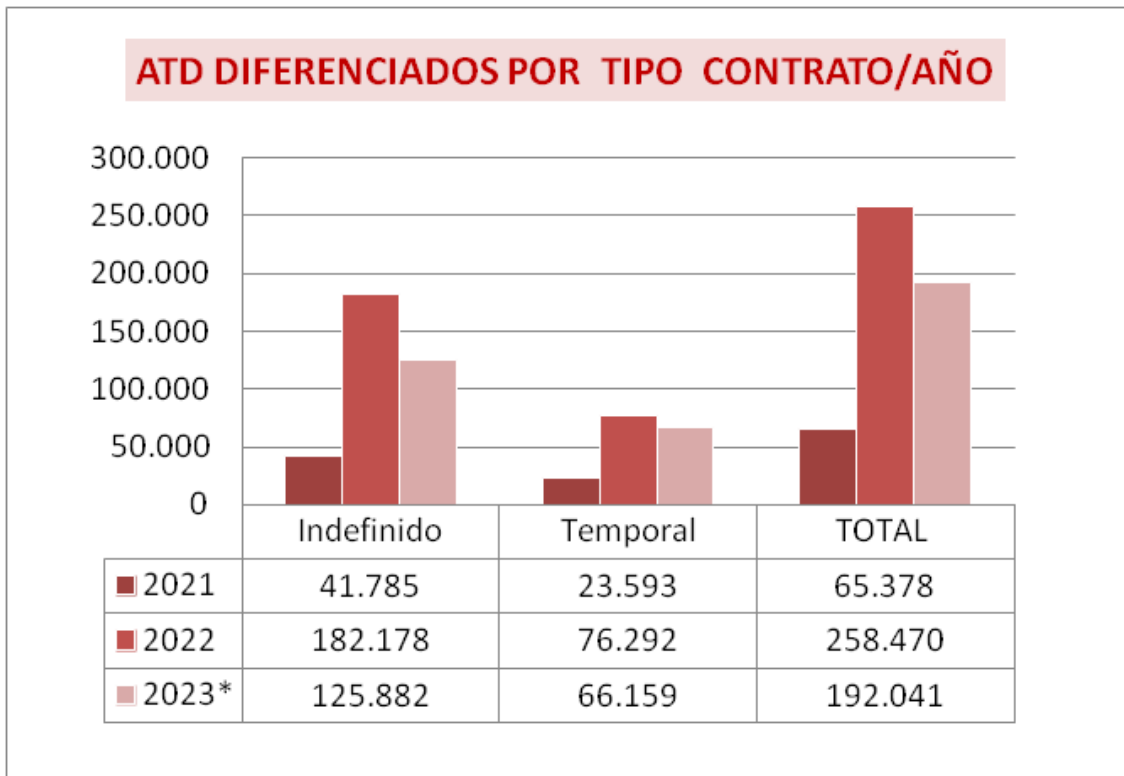
Por otra parte, el número de acuerdos de trabajo a distancia (ATD) comunicados al Servicio Público de Empleo Estatal se incrementaron significativamente en 2022 y 2023<sup>10</sup>, lo que reafirma la tendencia ya apuntada sobre el arraigo de esta modalidad. Es importante

<sup>8</sup> Supone un aumento interanual de más del 20%, y de más del 14% respecto trimestre anterior.

<sup>9</sup> Por ejemplo, en los convenios colectivos de la Cámara Oficial de Comercio, o el de Industria y Navegación de Murcia.

<sup>10</sup> Los datos de 2023 no se refieren a todo el año.

subrayar que la mayor parte de ellos se llevan a cabo cuando las personas trabajadoras tienen un contrato indefinido, tendencia que parece avanzar cada año<sup>11</sup>.



**Fuente:** Datos proporcionados por el SEPE, 2023

Ahora bien, a pesar de su aumento, el número de ATD comunicados durante esos tres años (515.889 acuerdos), es menos de la mitad del de personas que teletrabajan respecto a la EPA o de aquellas amparadas por la negociación colectiva según la ECCT. Esta apreciación la ratifica el estudio Teletrabajo en la Comunidad de Madrid y sus implicaciones en el medio rural<sup>12</sup>, ya que revela que el 43% de las personas que trabajan regularmente en una empresa, señala “no disponer de dicho documento”. Dos años después de la LTD, este desajuste no parece que se deba a una demora en el registro. Por tanto, es imprescindible exigir que las empresas formalicen<sup>13</sup> estos acuerdos, que deben realizarse siempre por escrito, a todas las personas que teletrabajan de forma regular; que todos ellos se comuniquen al SEPE para su adecuado cómputo, así como a la RLPT. La información que contiene el acuerdo permite conocer los derechos y las obligaciones de las personas que

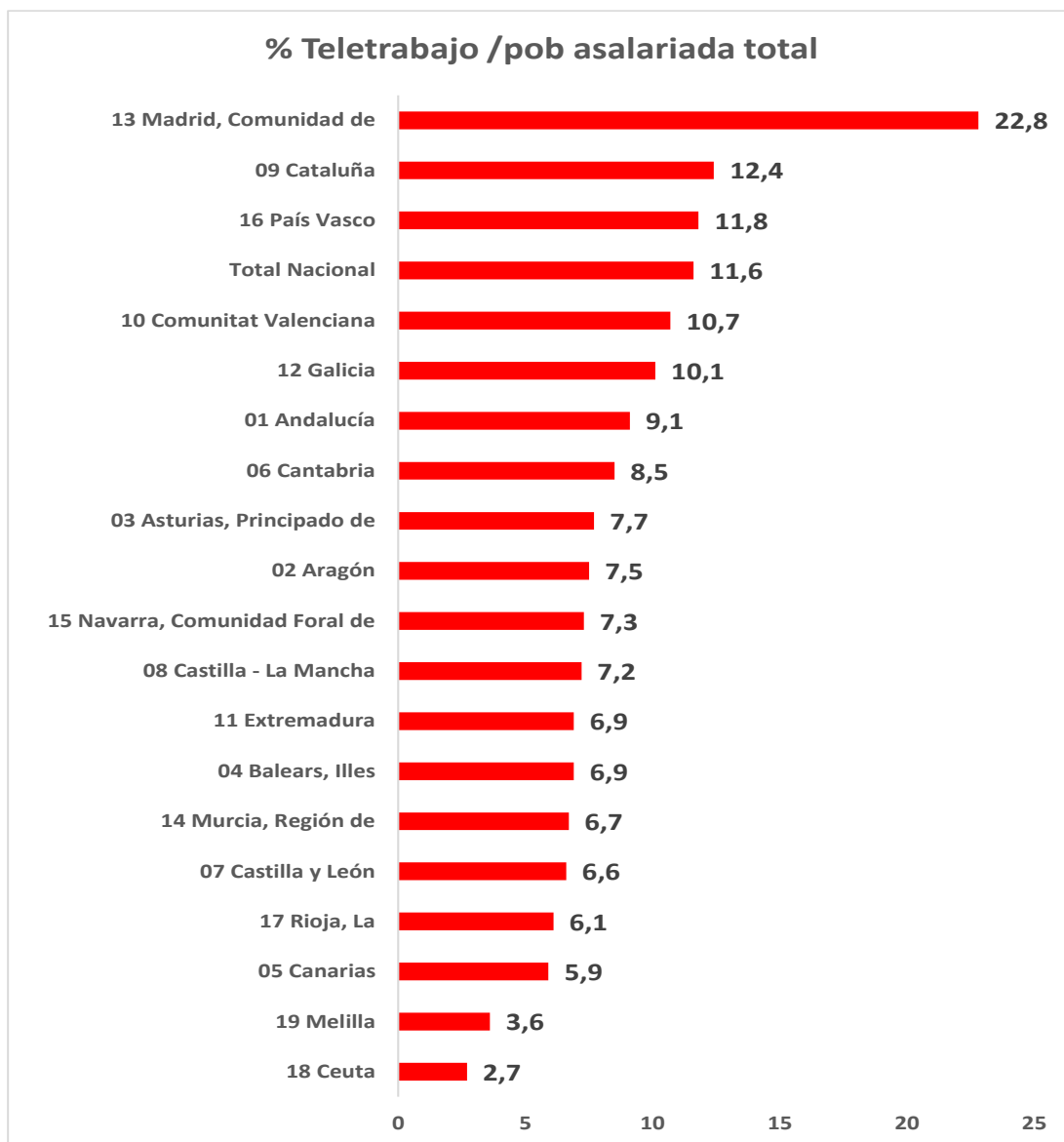
<sup>11</sup> Según la información del SEPE, en los contratos temporales convertidos a indefinidos, el ATD va asociado al contrato temporal y no a la conversión.

<sup>12</sup> <https://www.comunidad.madrid/publicacion/ref/50883>

<sup>13</sup> Ya sean acuerdos que forman parte del contrato inicial o aquellos realizados en un momento posterior.

teletrabajan, es pertinente para garantizar que se cumple con la legalidad<sup>14</sup> y para establecer las negociaciones y acciones a desarrollar como RLPT.

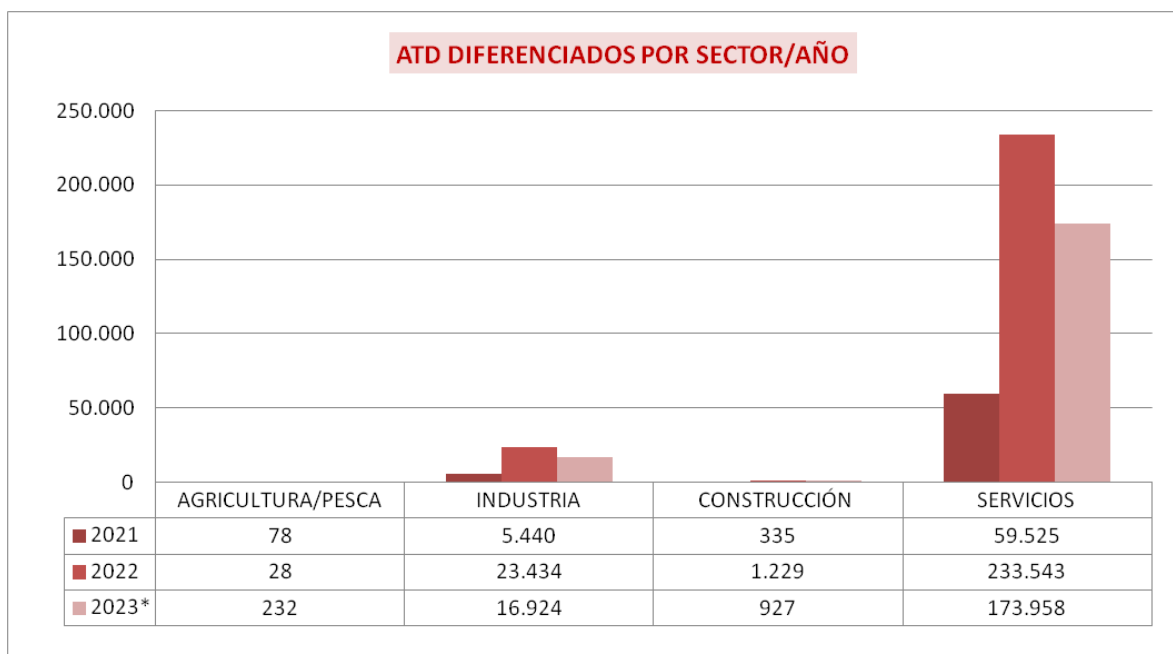
El estudio citado anteriormente, aunque sólo se refiere a la Comunidad de Madrid, es suficientemente representativo de la situación, pues el teletrabajo en el **ámbito territorial** concentra casi el 50% del total de ATD comunicados (243.696 acuerdos). Los datos de la EPA corroboran este hecho, ya que reflejan que el 22,8% de la población asalariada que teletrabaja, lo hace en esta comunidad. Se trata de un porcentaje que duplica la media nacional (11,6%) y que se sitúa muy por encima de las siguientes comunidades.



Fuente: Gabinete Económico de la CS de CCOO con datos de la EPA

<sup>14</sup> La sentencia del [TSJ de Galicia 3840/2023](#) declara obligatoria la negociación del modelo de acuerdo de teletrabajo con la RLPT.

En cuanto al **ámbito sectorial**, el teletrabajo se aglutina en el sector de Servicios (85%), especialmente en aquellos subsectores vinculados a información y comunicaciones; educación; actividades profesionales; científicas y técnicas; y administración pública y actividades financieras y de seguro. Aunque empieza a notarse un incremento tenue en la Industria, más allá de sus acuerdos o convenios pioneros<sup>15</sup>. Estos datos se corroboran con el porcentaje de ATD comunicados al SEPE. No extraña por eso, que los primeros acuerdos y convenios colectivos de teletrabajo se realizaran mayoritariamente en ese ámbito<sup>16</sup> y continúen concentrándose en él.



**Fuente:** Datos proporcionados por el SEPE 2023

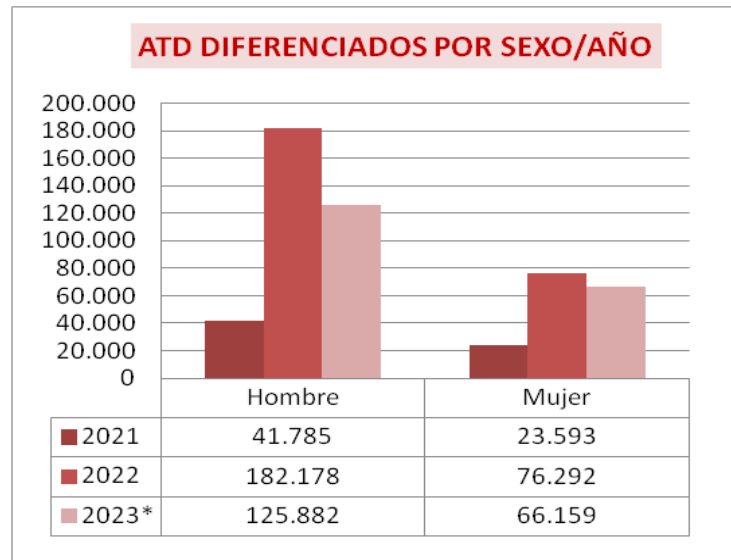
Por último, no podemos dejar de evaluar la **perspectiva de género** en las medidas acordadas en la aplicación del teletrabajo, para descartar que sea una nueva forma de discriminación indirecta para las trabajadoras.

Las cifras que nos ofrece la EPA indican que las mujeres suponen el 51,2% de la población asalariada que teletrabaja, aunque sólo representan el 48,6% del total de población asalariada. Sin embargo, podría tener explicación porque el sector Servicios es el más feminizado y, como se ha comprobado anteriormente, es el que tiene mayor presencia de teletrabajo. Sin embargo, si acudimos a los datos del SEPE, existen en total muchos más ATD formalizados a hombres (105.938 acuerdos) que a mujeres (75.133 acuerdos), aunque

<sup>15</sup> Por ejemplo, Repsol Petróleo, SA; Industria Metalgráfica y Construcción de Envases Metálicos; o Convenio colectivo general de la Industria Química.

<sup>16</sup> Por ejemplo, los convenios colectivos sectoriales de Cajas y Entidades Financieras de Ahorro; Banca o Grandes Almacenes; o Telefónica de España, SAU.

cuando el contrato es temporal la situación se invierte ligeramente y los acuerdos firmados por mujeres (21.639 acuerdos) son algo superiores a los que rubrican los hombres (20.144 acuerdos), resultado que podría deberse al hecho de que el número de mujeres con contrato temporal es superior al de los hombres.



**Fuente:** Datos proporcionados por el SEPE 2023

En todo caso, parece pronto establecer conclusiones concluyentes al respecto, por lo que será necesaria una mayor desagregación de los datos.

## II. ANÁLISIS CUALITATIVO CONVENIOS FIRMADOS EN 2023

### Introducción metodológica

Siguiendo la estela del balance del pasado año, en este apartado analizaremos el clausulado de los convenios colectivos firmados en 2023 en relación a las mismas materias ya vistas en el informe del 2022.

Pero, si bien, por una parte, seguiremos incidiendo en el impacto que sobre la negociación colectiva tiene la aprobación de la última reforma laboral introducida en diciembre de 2021 por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo; por otro lado, la situación ha cambiado drásticamente con respecto al 2022 en relación a la existencia de un Acuerdo interconfederal de Empleo y Negociación Colectiva vigente, un acuerdo de carácter obligacional que durante muchos años ha venido siendo un apoyo central para el desarrollo de la negociación de los convenios colectivos.

La fuerte subida de la inflación que llevamos padeciendo desde la segunda mitad de 2021, que situó el IPC interanual de ese año en el 6,5% y el del 2022 en el 5,8%, mientras los salarios medios se incrementaron en un 1,71% y un 3,05% respectivamente, ha supuesto una considerable pérdida de poder adquisitivo de los salarios. Entendiendo que la mejor manera de asegurar ese poder de compra era mediante la generalización de las cláusulas de revisión salarial a todos los convenios, desde CCOO se apostó por la necesidad de garantizar esta previsión en el texto del acuerdo interconfederal para el empleo y la negociación colectiva que sustituyera al IV AENC, cuya vigencia había finalizado en diciembre del 2018. La negativa inicial de las organizaciones empresariales ante esta pretensión alargó el proceso de negociación hasta mayo del pasado año. Nuestro análisis de los convenios colectivos que hoy se presenta, recoge el estudio del contenido de los convenios colectivos en relación a las cláusulas de revisión por garantía salarial, tal y como ya lo hiciéramos en el balance del pasado año, pero en esta ocasión intentado evaluar el impacto que el contenido del V AENC en materia retributiva ha tenido sobre los convenios colectivos suscritos con posterioridad al 10 de mayo del 2023, fecha en que finalmente se firmó el V AENC.

Por otra parte, el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, introdujo múltiples e importantes modificaciones y también derivó la concreción de numerosos aspectos a la negociación colectiva. Evidentemente lo ideal sería poder conocer el impacto producido por todos estos cambios sin embargo, y dado que ello requería de un plazo de tiempo muy considerable, nuestro estudio se ha centrado en

aquellos elementos que han configurado nuestros objetivos más importantes en el proceso de adaptación de los textos convencionales a las modificaciones legales, centrándose en concreto en los siguientes aspectos:

- El cambio de regulación del Art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores en relación a la prioridad aplicativa en materia salarial.
- La modificación de la regulación de la ultraactividad de los convenios contemplada en el Art. 86 ET.
- Y las novedades en contratación incorporadas en los artículos 15 y 16 del Estatuto, fundamentalmente en relación a la desaparición del contrato por obra o servicio y la nueva regulación del contrato fijo discontinuo.

Dado que la información que las estadísticas oficiales nos ofrece en relación a estas materias es muy limitada, para nuestro análisis hemos partido de la revisión de un total de 838 textos convencionales que responden a los siguientes criterios:

- Todos los sectoriales publicados y registrados hasta 31/12/2023 y firmados después del 28 de diciembre del 2021, siempre y cuando no hubieran sido revisados en el balance del 2022 y mantengan su vigencia en 2023. En concreto estos convenios han sido 434 que afectan a 5.830.703 personas.
- Todos los convenios de Grupos y todos los de ámbitos inferiores (Empresa, Centro de trabajo o Franja) que afecten a más de 250 personas trabajadoras registrados hasta 31/12/2023, aun cuando hubieran sido firmados en 2022 si mantienen su vigencia en 2023 y no hubieran sido revisados en el balance del 2022. Un total de 203 convenios que afectan a 228.630 personas respondían a estos criterios.
- Y, por último, fue seleccionada una muestra de convenios de empresa o de ámbito inferior que afectasen a menos de 250 personas trabajadoras. Estos acuerdos fueron firmados en 2023 y registrados hasta el 31 de agosto. Además del tamaño de las empresas, fueron considerados como criterios de selección: el ámbito territorial y la organización federativa de nuestro sindicato intentando compensar, en la medida de lo posible, aquellas comunidades autónomas, provincias o federaciones, que contaran con menor número de convenios colectivos en las anteriores agrupaciones. Esta muestra se ha compuesto por un total de 201 convenios que afectan a 15.759 personas.

Finalmente, en relación a la selección, conviene informar de que en nuestro estudio no hemos incluido al VI Acuerdo Laboral para el sector de la Hostelería -ALEH V-, pese a que haya sido efectivamente renovado en 2023. Entre las novedades que este acuerdo incorpora se encuentra una amplia y concisa regulación de la estructura de la negociación colectiva del sector, de modo que, por una parte, enumera las materias reservadas al

ámbito sectorial estatal y que no podrán ser negociadas en otros ámbitos o unidades de negociación; y, por otra parte, enumera también una serie de materias sobre las que establece criterios generales, pero que no quedan reservadas al ámbito sectorial estatal. La razón para su exclusión es que ninguno de los aspectos que este Acuerdo regula tienen relación con las materias específicas que han sido objeto de nuestro análisis y la elevadísima afectación personal de V ALEH -afecta a 925.000 personas- tendría un efecto distorsionador muy fuerte sobre los datos que ofrecemos.

La siguiente tabla muestra la desagregación por ámbito funcional de los 838 convenios y de los más de seis millones de personas por ellos afectadas.

<b>Distribución de los CONVENIOS COLECTIVOS OBJETO DE ANÁLISIS FIRMADOS Y REGISTRADOS en 2023 por ÁMBITO FUNCIONAL</b>				
	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>% Convenio</b>	<b>% Personas afectadas</b>
<b>TOTAL</b>	<b>838</b>	<b>6.075.092</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Sectoriales</b>	<b>434</b>	<b>5.830.703</b>	<b>51,79</b>	<b>95,98</b>
<b>Empresa - Total</b>	<b>404</b>	<b>244.389</b>	<b>48,21</b>	<b>4,02</b>
<b>Franja</b>	10	6.508	1,19	0,11
<b>Centro de trabajo</b>	108	38.536	12,89	0,63
<b>Totalidad de la Empresa</b>	260	119.502	31,03	1,97
<b>Grupo</b>	26	79.843	3,10	1,31

Fuente: Elaboración propia.

En nuestro estudio los convenios sectoriales suponen casi el 52% del total, dado que han sido revisados todos ellos se rompe la proporción por ámbito funcional que se produce en la realidad y, si ya lo habitual es que los convenios sectoriales afecten a la inmensa mayoría de las personas trabajadoras, entre los acuerdos analizados el 96% del total están afectadas por convenios sectoriales, y ello pese a que entre los de ámbito de empresa también han sido priorizados los de mayor nivel de afectación personal.

Entre los convenios de empresa, tal y como el cuadro muestra, los más numerosos son los que vinculan a la totalidad de la empresa, que suponen el 31% del total, aunque el porcentaje de personas por ellos afectadas no llega al 2%; y es muy relevante también el porcentaje de convenios de centro de trabajo: 108 que suponen el 13% del total pero que afectan a un porcentaje de personas muy reducido. Por el contrario, el número de convenios franja y de grupo es muy reducido al igual que el de personas por ellos amparadas.



<b>CONVENIOS COLECTIVOS analizados y PERSONAS AFECTADAS por ÁMBITO FUNCIONAL y participación de CCOO en la Mesa de Negociación</b>						
	<b>EMPRESA</b>		<b>SECTOR</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>
<b>CCOO en solitario</b>	35	10.789	8	155.230	43	166.019
<b>CCOO con otros sindicatos</b>	217	185.222	412	5.660.285	629	5.845.507
<b>Total CCOO</b>	<b>252</b>	<b>196.011</b>	<b>420</b>	<b>5.815.515</b>	<b>672</b>	<b>6.011.526</b>
<b>Sin participación de CCOO</b>	152	48.378	14	15.188	166	63.566
<b>TOTAL</b>	<b>404</b>	<b>244.389</b>	<b>434</b>	<b>5.830.703</b>	<b>838</b>	<b>6.075.092</b>

Fuente: Elaboración propia.

CCOO ha formado parte de la comisión negociadora de la inmensa mayoría de estos acuerdos, en concreto de 673 que afectan a 6.011.526 trabajadores/as, que suponen el 80% del total de los convenios y al 99% de las personas afectadas. Estos porcentajes se incrementan sensiblemente en el ámbito sectorial en el que CCOO ha conformado la mesa de negociación de 420 convenios que suponen el 97% del total y que afectan al 99,7% de las personas trabajadoras. Además, en el caso de 43 de estos convenios que afectan a 166.019 personas, CCOO asumió en solitario su negociación y firma.

Por otra parte, de los 672 acuerdos en cuya negociación intervino, CCOO no firmó 26 que afectan a 208.193 personas, 6 de ellos de empresa que amparan a un total de 16.199 trabajadores y trabajadoras y 20 sectoriales de ámbito provincial cuyo nivel de afectación se eleva hasta 191.994 personas, entre los que cabe destacar por su nivel de afectación personal los de la Industria Siderometalúrgica de Pontevedra, Girona o Valladolid, el de la Construcción de Pontevedra, el de Hostelería de Granada y los del Comercio de Alimentación de Santa Cruz de Tenerife y Pontevedra, cada uno de ellos afecta a más de 15.000 personas.

En cuanto a la distribución en base a la organización federativa de nuestro sindicato, las tablas muestran el considerable peso de cuatro de las organizaciones en relación al número de los convenios firmados en su ámbito de actuación, se trata de las federaciones de Industria, Servicios a la Ciudadanía, Servicios y Hábitat que juntas asumen el 90% de todos los convenios. En cuanto a la cobertura de los mismos, destacan las federaciones de Servicios – que asume la cobertura del 36% del total-, seguida por Hábitat e Industria, cada una de las cuales asume a más del 20% de todas las personas afectadas. Sin entrar a considerar en ningún caso la participación de cada una de las federaciones en la agrupación de convenios con negociación compartida.

<b>CONVENIOS COLECTIVOS analizados y PERSONAS AFECTADAS por ÁMBITO FUNCIONAL Y FEDERACIÓN DE CCOO</b>						
	<b>EMPRESA</b>		<b>SECTOR</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>
HABITAT	49	12.321	91	1.483.046	140	1.495.367
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	123	95.540	76	439.839	199	535.379
SERVICIOS	56	61.194	134	2.153.664	190	2.214.858
ENSEÑANZA	14	8.964	4	39.602	18	48.566
INDUSTRIA	116	49.492	106	1.218.312	222	1.267.804
SANIDAD	23	8.362	20	196.240	43	204.602
COMPARTIDOS	23	8.516	3	300.000	26	308.516
<b>TOTAL</b>	<b>404</b>	<b>244.389</b>	<b>434</b>	<b>5.830.703</b>	<b>838</b>	<b>6.075.092</b>

Fuente: Elaboración propia.

<b>% de CONVENIOS COLECTIVOS analizados y % de PERSONAS AFECTADAS por ÁMBITO FUNCIONAL Y FEDERACIÓN DE CCOO</b>						
	<b>EMPRESA</b>		<b>SECTOR</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>
HABITAT	12,13	5,04	20,97	25,44	16,71	24,61
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	30,45	39,09	17,51	7,54	23,75	8,81
SERVICIOS	13,86	25,04	30,88	36,94	22,67	36,46
ENSEÑANZA	3,47	3,67	0,92	0,68	2,15	0,80
INDUSTRIA	28,71	20,25	24,42	20,89	26,49	20,87
SANIDAD	5,69	3,42	4,61	3,37	5,13	3,37
COMPARTIDOS	5,69	3,48	0,69	5,15	3,10	5,08
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

El cuadro de la página siguiente muestra la distribución de los convenios analizados en base al ámbito territorial en términos tanto absolutos como relativos.

Tal y como podemos apreciar, y pese a que hemos intentado una mínima representación de convenios de todas y cada una de las autoridades laborales –considerando también el ámbito provincial en la selección de los convenios de medianas y pequeñas empresas-, en algunos territorios nos fue imposible llegar a los mínimos que nos habíamos propuesto: Ceuta y Melilla, pero también, La Rioja o Baleares.

<b>CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS y PERSONAS AFECTADAS por ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIO</b>						
	<b>EMPRESA</b>		<b>SECTOR</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>
ANDALUCIA	48	16.696	52	478.645	100	495.341
ARAGÓN	16	15.152	30	150.391	46	165.543
ASTURIAS	18	2.825	7	44.407	25	47.232
CANTABRIA	9	989	8	8.282	17	9.271
CASTILLA LA MANCHA	9	2.068	35	112.487	44	114.555
CASTILLA Y LEÓN	29	16.829	74	167.304	103	184.133
CATALUNYA	16	6.668	43	757.540	59	764.208
CEUTA	0	0	2	1.390	2	1.390
EUSKADI	38	12.783	20	157.753	58	170.536
EXTREMADURA	17	2.542	6	43.683	23	46.225
GALICIA	23	5.953	33	212.579	56	218.532
ILLES BALEARS	7	2.324	7	132.349	14	134.673
ISLAS CANARIAS	14	1.208	6	173.000	20	174.208
LA RIOJA	6	360	5	4.329	11	4.689
MADRID	26	12.116	18	324.367	44	336.483
MELILLA	2	31	1	200	3	231
MURCIA	3	353	14	87.975	17	88.328
NAVARRA	25	2.106	9	69.964	34	72.070
PAÍS VALENCIÀ	19	10.239	35	427.906	54	438.145
ESTADO	79	133.147	29	2.476.152	108	2.609.299
<b>TOTAL</b>	<b>404</b>	<b>244.389</b>	<b>434</b>	<b>5.830.703</b>	<b>838</b>	<b>6.075.092</b>

Fuente: Elaboración propia.

En relación a las especificidades del ámbito público, nos remitimos a las notas incorporadas en el balance del 2022, dado que el Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI, firmado en octubre del 2022, sigue vigente hasta finales del 2024.

Finalmente, debemos señalar que, dado que nuestro criterio básico de selección ha sido la fecha de registro y publicación, aunque la inmensa mayoría de los convenios fueron firmados en 2023, concretamente 735 de los 838, en nuestro análisis también han sido incluidos 98 convenios firmados en los dos últimos meses de 2022 -77 de ellos de ámbito sectorial-, cuatro que se firmaron entre abril y septiembre del mismo año y uno más firmado el 30 de diciembre del 2021. Todos ellos publicados y con vigencia en 2023.

## 1. CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL

La información que ofrecen las estadísticas oficiales en relación al nivel de incorporación de la cláusula de garantía está referenciada siempre en los convenios colectivos que han registrado efectos económicos para un determinado año.

Por una parte, los boletines mensuales desagregan esta información en base al ámbito funcional y al sector de actividad, el último boletín mensual que contiene esta información para 2023 es el del mes de diciembre y los datos se refieren a los 3.512 convenios que habían registrado efectos económicos para ese año hasta el 31 de diciembre. Información que nos permite evaluar la evolución de este tipo de regulación en los convenios colectivos, tal y como muestra la siguiente tabla.

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
2007	6.016	2.850	47,37	11.606.469	7.656.885	65,97
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	13,11
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**	3.512	518	14,75	10.952.544	2.564.347	23,41

\* Datos provisionales a 30 de junio de 2023.

\*\* Datos provisionales a 31 de diciembre de 2023.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística CCT MITES

Hasta 2007, año previo a la última crisis económica, el 47,37% de los convenios colectivos que habían registrado efectos económicos para ese año, y que afectaban a más de siete millones y medio de personas (casi al 66% del total) contaban con una cláusula de salvaguarda o garantía salarial. A partir de ahí este clausulado fue reduciéndose en los convenios colectivos hasta 2015, año en que se alcanzó el nivel más bajo: únicamente un 7,76% de los convenios que registraron efectos económicos para el año, y que afectaban

sólo al 12,52% de las personas, contaban con este tipo de regulación. Desde 2015 se inicia una lenta pero constante recuperación de la cláusula de salvaguarda hasta 2019 cuando el 14,2% de los convenios que registraron efectos para ese año la contenían, prácticamente el doble que en 2015. Sin embargo, este proceso de recuperación parece truncarse en 2020 y continuó descendiendo en 2021, año en el que únicamente el 10,62% de los convenios que habían registrados efectos económicos contaban con una cláusula de salvaguarda salarial. Quizás debido a que se trata de los años más afectados por la pandemia sanitaria provocada por la COVID-19, lo cierto es que los datos indican un claro retroceso en esta materia.

<b>CONVENIOS COLECTIVOS con EFECTOS ECONÓMICOS REGISTRADOS PARA 2023 PERSONAS AFECTADAS y VARIACIÓN SALARIAL por CLÁUSULA DE GARANTÍA</b>						
	<b>CONVENIOS</b>		<b>PERSONAS AFECTADAS</b>		<b>INCREMENTO SALARIAL</b>	
	<b>NÚMERO</b>	<b>%</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>%</b>	<b>PACTADO</b>	<b>REVISADO</b>
<b>TOTAL CONVENIOS</b>	<b>3.749</b>	<b>100</b>	<b>11.204.755</b>	<b>100</b>	<b>3,46</b>	<b>3,53</b>
Sin cláusula de garantía	3.210	85,62	8.564.622	76,44	3,62	3,62
Con cláusula de garantía	539	14,38	2.640.133	23,56	2,93	3,23
Con revisión efectiva	212	5,65	776.390	6,93	2,06	3,11
Sin revisión efectiva	327	8,72	1.863.743	16,63	3,29	3,29
<b>REVISADOS</b>	<b>2.919</b>	<b>100</b>	<b>9.133.752</b>	<b>100,00</b>	<b>3,21</b>	<b>3,29</b>
Sin cláusula de garantía	2.485	85,13	6.984.453	76,47	3,34	3,34
Con cláusula de garantía	434	14,87	2.149.299	23,53	2,77	3,14
Con revisión efectiva	198	6,78	729.399	7,99	2,00	3,11
Sin revisión efectiva	236	8,08	1.419.900	15,55	3,16	3,16
<b>FIRMADOS</b>	<b>830</b>	<b>100</b>	<b>2.071.003</b>	<b>100</b>	<b>4,58</b>	<b>4,58</b>
Sin cláusula de garantía	725	87,35	1.580.169	76,30	4,87	4,87
Con cláusula de garantía	105	12,65	490.834	23,70	3,62	3,63
Con revisión efectiva	14	1,69	46.991	2,27	2,97	3,07
Sin revisión efectiva	91	10,96	443.843	21,43	3,68	3,68

**Fuente:** ECCT del MITES – Avance Mensual de enero de 2024, con datos de registros hasta 31 de enero.

En el primer boletín mensual de cada uno de los años se incorporan dos tablas referidas a los dos años inmediatamente anteriores, que ofrecen datos sobre la incorporación de cláusulas de garantía salarial en los convenios que han registrado efectos económicos para el año correspondiente, desagregados entre los que han sido firmados en el mismo año y los que han sido revisados. Además, incorporan el dato del impacto que las cláusulas de garantía han tenido sobre el incremento anual y, todo ello, cruzado por el ámbito funcional

de los convenios. Así, en el boletín de enero de 2024 la información que incorpora de 2023 se refiere a los 3.749 convenios que habían registrado los efectos económicos para el pasado año hasta el 31 de enero de 2024, de los cuales 830 fueron firmados en 2023 y los restantes 2.919 corresponden a revisiones salariales.

Según esta tabla, el 14,4% de los convenios que firmaron los efectos económicos el pasado año, contienen una cláusula de garantía salarial, si bien debemos tener en cuenta que en esta tabla únicamente son considerados aquellos convenios con incremento salarial pactado conocido, es decir, con una cifra cuantificable que permita el cálculo de la efectividad final de la cláusula de garantía en caso de que esta se incluya. Aunque puede parecer un porcentaje reducido, es dos puntos porcentuales superior al que se publicó el pasado año en relación al 2022.

Partiendo de la provisionalidad de todos los datos estadísticos correspondientes al 2023, el índice de los convenios que contienen cláusula de garantía es inferior entre los que firmaron los efectos económicos en dicho año (12,7%) que entre aquellos que los habían firmado con anterioridad (14,9%). Y si atendemos al porcentaje de convenios en los que se ha activado la cláusula de garantía, éste es mayor en los convenios revisados (6,8%) que en los firmados en 2023 (1,7%).

En relación a las personas afectadas por las cláusulas de garantía, éstas afectan al 23,6% del total, lo que supone un significativo incremento en relación al 2022: cinco puntos porcentuales más. Y este porcentaje, además, es ligeramente superior entre los firmados en 2023 frente a los revisados, lo que significa que la mayor inclusión de este tipo de regulación se está produciendo fundamentalmente en los convenios con mayor nivel de afectación personal.

Si consideramos el ámbito funcional de los convenios, y en coherencia con lo anterior, se advierte una diferencia a favor de los sectoriales de casi ocho puntos porcentuales en relación a la incorporación de cláusulas de salvaguarda: la contiene el 20,1% de los 1.008 de ámbito superior a la empresa que registraron efectos económicos para 2023 frente al 12,3% de los 2.741 que lo hicieron del ámbito de empresa. Pero, mientras entre los convenios de empresa es mayor el porcentaje de los que contienen cláusula de garantía en los que han sido revisados que en los firmados (13,0% y 9,8%, respectivamente), en el caso de los convenios de ámbito superior la incorporación de este tipo de cláusula es, en términos relativos, menor entre los revisados que entre los firmados en 2023 (19,8% y 21,6%, respectivamente).

Hasta el año 2020, lo habitual era que el incremento inicialmente pactado fuera superior en los convenios que no contenían cláusula de garantía salarial, sin embargo, en 2021 esta situación se invierte: el incremento salarial medio inicialmente pactado fue una décima superior entre los convenios que contaban con cláusula de salvaguarda, diferencia prácticamente idéntica en los convenios de empresa y en los de ámbito superior y que se

elevó hasta un 1,35% una vez activada la garantía salarial. En 2022, con datos aún no cerrados estadísticamente, la diferencia del incremento inicial entre convenios con cláusula de garantía o sin ella, es de sólo cuatro centésimas a favor de los primeros, pero esta diferencia se eleva hasta un 1,18% tras la activación de la cláusula de salvaguarda.

En 2023 sin embargo -tal y como la tabla muestra-, el incremento inicial medio de los que cuentan con cláusula de garantía fue del 2,9% frente al 3,6% entre los que no contienen esta regulación y, además, la activación de la salvaguarda salarial no consigue alcanzar a ese 3,6%. Por otra parte, este mayor incremento en los convenios sin cláusula de garantía se produce tanto en los firmados en el año como en los revisados y, si atendemos al ámbito funcional, también se produce tanto en los de empresa como en los de ámbito superior.

Por tanto, si bien es cierto que como consecuencia de la activación de la cláusula de garantía, el incremento salarial total del 2023 subió del 3,46% inicialmente pactado al 3,53% una vez activadas las revisiones por salvaguarda, el incremento medio final de los convenios sin cláusula de garantía se situó en el 3,62% mientras que el de los convenios que sí contaban con salvaguarda salarial se quedó en el 3,23%, con datos de registro hasta el 31 de enero de 2024.

Antes de pasar a los datos que nuestro propio estudio arroja, debemos recordar que ninguna de las tablas estadísticas publicadas se corresponde plenamente con los convenios que pasaremos a analizar en esta parte cualitativa del informe, no podemos por tanto comparar estos resultados con los obtenidos en nuestro análisis específico, por una parte, porque hemos dejado una buena parte de convenios de pequeñas y medianas empresas sin revisar; y por otro lado, porque una pequeña parte de los convenios que sí hemos contemplado, pese a que fueron firmados en 2023, habían finalizado su vigencia antes de dicho año.

Y, finalmente, en relación a la metodología, hemos de precisar que nuestro análisis no se basa en lo que se haya plasmado en la hoja estadística de los convenios en el momento de su registro, sino única y exclusivamente en nuestra propia interpretación de lo regulado en el texto convencional. Nuestro objetivo es tratar de esclarecer si hay o no determinados aspectos de la negociación colectiva que favorezcan la incorporación de las cláusulas de garantía y qué transformaciones se están produciendo en esta regulación como consecuencia de lo acordado en el V AENC.

El capítulo se divide, pues, en dos apartados:

- Análisis comparado del número de convenios que contienen o no cláusula de garantía salarial en relación a una serie de factores que, a priori, podrían favorecer o condicionar la incorporación de este tipo de regulación: duración del convenio, parámetro utilizado como referente para el incremento salarial anual...

- Análisis de la regulación de las cláusulas de garantía en base a una serie de aspectos que podrían caracterizarlas: factor utilizado como referente, efectos retroactivos, periodo de referencia para su activación...

### **FACTORES CONDICIONANTES PARA LA INCORPORACIÓN DE LA CLÁUSULA DE GARANTÍA**

En este apartado intentaremos vislumbrar si determinados factores, tales como el ámbito funcional o la duración de la vigencia, por ejemplo, están o no condicionando la incorporación de la cláusula de garantía.

<b>CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS PERSONAS AFECTADAS (2023)</b>				
<b>Por INCLUSIÓN de CLÁUSULA DE GARANTÍA</b>				
	<b>CONVENIOS</b>		<b>PERSONAS</b>	
	<b>Número</b>	<b>%</b>	<b>Número</b>	<b>%</b>
Con cláusula de garantía	373	44,51	3.489.313	57,44
Sin cláusula de garantía	465	55,49	2.585.779	42,56
<b>TOTAL</b>	<b>838</b>	<b>100</b>	<b>6.075.092</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

Sin embargo, y antes de entrar a valorar ningún elemento concreto, lo primero a destacar es el elevado número de convenios que en nuestra revisión hemos constatado con cláusula de garantía: 373 de los 838, que equivalen al 45% del total. Es un dato realmente elevado y que, como ya hemos indicado, no podemos comparar con los que ofrecen las estadísticas oficiales, porque si bien han sido analizados todos los convenios sectoriales, de grupos de empresas y de ámbitos inferiores que afecten a más de 250 personas, que hayan sido registrados a lo largo del 2023, no ha sido así en el caso de los convenios de medianas y pequeñas empresas, y es importante tener esto en cuenta a lo largo de todo el capítulo dedicado al análisis cualitativo.

Hay otro aspecto que también incide en la diferencia con las estadísticas oficiales, en nuestro análisis hemos contabilizado como convenios con cláusula de garantía todos aquellos que cuentan con una regulación convencional que puede comportar una variación salarial sobre el incremento inicialmente pactado y que se realiza con posterioridad a un determinado periodo temporal –que puede ser de uno o de varios años–, una revisión que puede producirse en cualquier momento a lo largo de su vigencia. En las estadísticas oficiales, en cambio, se contabiliza la cláusula de garantía única y exclusivamente en base a la afectación del año específico de referencia, por ejemplo, al 2023. Esto significa que, mientras nosotros hemos contabilizado entre estos 373 convenios a aquellos que contienen una cláusula de revisión por garantía salarial que afecta, por ejemplo, sólo a los



dos últimos años de vigencia aunque el 2023 no sea uno de ellos, en las estadísticas oficiales no habría sido tenido en cuenta en relación al pasado año.

Con ser altos los porcentajes de convenios y personas por ellos afectadas que contienen cláusula de garantía, si desagregamos los 838 acuerdos analizados en base a su fecha de firma, podemos constatar que la proporción sube aún más entre los convenios firmados con posterioridad a la firma del V AENC.

<b>CONVENIOS ANALIZADOS Y PERSONAS AFECTADAS (2023)</b>						
<b>Por FECHA de FIRMA e INCLUSIÓN de CLÁUSULA DE GARANTÍA</b>						
	<b>FIRMADOS HASTA el 10 mayo 2023</b>		<b>FIRMADOS DESPUES del 10 mayo 2023</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>
<b>Con cláusula de garantía</b>	217	1.404.755	156	2.084.558	373	3.489.313
<b>Sin cláusula de garantía</b>	292	1.776.749	173	809.030	465	2.585.779
<b>TOTAL</b>	509	3.181.504	329	2.893.588	838	6.075.092

Fuente: Elaboración propia.

<b>% CONVENIOS ANALIZADOS Y PERSONAS AFECTADAS (2023)</b>						
<b>Por FECHA de FIRMA e INCLUSIÓN de CLÁUSULA DE GARANTÍA</b>						
	<b>FIRMADOS HASTA el 10 mayo 2023</b>		<b>FIRMADOS DESPUES del 10 mayo 2023</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>
<b>Con cláusula de garantía</b>	42,63	44,15	47,42	72,04	44,51	57,44
<b>Sin cláusula de garantía</b>	57,37	55,85	52,58	27,96	55,49	42,56
<b>TOTAL</b>	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Tal y como podemos observar, el 47% de los 330 convenios firmados después del 10 de mayo de 2023, contienen cláusula de garantía, casi cinco puntos porcentuales más que los firmados con anterioridad. Y esta diferencia porcentual es aún más acusada si atendemos al nivel de afectación personal: los 156 convenios con cláusula de garantía firmados después de la suscripción del V AENC afectan al 72% de las personas cubiertas por la totalidad de los convenios firmados tras esa fecha, lo que viene a ratificar la mayor asunción de este clausulado en los convenios sectoriales que ya indicaban las estadísticas oficiales.

De la lectura del redactado de los textos convencionales, hemos descartado algunos convenios que, pese a que quienes los llevaron a registro constataron en la hoja estadística que sí contenían cláusula de garantía, desde nuestro punto de vista tal regulación no se

correspondía con una cláusula de salvaguarda. Así ocurre, por ejemplo, en el caso del convenio colectivo sectorial de Industrias Vinícolas de Zaragoza que, tras establecer una subida lineal para cada uno de los años de vigencia (2022-2024), incorpora el siguiente redactado que no implica en absoluto un compromiso cierto de revisión por pérdida de poder adquisitivo de los salarios pactados:

*Artículo 6.*

*9. º Retribuciones.*

*(...) A la finalización de la vigencia del presente convenio colectivo, y conocidos los índices de precios al consumo (IPC) de los años 2022, 2023 y 2024, las partes firmantes se reunirán para estudiar la evolución de estos en relación con la subida realizada en el convenio.*

En otros casos, se produce cierta confusión entre la revisión correspondiente al incremento inicial para cada uno de los años de vigencia y la revisión por cláusula de garantía. Ciertamente, en muchas ocasiones los términos lingüísticos utilizados indistintamente para ambas cuestiones provocan cierta confusión, si a esto se une cierto nivel de ambigüedad en la redacción, la dificultad para distinguir entre un incremento inicial y una cláusula de garantía es muchas veces considerable. En el Convenio sectorial estatal de Derivados y del Cemento, con una vigencia 2021 – 2024, incorpora la siguiente “Cláusula de revisión salarial: Debido a la incertidumbre económica actual, una vez contrastada la posible desviación entre el poder de compra de los salarios y los incrementos contemplados durante la vigencia del presente convenio, se acuerda que a partir del 1 de enero de 2025 se procederá a actualizar las tablas salariales con un incremento adicional del 1% tomando como referencia el cuadro de incrementos del año 2024”, una cláusula que se reproduce en convenios provinciales del mismo sector<sup>17</sup> y que no supone una revisión de los pactado, sino que se establece un incremento de un 1% adicional “a lo que se pacte” para el primer año de vigencia del próximo texto convencional.

Otro ejemplo de confusión es el que se produce en el registro del Convenio sectorial estatal de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas de España, en el que se registra como cláusula de garantía una loable y destacable regulación para evitar la absorción de los incrementos salariales pactados:

*Artículo 6. Carácter mínimo.*

*Sin perjuicio de lo dispuesto en el en el artículo 84 de la Ley del Estatuto de los Trabajadores, texto refundido aprobado por Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, las disposiciones del presente convenio tienen carácter de mínimo de derecho necesario.*

*Al objeto de evitar situaciones que representen una merma de poder adquisitivo para las personas trabajadoras a las cuales se les aplique este convenio, se garantiza que el incremento retributivo que aquí se pacta no es compensable ni absorbible con las*

---

<sup>17</sup> Así, por ejemplo, en los de las provincias de Jaén o Ciudad Real, ambos con la misma vigencia que el sectorial estatal, reproducen tal cual la denominada “cláusula de garantía”.

*mejoras que por cualquier otro concepto perciban las personas trabajadoras. En consecuencia, los incrementos establecidos para cada grupo profesional deberán ser abonados efectivamente sobre los niveles que realmente se vengán percibiendo.*

Tampoco hemos considerado como cláusulas de garantía aquellas que no implican un compromiso cierto de revisión sino que son más bien una declaración de buenas intenciones. La mayoría de las cláusulas de este tipo corresponden a convenios del sector público -empresas públicas y administraciones locales fundamentalmente- obligados legalmente por los Presupuestos Generales del Estado (PGE), pero también a empresas privadas en la prestación de servicios a las administraciones públicas, que no se han hecho eco del vigente Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI y mantienen una redacción desactualizada, tal y como ocurre, por ejemplo, con el Acuerdo Mixto de Condiciones comunes de los empleados municipales del Ayuntamiento de Conil que incorpora la siguiente cláusula de revisión en su Disposición Adicional Tercera: *“Si a lo largo de la vigencia de este Pacto, se modificase por el Estado la legislación vigente, permitiendo alguno o algunos de los derechos que en el presente texto han sido recortados, de inmediato se procedería a la revisión del mismo para reflejar la nueva situación. Asimismo se revisarán, los importes incluidos en el Pacto de Condiciones Comunes, de acuerdo con los incrementos retributivos previstos en las Leyes de Presupuestos Generales del Estado”*<sup>18</sup>.

Entre estas regulaciones no consideradas como de garantía salarial podemos mencionar también los supuestos en que ésta es establecida únicamente en caso de prórroga<sup>19</sup>; el de aquellos que consideran garantía salarial el respeto al SMI, a las situaciones personales que excedan las condiciones pactadas en convenios o el respeto a lo establecido por el convenio sectorial de referencia en aplicación de su prioridad aplicativa<sup>20</sup>.

Finalmente, hemos clasificado como convenios sin cláusula de garantía aquellos que pese a contener una regulación clara de revisión por garantía salarial a continuación la dejan sin aplicación durante toda la vigencia del convenio<sup>21</sup>. Son convenios que, quizás de cara al

---

<sup>18</sup> Son varios los convenios que afectados por la LPGE recogen regulaciones desfasadas, tales como los correspondientes al Ayuntamiento de Mozoncillo (Personal Laboral) o el de la Sociedad Municipal de Aguas de Burgos S.A.

<sup>19</sup> Tal es el caso, por ejemplo, del Convenio de Urbaser SA (Campos de Peñafiel).

<sup>20</sup> En este sentido, podemos citar los convenios colectivos de Cruz Roja de Álava o el de la empresa Kiwokopet SLU de ámbito estatal.

<sup>21</sup> Es el caso de los convenios sectoriales de Comercio de Equipos, Recambios, Componentes y Accesorios del Automóvil del Principado de Asturias; o el del Comercio de Alimentación de Zamora, este último dispone: *“Cláusula de Actualización: Si el IPC real de cada uno de los años de vigencia superase el porcentaje pactado se procederá a la actualización de la Tabla Salarial en la diferencia entre el IPC real y el porcentaje pactado. Dicha actualización tendrá efectos a partir el 1 de enero del año siguiente. Siempre que fuese de aplicación la cláusula de actualización en cualquiera de dichos años, se aplicará el porcentaje que proceda sobre los salarios vigentes al 31 de Diciembre del año anterior a aquel en que se efectúa la actualización. Esta cláusula de actualización no tendrá efecto durante la vigencia de este convenio”*. Por su parte, el convenio de la empresa Interal, S.A., cuya vigencia finaliza el 31 de diciembre del 2023 regula en su artículo 12 una cláusula de garantía con efectividad a partir del 2024.

futuro, han optado por mantener en el texto esta regulación frente a otros en los que ha desaparecido la cláusula que tenía en textos anteriores.

Bastante más numerosos son aquellos que simplemente dejan constancia expresa de que no se producirá revisión salarial alguna en base a la evolución del IPC<sup>22</sup>. A modo de ejemplo, el convenio sectorial del Comercio del Mueble de Burgos (2021-2026), tras establecer en el artículo 9 el incremento para cada uno de los años de vigencia añade: “...los salarios pactados son los que se reflejan en las tablas salariales adjuntas (...) Estas tablas no sufrirán variación alguna, cualesquiera que sean los IPC’s que se registren durante el periodo al que correspondan” y, para que no quede duda alguna lo reitera en el artículo 10: “Revisión salarial. No habrá revisión salarial alguna, para los salarios establecidos en este convenio.”

Más difícil de interpretar es la regulación del Convenio sectorial para las Actividades de Hoteles y Alojamientos Turísticos de La Rioja (2023- 2025) que, tras fijar los incrementos anuales en el artículo 7, establece lo siguiente en el artículo 8:

*Artículo 8. Revisión salarial.*

*Queda en suspenso durante la vigencia del presente convenio la cláusula de revisión.*

*En el caso de que el total del índice de Precios al Consumo (IPC) en el conjunto nacional, establecido por el INE, correspondiente al periodo 1 de enero de 2023 a 31 de diciembre de 2025, registrase un incremento superior al 11,40% se efectuará una revisión salarial, tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia, en el exceso sobre la indicada cifra, con el tope del 2,10%.*

*Tal incremento no tendrá efectos retroactivos aplicándose exclusivamente su valor a las tablas salariales de 2026.*

Por otra parte, nos parece oportuno señalar que, quizás como una consecuencia más de la fuerte inflación de estos últimos años, se observa en algunos convenios la incorporación de ciertas regulaciones o medidas preventivas ante posibles dificultades económicas futuras, como si las empresas quisieran asegurarse una garantía a la inversa con la inclusión de diferentes regulaciones que supongan una contención salarial futura si los resultados empresariales no son los previstos.

En este sentido, hay una serie de convenios en los que se han incorporado prevenciones o condicionantes a la aplicación del incremento salarial pactado si, por ejemplo, el IPC del año anterior es inferior al incremento pactado, una suerte de cláusula de garantía que solo operaría en sentido negativo: En el artículo 10 del Convenio de la empresa navarra Eduardo

---

<sup>22</sup> Estas previsiones parecen concentrarse en determinados territorios y sectores: hay varios convenios sectoriales provinciales de Limpieza de Edificios (los de León, Valladolid, Burgos o Ciudad Real); en el de Limpieza de Edificios y Locales de los Centros Dependientes del Servicio Valenciano de la Salud y Diputación Provincial de Alicante; en el de Lavanderías Industriales de uso no doméstico de Sevilla; en los provinciales de Transporte de Mercancías por Carretera de Ciudad Real y Zamora; en los del Comercio General y Comercio Textil de Ciudad Real. Entre los convenios de empresa podemos señalar los correspondientes a las siguientes: Aplicaciones Mecánicas y Válvulas Industriales S.A. de Burgos; Emerson Automation Fluid Control & Pneumatics S.A. de Cantabria; Industrial Química del Nalón S.A. de Asturias; o el de Industrias y Promociones Alimenticias, S.A. de Cáceres.

Albéniz SA (2023-2026), tras establecer la tabla salarial para el 2023 acorde a lo establecido en el sectorial de referencia, regula los incrementos para los restantes años de vigencia en los siguientes términos: *“En los años siguientes de vigencia del Convenio Colectivo (2024, 2025 y 2026), las tablas salariales se actualizarán de acuerdo al IPC de Navarra del año anterior. Si dicho indicador resultase negativo, los salarios disminuirían en el mismo porcentaje”*<sup>23</sup>. En otros casos, el incremento inicial se hace depender de si se alcanzan o no determinados niveles de beneficios<sup>24</sup>; o de si se logra o no una determinada adjudicación, tal y como ocurre en el convenio del Hospital San Juan de Dios de Zaragoza, que en su Disposición Adicional Segunda establece que *“Las condiciones económicas del presente convenio son posibles, como consecuencia del Convenio de Vinculación con SALUD, de tal forma que si durante la vigencia de este, las condiciones de este fueran modificadas, se procedería a su revisión ante tempus, pactándose, por la Comisión negociadora, conforme procediera”*. Son regulaciones, en cualquier caso, que pueden dejar sin efecto el acuerdo relativo al incremento salarial sin tener que recurrir a un proceso de inaplicación del convenio.

Establecer una regulación clara y concisa del incremento pactado para cada uno de los años de vigencia es básico para evitar posteriormente problemas de interpretación y aplicación, y esta dificultad redundará también en la interpretación y aplicación de la cláusula de garantía en los convenios que la contengan.

### **Ámbito funcional de los convenios**

La segregación de los convenios en base al ámbito funcional confirma claramente un mayor nivel de inserción de la cláusula de garantía en los convenios sectoriales frente a los de empresa: 252 convenios que suponen el 58% del total de los sectoriales contienen cláusula de salvaguarda salarial, un dato muy elevado y de mucha importancia porque, recordemos, está calculado sobre la práctica totalidad de los convenios sectoriales registrados en 2023.

---

<sup>23</sup> Una regulación bastante similar la encontramos en el convenio de la empresa Rio Narcea Recursos SA de Badajoz.

<sup>24</sup> En el convenio colectivo de la empresa cántabra Lider Aliment SA se establece que: *“La subida salarial establecida para el año 2023 se producirá en todo caso. Sin embargo, no se procederá al incremento salarial establecido en este artículo para los años 2024 y 2025 si en los ejercicios cerrados inmediatos anteriores la empresa no consigue una rentabilidad de, al menos, el 1,50% sobre la cifra de ventas. Cuando se conozcan los resultados de beneficios/ventas para la aplicación de la subida salarial en función de haber o no alcanzado el mínimo establecido, la Comisión Paritaria procederá, si corresponde, a confeccionar la tabla de los Salarios Base...”*.

Inclusión CLÁUSULA DE GARANTÍA en los CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS Por ÁMBITO FUNCIONAL y CLÁUSULA DE GARANTÍA				
	CONVENIOS		PERSONAS	
	Con Cláusula de Garantía	Sin Cláusula de Garantía	Con Cláusula de Garantía	Sin Cláusula de Garantía
<b>TOTAL</b>	373	465	3.489.313	2.585.779
<b>Sectoriales</b>	252	182	3.386.121	2.444.582
<b>Empresa Total</b>	121	283	103.192	141.197
Franja	3	7	1.743	4.765
Centro de trabajo	34	74	23.497	15.039
Totalidad de la Empresa	74	186	40.866	78.636
Grupo	10	16	37.086	42.757

Fuente: Elaboración propia.

% Inclusión CLÁUSULA DE GARANTÍA en los CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS Por ÁMBITO FUNCIONAL y CLÁUSULA DE GARANTÍA				
	CONVENIOS		PERSONAS	
	Con Cláusula de Garantía	Sin Cláusula de Garantía	Con Cláusula de Garantía	Sin Cláusula de Garantía
<b>TOTAL</b>	44,51	55,49	57,44	42,56
<b>Sectoriales</b>	58,06	41,94	58,07	41,93
<b>Empresa Total</b>	29,95	70,05	42,22	57,78
Franja	30,00	70,00	26,78	73,22
Centro de trabajo	31,48	68,52	60,97	39,03
Totalidad de la Empresa	28,46	71,54	34,20	65,80
Grupo	38,46	61,54	46,45	53,55

Fuente: Elaboración propia.

Por su parte, entre los convenios de ámbito de empresa, sólo el 30% cuentan con este tipo de regulación. Y entre éstos, son los escasos convenios correspondientes a grupos de empresas los que presentan un mayor porcentaje de inclusión de cláusula de garantía salarial: 10 de los 26 que suponen un 38,5%, seguidos por los de centro de trabajo con un 31,5%, los convenios franja se quedan en un 30% y, finalmente, los que afectan a la totalidad de la empresa cierran la serie con el porcentaje más bajo, un 28,5%.

En cualquier caso, en todos los ámbitos funcionales estos porcentajes son superiores, en mayor o menor medida, a los reflejados en el balance de negociación colectiva del pasado 2022.

Si atendemos a las personas afectadas por este tipo de regulación, la situación se mantiene en el ámbito sectorial con un 58% de las personas cubiertas por una cláusula de revisión

por garantía salarial, pero cambia entre los convenios de empresa: el porcentaje de personas cubiertas por esta salvaguarda en este ámbito funcional sube hasta el 42%, siendo los convenios de centro de trabajo los que presentan un porcentaje más elevado: el 61%, seguidos por los de grupo con un 46,5%, los de la totalidad de la empresa con un 34% y cierran los convenios franja con un 27%.

Si nos centramos en la incorporación de la cláusula de garantía en los convenios firmados con posterioridad a la firma del V AENC, tal y como muestra la siguiente tabla, podemos comprobar que la incidencia del Acuerdo interconfederal ha sido mayor entre los convenios sectoriales, en los que el porcentaje con cláusula de salvaguarda salarial ha subido hasta el 60%, dos puntos porcentuales más, mientras que entre los convenios de empresa firmados después del 10 de mayo este porcentaje se mantiene prácticamente igual al del año entero.

<b>CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS CON CLÁUSULA DE GARANTÍA FIRMADOS después del 10 de mayo 2023 por ÁMBITO FUNCIONAL</b>				
	<b>Nº Convenios</b>	<b>% Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>% Personas afectadas</b>
<b>TOTAL</b>	156	47,27	2.084.558	71,63
<b>Sectoriales</b>	115	60,21	2.042.019	73,44
<b>Empresa Total</b>	41	29,50	42.539	32,90
<b>Franja</b>	2	40,00	1.087	27,35
<b>Centro de trabajo</b>	13	35,14	10.887	64,30
<b>Totalidad de la Empresa</b>	24	27,91	15.044	20,52
<b>Grupo</b>	2	18,18	15.521	44,23

Fuente: Elaboración propia.

<b>MEDIA DE PERSONAS AFECTADAS por los CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS Por ÁMBITO FUNCIONAL y CLÁUSULA DE GARANTÍA</b>		
	<b>Con Cláusula de Garantía</b>	<b>Sin Cláusula de Garantía</b>
<b>TOTAL</b>	9.355	5.561
<b>Sectoriales</b>	13.437	13.432
<b>Empresa Total</b>	853	499
<b>Franja</b>	581	681
<b>Centro de trabajo</b>	691	203
<b>Totalidad de la Empresa</b>	552	423
<b>Grupo</b>	3.709	2.672

Fuente: Elaboración propia.

La idea de que los convenios que afectan a más personas pueden contar con una representación legal de las personas trabajadoras más fuerte y, por tanto, con mesas de

negociación más equilibradas y que este hecho favorezca la incorporación en los convenios de este tipo de medidas, parece corroborarse mediante la anterior tabla, en la que hemos calculado la media de personas afectadas por los convenios en cada uno de los ámbitos funcionales: en todos ellos, a excepción de los convenios franja -que son sólo 10 en total y vinculan a 6.508 personas-, la media de personas afectadas es superior en los convenios con cláusula de garantía. Ciertamente, la diferencia no es muy grande pero sí es un dato significativo.

### **Duración de la vigencia**

Parece evidente que la necesidad o conveniencia de incorporar una cláusula de garantía es mayor cuanto mayor sea la duración del acuerdo pactado, pues más difícil es prever lo que ocurrirá cuanto más larga en el tiempo deba ser esa previsión.

Sólo 45 de los 838 convenios registrados en 2023 y que han sido objeto de análisis, tienen vigencia anual, 32 de los cuales son de empresa y 13 sectoriales.

Tal y como la siguiente tabla muestra, sólo siete de los convenios anuales tienen cláusula de garantía salarial, es decir el 16% de ellos frente al 84% de los convenios con vigencia anual que no cuentan con esta salvaguarda. Entre los convenios plurianuales, son 366 los que contienen cláusula de garantía, que representan el 46% del total, y 427 los que no la tienen.

Todos ellos hacían coincidir su vigencia con el año 2023 y todos fueron firmados a lo largo del pasado año, excepto el I Convenio sectorial de Comercio General de Badajoz, firmado a finales del 2022. Y todos fueron firmados antes del 10 de mayo a excepción del sectorial estatal de Establecimientos Financieros de Crédito, firmado seis días después.

<b>CONVENIOS FIRMADOS y REGISTRADOS EN 2023 y analizados por VIGENCIA e incorporación de CLÁUSULA DE GARANTÍA</b>						
	<b>CONVENIOS DE EMPRESA</b>		<b>CONVENIOS SECTORIALES</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>NÚMERO</b>	<b>%</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>%</b>	<b>NÚMERO</b>	<b>%</b>
<b>VIGENCIA ANUAL</b>	32	100	13	100	45	100
Sin cláusula de garantía	30	93,75	8	61,54	38	84,44
Con cláusula de garantía	2	6,25	5	38,46	7	15,56
<b>VIGENCIA PLURIANUAL</b>	372	100	421	100	793	100
Sin cláusula de garantía	253	68,01	174	41,33	427	53,85
Con cláusula de garantía	119	31,99	247	58,67	366	46,15
<b>TOTAL CONVENIOS</b>	404	100	434	100	838	100
Sin cláusula de garantía	283	70,05	182	41,94	463	55,25
Con cláusula de garantía	121	29,95	252	58,06	373	44,51

Fuente: Elaboración propia.



## Fin de vigencia

La duración media de los 838 convenios es de 4 años, sin prácticamente ninguna diferencia de esta media de duración entre los 465 que no tienen cláusula de garantía y los 372 que sí la tienen.

De los 838 convenios, 472 iniciaron su vigencia antes del 1 de enero de 2023, de éstos 249 sin cláusula de garantía y 223 con ella. Sin embargo, y a fin de evaluar la idoneidad de la incorporación de este tipo de regulación parece más pertinente hacerlo en base a la finalización de vigencia que al inicio de la misma.

Sólo 10 de los convenios firmados en 2023 finalizaban su vigencia el 31 de diciembre del 2022, es decir, que fueron suscritos con vigencia ya finalizada, de los cuales sólo uno<sup>25</sup> contiene cláusula de garantía. En los textos de ocho de los nueve restantes no hay ninguna mención a la materia, sin embargo, en el sectorial de Madrid de Ópticas (Comercio, Talleres, Fabricación etc.) se incorpora en su artículo 25 el siguiente redactado:

### *Artículo 25. Revisión salarial.*

*En el caso de que el Índice de Precios al Consumo (IPC) establecido por el INE registrase a fecha 31 de diciembre de cada año una variación respecto al 31 de diciembre del año siguiente superior al incremento pactado de cada año de vigencia, siendo para este año 2022 el 4.5%, se efectuará una revisión salarial tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia en la variación sobre la cifra indicada. El incremento de salarios que en su caso proceda, se efectuará con efectos retroactivos a cada año, sirviendo, por consiguiente, como base de cálculo para el incremento salarial del año siguiente.*

***Queda excepcionalmente suspendida para el año 2022 la cláusula de revisión salarial precedente, volviéndose a aplicar ésta a partir del siguiente convenio colectivo que se firme.***

<b>Inclusión CLÁUSULA DE GARANTÍA en los CONVENIO COLECTIVOS analizados por FIN DE VIGENCIA y ÁMBITO FUNCIONAL</b>						
<b>FIN DE VIGENCIA</b>	<b>EMPRESA</b>		<b>SECTOR</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Con Cláus. Garantía</b>	<b>Sin Cláus. Garantía</b>	<b>Con Cláus. Garantía</b>	<b>Sin Cláus. Garantía</b>	<b>Con Cláus. Garantía</b>	<b>Sin Cláus. Garantía</b>
2022 (antes de la firma)*	1	5	0	4	1	9
2023	13	54	25	23	38	77
2024 -2025	75	152	189	111	264	263
2026 en adelante	32	72	38	44	70	116
<b>TOTAL</b>	121	283	252	182	373	465

Fuente: Elaboración propia.

<sup>25</sup> El de la empresa de ámbito estatal Otis Movility SA, con vigencia 2020-2022.

\* Incluido el Convenio sectorial de la Industria de Azulejos, Pavimentos y Baldosas Cerámicos de la Comunidad Valenciana, con vigencia anual para 2022 y firmado el 23 de diciembre de dicho año.

<b>% Inclusión CLÁUSULA DE GARANTÍA en los CONVENIO COLECTIVOS analizados por FIN DE VIGENCIA y ÁMBITO FUNCIONAL</b>						
<b>FIN DE VIGENCIA</b>	<b>EMPRESA</b>		<b>SECTOR</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Con Cláus. Garantía</b>	<b>Sin Cláus. Garantía</b>	<b>Con Cláus. Garantía</b>	<b>Sin Cláus. Garantía</b>	<b>Con Cláus. Garantía</b>	<b>Sin Cláus. Garantía</b>
<b>2022 (antes de la firma)</b>	16,67	83,33	0,00	100,00	10,00	90,00
<b>2023</b>	19,40	80,60	52,08	47,92	33,04	66,96
<b>2024 -2025</b>	33,04	66,96	63,00	37,00	50,09	49,91
<b>2026 en adelante</b>	30,77	69,23	46,34	53,66	37,63	62,37
<b>TOTAL</b>	29,95	70,05	58,06	41,94	44,51	55,49

Fuente: Elaboración propia.

El 33% de los 115 convenios firmados el pasado año y que finalizaron su vigencia en 2023 contienen cláusula de garantía, un porcentaje bastante inferior a la media, consecuencia de su baja presencia en los convenios de empresa –por debajo del 20%-, pues en el ámbito sectorial el 52% de estos acuerdos contienen salvaguarda salarial.

El grueso de los convenios analizados finaliza su vigencia entre el 2024 y el 2025, son concretamente 527 que representan el 63% del total, el 50% de los cuales tiene cláusula de garantía, si bien este porcentaje varía de nuevo en atención al ámbito funcional: el 33% en los convenios de empresa mientras que en el caso de los sectoriales este porcentaje alcanza al 63%.

Hasta aquí el porcentaje con cláusula de garantía ha ido aumentando, tanto en el ámbito de empresa como entre los sectoriales, a medida que la finalización de vigencia se ha alargado en el tiempo. Sin embargo, sólo el 38% de los 186 convenios que finalizan su vigencia con posteridad al 2025 (el 22% del total) contienen cláusula de garantía, un porcentaje que baja tanto entre los convenios de empresa como entre los sectoriales.

Pero, independientemente del año de finalización de la vigencia, los convenios sectoriales presentan siempre un mayor porcentaje de incorporación de cláusula de garantía que los de empresa.

### **Parámetro referente del incremento salarial inicial**

La cláusula de garantía típica de hace quince años se activaba cuando al finalizar el año el IPC real resultaba ser mayor que la subida inicial, mayoritariamente realizada en base a la previsión del IPC del año.

En estos últimos quince años, sin embargo, y como consecuencia de la confluencia de circunstancias varias (crisis económicas, inflación negativa, falta de previsión oficial de IPC...), se ha generado una considerable heterogeneidad en relación al referente utilizado en la negociación para establecer el incremento salarial anual. Una heterogeneidad presente también en los convenios firmados en 2023 fundamental, sobre todo, para la regulación en los convenios plurianuales del incremento salarial de cada uno de los años de vigencia.

Es relativamente frecuente que para los años de vigencia ya pasados cuando se firma el convenio se establezca un porcentaje de incremento concreto, generalmente bastante reducido llegando incluso a la congelación salarial, y se establezca un incremento mayor o se especifique un parámetro específico para el incremento de los años futuros<sup>26</sup>.

Teniendo esto en cuenta, hemos realizado los cuadros de la página siguiente considerando el parámetro utilizado para la regulación de los efectos económicos de 2023 o, cuando esto no era posible, los del año más próximo.

Por otra parte, y para simplificar los cuadros del este apartado, hemos realizado ciertas agrupaciones:

- Bajo IPC -ya sea pasado, previsto o real- se han agrupado todos aquellos convenios que tienen este referente para el incremento anual, ya que aunque en la inmensa mayoría de los casos el IPC se refiere al estatal, hay 14 convenios que utilizan el autonómico -sobre todo en convenios del País Vasco, pero también en alguno de Navarra o Canarias - y cuatro más el provincial –tres de Guipúzcoa y uno de Jaén-. Tampoco hemos diferenciado en los datos de la tabla entre los que establecen como incremento salarial para cada año de vigencia el IPC sin más, de aquellos que incorporan un tope a este incremento o, por el contrario, incorporan un porcentaje adicional.
- Del mismo modo hemos agrupado a todos los que utilizan como referente para el incremento anual los Presupuestos Generales, en la inmensa mayoría de los casos se refieren a los estatales, pero en algún caso se refieren a los autonómicos – Cataluña, Navarra o Aragón-.

---

<sup>26</sup> Es el caso, por ejemplo, del Convenio sectorial de Tracción Mecánica de Mercancías de Lleida para los años 2018-2024, firmado en diciembre de 2022, en el que se pacta la congelación salarial para los cuatro primeros años, un incremento del 7% para 2022 y del 3,5% para los dos restantes, y una cláusula de garantía salarial para el periodo 2022-2024.

<b>CONVENIOS COLECTIVOS analizados por ÁMBITO FUNCIONAL (2023), REFERENTE DEL INCREMENTO y CLÁUSULA DE GARANTÍA</b>						
	<b>EMPRESA</b>		<b>SECTOR</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Con Cláus. Garantía</b>	<b>Sin Cláus. Garantía</b>	<b>Con Cláus. Garantía</b>	<b>Sin Cláus. Garantía</b>	<b>Con Cláus. Garantía</b>	<b>Sin Cláus. Garantía</b>
% - Sin especificar parámetro de referencia	<b>87</b>	<b>109</b>	<b>184</b>	<b>112</b>	<b>271</b>	<b>221</b>
No se especifica (tablas para cada año de vigencia)	<b>5</b>	<b>69</b>	<b>11</b>	<b>38</b>	<b>16</b>	<b>107</b>
IPC	<b>12</b>	<b>51</b>	<b>1</b>	<b>20</b>	<b>13</b>	<b>71</b>
IPC Pasado	9	49	1	19	10	68
IPC Previsto / Real	3	2	0	1	3	3
CC Sectorial	<b>7</b>	<b>6</b>	<b>6</b>	<b>7</b>	<b>13</b>	<b>13</b>
Presupuestos Generales del Estado, Autonómicos...	<b>1</b>	<b>40</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>40</b>
Otros (Subidas lineales, SMI, PIB, Beneficios o Resultados empresariales...)	<b>9</b>	<b>8</b>	<b>49</b>	<b>5</b>	<b>58</b>	<b>13</b>
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>283</b>	<b>252</b>	<b>182</b>	<b>373</b>	<b>465</b>

Fuente: Elaboración propia.

Tal y como podemos apreciar en la tabla, más de la mitad de los convenios especifican un porcentaje concreto de incremento pero sin referente alguno o, al menos, no es un referente explicitado en el texto convencional. Son concretamente 492 convenios, que suponen el 59% del total, de los cuales un 55% cuentan con cláusula de garantía salarial, un porcentaje sensiblemente más elevado que el 44% general.

En 123 convenios (el 15% del total) no se especifica ni parámetro referente ni porcentaje de incremento, simplemente se incorporan las tablas salariales, en ocasiones sólo para el primer año y estableciendo el incremento para los años siguientes; pero hay otros convenios en los que se anexa una única tabla sin especificar su vigencia y sin regular el incremento<sup>27</sup>; y también hay convenios en los que se deja constancia expresa de que la misma será de aplicación para todos los años de vigencia, lo que implica la congelación salarial en los años restantes de vigencia<sup>28</sup>. La inmensa mayoría de estos convenios, 107 que suponen el 87% de los 123, no tienen cláusula de garantía.

<sup>27</sup> Así ocurre en el convenio de ámbito estatal de la empresa Unidad Editorial SA.

<sup>28</sup> Tal y como sucede en el Convenio de la empresa Marbella Club Hotel SA con vigencia 2022-2026.

<b>% CONVENIOS COLECTIVOS analizados por ÁMBITO FUNCIONAL (2023), REFERENTE DEL INCREMENTO y CLÁUSULA DE GARANTÍA</b>						
	<b>EMPRESA</b>		<b>SECTOR</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Con Cláus. Garantía</b>	<b>Sin Cláus. Garantía</b>	<b>Con Cláus. Garantía</b>	<b>Sin Cláus. Garantía</b>	<b>Con Cláus. Garantía</b>	<b>Sin Cláus. Garantía</b>
% - Sin especificar parámetro de referencia	44,39	55,61	62,16	37,84	55,08	44,92
No se especifica (tablas para cada año de vigencia)	6,76	93,24	22,45	77,55	13,01	86,99
IPC	19,05	80,95	4,76	95,24	15,48	84,52
IPC Pasado	15,52	84,48	5,00	95,00	12,82	87,18
IPC Previsto / Real	60,00	40,00	0,00	100,00	50,00	50,00
CC Sectorial	53,85	46,15	46,15	53,85	50,00	50,00
Presupuestos Generales del Estado, Autonómicos...	2,44	97,56	100,00	0,00	4,76	95,24
Otros (Subidas lineales, SMI, PIB, Beneficios o Resultados empresariales...)	52,94	47,06	90,74	9,26	81,69	18,31
<b>TOTAL</b>	<b>29,95</b>	<b>70,05</b>	<b>58,06</b>	<b>41,94</b>	<b>44,51</b>	<b>55,49</b>

Fuente: Elaboración propia.

Pero son los once convenios sectoriales aquí ubicados con cláusula de garantía los que podrían generar un mayor problema de interpretación de la misma en las empresas por ellos afectadas si no se tiene una constancia clara del incremento salarial inicialmente pactado. Todos, excepto el del Comercio del Mueble, Cestería y Artículos de Mimbre y Junco de la provincia de Alicante, son plurianuales y establecen una cláusula de actualización al final del periodo de vigencia en base al IPC acumulado a lo largo del periodo. En algunos de estos convenios el problema es menor porque aunque el convenio publica las tablas para cada uno de los años sin especificar el incremento que ha operado en cada caso, sí se especifica el sumatorio correspondiente a los años afectados por la cláusula de garantía<sup>29</sup>. En la mayoría de ellos se especifica el porcentaje concreto que el IPC acumulado debe superar para que se active la cláusula de garantía, podemos suponer que ese porcentaje equivale al incremento aplicado en tablas a lo largo del periodo considerado, pero no queda muy preciso en el texto<sup>30</sup>. Sin embargo, hay dos convenios en

<sup>29</sup> Por ejemplo, el Convenio colectivo del Comercio General (Excepto Alimentación) de Valladolid, con vigencia 2022-2025 dispone: "En caso que, la suma del IPC subyacente de cada uno de los años de vigencia del convenio, fuese superior al porcentaje pactado como incremento salarial para la vigencia del mismo (12%). Se actualizarán las tablas salariales en un 0,5% el 1 de enero de 2026"

<sup>30</sup> Así, por ejemplo, el Convenio de Hostelería de Salamanca, con vigencia 2022-2025 regula la siguiente salvaguarda: "En el supuesto de que la suma de los Índices Generales del Sistema de Índices de Precios de Consumo (I.P.C.) de los ejercicios 2023, 2024 y 2025 superase el 10%, se actualizarán los conceptos salariales con el exceso resultante, hasta un máximo del 1,5%, y con efectos desde el 1 de enero de 2026". Otros convenios con una regulación muy similar son el del Comercio del Metal de Ourense con vigencia 2023-2023;

los que ni directa ni indirectamente se especifican los porcentajes de incremento que han operado para elaborar las tablas salariales, y regulan una actualización salarial a la finalización del periodo en base a la evolución del IPC a lo largo del mismo: el de Hostelería de Navarra (2022-2025) y el de la Industria Siderometalúrgica de Barcelona (2022-2024):

#### INDUSTRIA SIDEROMETAL-LURGICA DE LA PROVINCIA DE BARCELONA

##### *“Disposición Transitoria 3ª.*

*Se establece una cláusula de garantía salarial del 85 % de la diferencia existente entre el sumatorio de las inflaciones a 31 de diciembre (de años 2022, 2023 y 2024) y el importe total de los incrementos salariales en tablas durante los años del Convenio. El importe que resulte se hará efectivo directamente con efectos 1 de enero de 2025 y sin efectos retroactivos. Esta cláusula de garantía salarial es de naturaleza transitoria para el convenio 2022-2024.”*

Sólo seis convenios referencian el incremento en el IPC Previsto o Real, menos de un 1% del total, la mitad de ellos con cláusula de garantía salarial. El IPC utilizado como referente en mayor medida es el pasado, en 78 convenios, que suponen un 9% del total, de los cuales sólo el 10% contienen cláusula de salvaguarda salarial.

Hay 26 convenios que reproducen o derivan directamente al incremento salarial anual pactado en el ámbito superior, la mitad de los cuales son sectoriales provinciales que se remiten a lo establecido en el sectorial estatal y la otra mitad corresponde a empresas que toman como referente el sectorial correspondiente. En esta pequeña agrupación se ubica el 3% de los convenios y es donde se produce un mayor equilibrio entre los que cuentan con cláusula de garantía y los que no, se reparten exactamente al 50%.

Los 42 convenios que vinculan el incremento salarial a lo establecido en los Presupuestos Generales Estatales o Autonómicos suponen el 5% del total y corresponden, mayoritariamente, a la regulación laboral del personal laboral de administraciones, organismos o empresas públicas, o bien a empresas privadas que prestan servicios a estos entes públicos.

En relación a este grupo de convenios, debemos recordar que en octubre de 2022 CCOO y UGT firmaron con el Gobierno el Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI, que contempla, entre otras cuestiones, la cuantía de los incrementos económicos para el período 2022-2024 y, por primera vez en el ámbito del empleo público, se establece una actualización salarial con carácter general para cada uno de los años de vigencia del acuerdo: el incremento inicialmente previsto para el 2022 por la LGPE del 2% fue actualizado hasta el 3,5%; para el 2023, con un incremento inicial del 2,5%, se establece un incremento adicional del 0,5% si el IPC armonizado de 2022 y 2023 (previsión de

---

el de Hostelería de de Baleares; el del Juego del Bingo de Valencia; o los estatales de Tejas, Ladrillos y piezas especiales de Arcilla y el de Centros y Servicios Veterinarios, estos cuatro últimos con vigencia 2023-2025.

septiembre) supera los incrementos pactados para dichos años, y otro 0,5% si el incremento del PIB es superior al previsto, incrementos consolidables y con efectos retroactivos al 1 de enero de 2023; finalmente, para el año 2024 se fija un incremento inicial del 2%, al que se sumará un 0,5% adicional si el IPC armonizado de 2022, 2023 y 2024 supera los incrementos pactados para dichos años, incrementos también consolidables y con efectos retroactivos al 1 de enero de 2024.

En la tabla hemos contabilizado con cláusula de garantía únicamente a los dos únicos convenios que de forma expresa regulan la materia en los términos acordados en el citado Acuerdo Marco<sup>31</sup>.

En el apartado “Otros” hemos agrupado a los 71 convenios, el 8,4% del total que han pactado subidas salariales en base a otros criterios: tres de ellos vinculan las subidas al SMI<sup>32</sup>; un convenio sectorial establece una subida lineal<sup>33</sup>; cuatro convenios de empresa establecen el incremento en base a los beneficios, productividad o resultados empresariales<sup>34</sup>; en otros cuatro convenios plurianuales no se acuerda incremento para los sucesivos años de vigencia, tres de ellos son de ámbito de empresa, dos de los cuales afectan al ámbito público por lo que, en principio, no generan más problemas<sup>35</sup>, pero el cuarto es el Convenio sectorial de Cítricos de Murcia, con vigencia 2022 – 2024, y firmado en marzo de 2023, tras establecer un 3% de incremento para el primer año, dice en relación a los dos restantes:

*“5.1. Incremento salarial*

*Para los años 2023 y 2024 las partes acordarán la fijación de los incrementos salariales para dichos ejercicios comprometiéndose a negociar de buena fe.”*

Pero el grueso de los acuerdos ubicados en este último grupo, 59 convenios que afectan a 569.359 personas trabajadoras, firmados con posterioridad a la firma del V AENC, responden a los criterios establecidos en este acuerdo. No se hace una mención expresa al mismo, pero los incrementos pactados coinciden con los acordados en él (4% para 2023, 3% para 2024 y 3% para 2025).

En concreto, 23 de estos convenios -21 sectoriales y dos de empresa- tienen una vigencia plenamente coincidente con la del V AENC y calcan al completo el incremento establecido

---

<sup>31</sup> Son en concreto, III Convenio colectivo de los Hospitales de Agudos, Centros de Atención Primaria, Centros Sociosanitarios y Centros de Salud Mental, concertados con el Servicio Catalán de Salud y el del Grupo RENFE.

<sup>32</sup> Dos de ámbito sectorial, ambos del mismo sector de actividad y de la misma Comunidad Autónoma: Industrias de Tintorerías y Limpieza de ropa, Lavandería y Planchado de ropa de la provincias de Valladolid y Soria. El tercero es el de la empresa Nuevo Círculo SL, en el que todas las categorías profesionales aparecen en tablas con el SMI.

<sup>33</sup> Industrias Vinícolas de Zaragoza.

<sup>34</sup> Así lo hace, por ejemplo, el II Convenio colectivo de la Compañía Operadora de Corto y Medio Radio “Iberia Express” SAU, único de los tres con cláusula de garantía salarial.

<sup>35</sup> Son, en concreto, el Convenio del personal laboral del Ayuntamiento de Osa de la Vega, un municipio de Cuenca y el de la Fundación General de la Universidad de Málaga.

en el mismo para cada uno de los años. En 16 convenios más de los 59, cuya vigencia no coincide plenamente con la del V AENC, los incrementos pactados para los años de coincidencia con el acuerdo interconfederal son también idénticos a los pactados en éste. Y, finalmente, hay 20 convenios más en los que se producen ligeras variaciones: coinciden dos de los años plenamente y en el tercero se pacta un punto de incremento más o menos, el incremento pactado para el periodo coincide pero se cambia la distribución en los diferentes años...

Si desagregamos a estos 59 convenios por ámbito funcional, resulta que 51 son sectoriales y ocho de ámbito de empresa. Y en relación al nivel de implantación de una cláusula de garantía: siete de los ocho de empresa la contienen y también 48 de los 51 sectoriales.

Finalmente, en relación a esta materia, merecen ser destacados 28 convenios colectivos (12 sectoriales y 16 de empresa) que regulan el incremento salarial en caso de prórroga, entre ellos podemos destacar al de Hostería de la provincia de Valencia por su elevada cobertura personal, afecta a 65.197 personas, pero además del texto del convenio podemos interpretar que esta previsión de incremento también sería de aplicación en caso de ultraactividad si la Comisión Negociadora tuviera problemas para constituirse:

*“Artículo 5. DENUNCIA, REVISIÓN Y PRÓRROGA*

*(...) En el supuesto de no ser denunciado el Convenio, se prorrogará de año en año hasta que medie denuncia en los términos establecidos en este artículo. Para cada año de prórroga se aplicará una revisión de las retribuciones, tomando como referencia para ello la inflación registrada en el ámbito nacional durante el año anterior al de prórroga del Convenio. Si se denunciara el Convenio y no se constituyera la Comisión Negociadora, por inexistencia de partes legitimadas para negociar, el mismo quedaría prorrogado en los términos previstos en este apartado.”*

Menos frecuentes son los que regulan el incremento salarial de forma explícita tanto para el supuesto de prórroga como para el periodo de ultraactividad<sup>36</sup> tal y como lo hace el Convenio sectorial de Establecimientos Sanitarios de carácter Privado de la provincia de Cádiz:

*“ARTÍCULO 3. - VIGENCIA.*

*La vigencia de este Convenio se establecerá en 5 años, comenzando el día 1 de enero de 2.021 y terminando el 31 de diciembre de 2.025, quedando tácita y automáticamente prorrogado si no fuere denunciado por las partes con dos meses de antelación, al término de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.*

*En el caso que no mediara denuncia por cualquiera de las partes, los conceptos económicos y salariales del presente Convenio se incrementarán en lo que haya subido el IPC de los doce meses anteriores a la terminación de su vigencia o de cualquiera de sus prórrogas.*

---

<sup>36</sup> También regula el incremento salarial para ambos supuestos el Convenio de la UTE madrileña conformada por Simón Casas Productions SA y Náutica Viajes SL.



*En el supuesto de que mediara denuncia por cualquiera de las partes y expirara la vigencia de este Convenio Colectivo, si las partes no hubiesen llegado a un acuerdo de convenio, éste se aplicará en todo su contenido mientras tanto no se negocie un nuevo Convenio. No obstante, por lo que respecta a las tablas salariales se incrementarán los conceptos salariales de la siguiente forma, salvo pacto previo: - Para 2026, un incremento del 2%, y en caso de que el IPC de los doce meses anteriores sea superior a dicho porcentaje, se aplicará el IPC real, con un tope máximo del 3%. - Para 2027, un incremento del 2%, y en caso de que el IPC de los doce meses anteriores sea superior a dicho porcentaje, se aplicará el IPC real, con un tope máximo del 3%. - Para los años 2028 y posteriores, se aplicará el IPC de los 12 meses anteriores, con el límite máximo del 1,5%”.*

Nueve de estos 28 convenios contienen cláusula de garantía salarial, cinco de los doce sectoriales y cuatro de los dieciséis de empresa.

### **Sectores de actividad económica**

Las estadísticas oficiales sobre negociación colectiva desagregan los datos relativos a la incorporación de la cláusula de garantía en base a los cuatro grandes sectores de actividad (Agrario, Industria, Servicios y Construcción). En nuestro análisis hemos optado por ofrecer una segregación mínima de los datos en base a la organización federativa de nuestro sindicato, aun siendo conscientes de que la mayoría de las federaciones engloban a una amplia variedad de sectores y, por tanto, de situaciones.

<b>CONVENIOS COLECTIVOS analizados por ÁMBITO FUNCIONAL, FEDERACIÓN DE CCOO y CLÁUSULA DE GARANTÍA</b>						
	<b>EMPRESA</b>		<b>SECTOR</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Sin Cláus. Garantía</b>	<b>Con Cláus. Garantía</b>	<b>Sin Cláus. Garantía</b>	<b>Con Cláus. Garantía</b>	<b>Sin Cláus. Garantía</b>	<b>Con Cláus. Garantía</b>
<b>HABITAT</b>	39	10	50	41	89	51
<b>SERVICIOS A LA CIUDADANÍA</b>	96	27	41	35	137	62
<b>SERVICIOS</b>	43	13	46	88	89	101
<b>ENSEÑANZA</b>	13	1	2	2	15	3
<b>INDUSTRIA</b>	61	55	30	76	91	131
<b>SANIDAD</b>	18	5	12	8	30	13
<b>COMPARTIDOS</b>	13	10	1	2	14	12
<b>TOTAL</b>	283	121	182	252	465	373

Fuente: Elaboración propia.

<b>% CONVENIOS COLECTIVOS analizados por ÁMBITO FUNCIONAL, FEDERACIÓN DE CCOO y CLÁUSULA DE GARANTÍA</b>						
	<b>EMPRESA</b>		<b>SECTOR</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Sin Cláus. Garantía</b>	<b>Con Cláus. Garantía</b>	<b>Sin Cláus. Garantía</b>	<b>Con Cláus. Garantía</b>	<b>Sin Cláus. Garantía</b>	<b>Con Cláus. Garantía</b>
<b>HABITAT</b>	79,59	20,41	54,95	45,05	63,57	36,43
<b>SERVICIOS A LA CIUDADANÍA</b>	78,05	21,95	53,95	46,05	68,84	31,16
<b>SERVICIOS</b>	76,79	23,21	34,07	65,19	46,84	53,16
<b>ENSEÑANZA</b>	92,86	7,14	50,00	50,00	83,33	16,67
<b>INDUSTRIA</b>	52,59	47,41	28,30	71,70	40,99	59,01
<b>SANIDAD</b>	78,26	21,74	60,00	40,00	69,77	30,23
<b>COMPARTIDOS</b>	56,52	43,48	33,33	66,67	53,85	46,15
<b>TOTAL</b>	70,05	29,95	41,84	57,93	55,49	44,51

Fuente: Elaboración propia.

Las estadísticas oficiales indican que de los 3.512 convenios que registraron los efectos económicos para el 2023 hasta el 31 de diciembre, 518 que suponen el 14,7% del total cuentan con garantía salarial. Y, por sectores de actividad, el porcentaje más elevado de incorporación de esta regulación se produce en los convenios de Industria que superan el 21% de los convenios, seguido a bastante distancia por el sector el sector de la Construcción con un 11,5%, el de Servicios con un 10,9% y, cerrando la serie, el sector Agrario con un 4,1%. Las tablas correspondientes a nuestro análisis de los convenios firmados el pasado año, muestran unos porcentajes de incorporación de la cláusula de garantía, en general, más elevados de los que podríamos esperar en base a las estadísticas oficiales y que se explican por la metodología utilizada y anteriormente explicada.

El más elevado corresponde a la Federación de Industria con el 59%, seguida por Servicios con un 54%; con unos porcentajes sensiblemente inferiores, les siguen las federaciones de Habitat con un 36%; muy cercanas entre sí, Servicios a la Ciudadanía y Sanidad, con el 31% y el 30% respectivamente; y cierra la serie la Federación de Enseñanza con el 17%. Evidentemente son datos relativos que se referencian en cifras absolutas bastante distintas entre federaciones. Por último, 12 de los 26 convenios en cuya negociación ha participado más de una federación cuentan con cláusula de garantía salarial.

### **Creados en 2023**

En este apartado pretendemos una mínima comparativa entre los 81 convenios creados en 2023 y los 757 renovados el pasado año, en relación a la incorporación de la cláusula de garantía. Las tablas muestran que si el 44% de los 838 tienen cláusula de garantía, este

porcentaje se queda en el 26% para los convenios de nueva creación mientras que se eleva hasta el 46,5% para los convenios renovados. Esta menor incorporación en los convenios de nueva creación se produce tanto entre los de ámbito sectorial como en los de empresa, si bien esta diferencia es más pronunciada en el caso de los convenios sectoriales.

Si atendemos al porcentaje de personas afectadas, podemos observar que en los convenios de nueva creación con cláusula de garantía el porcentaje de afectación personal es mucho mayor en el ámbito sectorial que en el de empresa, tres de los cuatro convenios sectoriales con mayor afectación personal creados el pasado año tienen cláusula de garantía<sup>37</sup>, mientras que seis de los ocho convenios sectoriales sin cláusula de garantía creados en 2023 afectan a menos de 600 personas<sup>38</sup>. También en el ámbito de empresa, el nivel de afectación personal media de los convenios creados en 2023 sin cláusula de garantía -522 personas- es sensiblemente inferior al de aquellos que si contienen esta salvaguarda -868 personas-.

<b>CONVENIOS COLECTIVOS y PERSONAS AFECTADAS por AÑO DE CREACIÓN, inclusión de CLÁUSULA DE GARANTÍA y ÁMBITO FUNCIONAL</b>						
	<b>EMPRESA</b>		<b>SECTOR</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>
<b>Creados en 2023</b>						
Con cláusula de garantía	17	14.755	4	77.114	21	91.869
Sin cláusula de garantía	52	27.140	8	10.700	60	37.840
<b>Total</b>	<b>69</b>	<b>41.895</b>	<b>12</b>	<b>87.814</b>	<b>81</b>	<b>129.709</b>
<b>Creados con anterioridad</b>						
Con cláusula de garantía	104	88.437	248	3.343.399	352	3.431.836
Sin cláusula de garantía	231	114.057	174	2.399.490	405	2.513.547
<b>Total</b>	<b>335</b>	<b>202.494</b>	<b>422</b>	<b>5.742.889</b>	<b>757</b>	<b>5.945.383</b>
<b>TOTAL</b>						
Con cláusula de garantía	121	103.192	252	3.420.513	373	3.523.705
Sin cláusula de garantía	283	141.197	182	2.410.190	465	2.551.387
<b>Total</b>	<b>404</b>	<b>244.389</b>	<b>434</b>	<b>5.830.703</b>	<b>838</b>	<b>6.075.092</b>

Fuente: Elaboración propia.

<sup>37</sup> Son los siguientes: I Convenio de Comercio General de Badajoz que afecta a 15.114; el de Empresas de Restauración Moderna de Guipúzcoa con 18.000 personas afectadas; y el autonómico de Ayuda a Domicilio de Andalucía que afecta a 40.000 personas trabajadoras.

<sup>38</sup> Estos convenios son: Artes Escénicas de la Comunidad Autónoma del País Vasco; Alquiler de Vehículos sin conductor de la Comunidad de Madrid; Arrendamiento de Vehículos con Conductor de Baleares; Clubs Náuticos, Dársenas y Puertos Deportivos de la Región de Murcia; Empresas de Información, Divulgación y Dinamización Ambiental en la Red de Espacios Naturales Protegidos de la Región de Murcia; y el de Mantenimiento de la Red de Saneamiento de la Ciudad de Cádiz, éste sectorial de ámbito local. Entre los seis afectan a tan sólo 1.700 personas.

<b>CONVENIOS COLECTIVOS y PERSONAS AFECTADAS por AÑO DE CREACIÓN, inclusión de CLÁUSULA DE GARANTÍA y ÁMBITO FUNCIONAL (%)</b>						
	<b>EMPRESA</b>		<b>SECTOR</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>
<b>Creados en 2023</b>						
Con cláusula de garantía	24,64	35,22	33,33	87,82	25,93	70,83
Sin cláusula de garantía	75,36	64,78	66,67	12,18	74,07	29,17
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>Creados con anterioridad</b>						
Con cláusula de garantía	31,04	43,67	58,77	58,22	46,50	57,72
Sin cláusula de garantía	68,96	56,33	41,23	41,78	53,50	42,28
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<b>TOTAL</b>						
Con cláusula de garantía	29,95	42,22	58,06	58,66	44,51	58,00
Sin cláusula de garantía	70,05	57,78	41,94	41,34	55,49	42,00
<b>Total</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

Por tanto, podemos concluir, por una parte, que el índice de incorporación de cláusulas de garantía es inferior en los convenios creados en 2023 que en los que fueron creados con anterioridad, tanto en el ámbito sectorial como en el de empresa. Y, por otro lado, que el nivel de afectación personal de los convenios con cláusula de garantía es superior al de aquellos que no la tienen en ambos ámbitos funcionales.

### **CONTENIDO DE LAS CLÁUSULAS DE GARANTÍA**

En la tradicional cláusula de garantía se partía de un incremento salarial anual inicial en base a la previsión de inflación del año en cuestión y, una vez finalizado el año y conocida la inflación real, ese incremento era revisado para evitar la pérdida de poder adquisitivo de los salarios, esta revisión solía tener carácter retroactivo desde el uno de enero del año correspondiente y se producía una actualización de tablas previa al incremento del nuevo año.

No todos los convenios contaban con cláusula de garantía y no todas las cláusulas eran idénticas, en algunos casos al IPC, tanto previsto como real, se adicionaba un determinado porcentaje, en otros se ponía un límite máximo a la revisión... En cada sector o empresa, la situación económica específica y la fuerza en la negociación de cada una de las partes era determinante en este aspecto como en otros.

Durante años no se contó con una regulación de la garantía salarial en el más alto nivel de la negociación colectiva, pero el V AENC sí contiene una cláusula de revisión referenciada al IPC que pueda corregir los desvíos ante situaciones aún inciertas sobre la evolución de la inflación. Una previsión que deberemos tener en cuenta dado que muchos de los convenios firmados el pasado año ya la tuvieron como referente.

En este capítulo nos centraremos en el estudio del contenido específico de las cláusulas de garantía detectadas en 373 convenios de los 838 registrados a lo largo del pasado año y analizados en este informe.

Las múltiples combinaciones de los elementos que intervienen en este tipo de regulación van a determinar una amplísima variedad de cláusulas de garantía. Para facilitar el análisis vamos a enfrentar cada uno de estos elementos por separado:

- Concepto de referencia utilizado en la cláusula de garantía y su temporalidad.
- Nivel de cobertura de la cláusula de garantía.
- Posibles efectos de la cláusula de garantía.
- Y, finalmente, su regulación ante un supuesto cierre negativo del parámetro de referencia.

### **Concepto de referencia**

El concepto referente mayoritariamente utilizado en las cláusulas de garantía sigue siendo el IPC real del año, así lo hacen 351 de los 373 convenios, que suponen más del 99% del total. De estos 351, 344 se refieren al IPC estatal, en ocasiones combinado con otros elementos tales como los resultados o beneficios<sup>39</sup>; generalmente interanual, pero en ocasiones se vinculan al subyacente<sup>40</sup> o, menos habitual, es la combinación del IPC armonizado y del PIB<sup>41</sup>. De los ocho restantes, uno se referencia en un IPC provincial y los otros siete en IPCs autonómicos, dos en el IPC del País Vasco, dos más en el de Cataluña,

---

<sup>39</sup> Así ocurre, por ejemplo, en los convenios de las empresas: Repsol Lubricantes y Especialidades SA de ámbito estatal; Aspla – Plásticos Españoles SA de Cantabria; o en el Convenio del grupo conformado por las empresas catalanas Brilen SA, Novapet SA y Brilen Tech SAU; pero también se produce esta confluencia en el Convenio sectorial autonómico de empresas organizadoras del Juego de Bingo de Galicia.

<sup>40</sup> Así lo hacen dos convenios sectoriales del mismo sector y ambos de la provincia de Burgos: el del Comercio de la Alimentación-Mayoristas de Coloniales, Detallistas de Ultramarinos, Supermercados y Autoservicios; y el del Comercio Mixto, y ambos firmados, casualmente, en la misma fecha.

<sup>41</sup> Tal y como hace el III Convenio colectivo de los Hospitales de Agudos, Centros de Atención Primaria, Centros Sociosanitarios y Centros de Salud Mental, concertados con el Servicio Catalán de Salud.

otros dos en el de Navarra y uno en el de Canarias, tres de éstos siete son de ámbito de empresa<sup>42</sup> y cuatro sectoriales<sup>43</sup>.

En cinco convenios se establece un determinado porcentaje de incremento inicial para cada uno de los años de vigencia y una revisión salarial en base al IPC pasado. A modo de ejemplo, el convenio para los centros de Álava de la Fundación Tecnalia Research and Innovation con vigencia 2023 – 2026, tras establecer un incremento salarial inicial para cada uno de los años en base al IPC real estatal del año anterior, incorpora la siguiente cláusula de actualización salarial en base también al IPC pasado:

*Artículo 13. Revisión del salario real*

*ACTUALIZACIÓN SALARIO REAL (...)*

*2024-2025-2026: El incremento salarial será la media aritmética del 3,50 por ciento y el IPC del año anterior. Esto es: Incremento salarial = (IPC año anterior+3,50 por ciento)/2*

*Para los años 2025 y 2026, adicionalmente a los porcentajes de incrementos resultantes de la fórmula de actualización salarial real para dichos años, se sumará un 0,425 por ciento cada año respectivamente".*

Muy pocos son los convenios que no se referencian en el IPC, sólo diecisiete, la mayoría de ellos condicionan la garantía salarial a los beneficios, Ebitda, resultados, ventas..., en algún caso persisten ciertas regulaciones que surgieron como consecuencia de la pérdida de actividad durante la pandemia provocada por la COVID-19<sup>44</sup>. Y algunos otros, sobre todo sectoriales, se referencian en parámetros específicos de su actividad<sup>45</sup>.

---

<sup>42</sup> Son los convenios de Disa Tenerife SL de Santa Cruz de Tenerife; el de la Fundación Lantegi Batuak de Bizkaia; y el de TSF Navarra de Técnicas de Soldadura y Fijación SL.

<sup>43</sup> Dos de éstos de la provincia de Tarragona: Cooperativas del Campo y el de Industrias Vinícolas; además, del de Intervención Social de Álava y el del Comercio de Ganadería de Navarra.

<sup>44</sup> En el Convenio sectorial de Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro de La Región de Murcia, por ejemplo, referencia la cláusula de revisión salarial para el ejercicio 2023 al número de espectadores que asistan a las salas de cine. Y el de la empresa Sulquisa SA condiciona la activación de la cláusula a que la situación del mercado permita trabajar a un porcentaje mínimo de su capacidad.

<sup>45</sup> Los convenios de Derivados del Cemento de las provincias de Toledo y A Coruña, siguiendo las directrices del estatal, la hacen depender del consumo anual de cemento de España; y el de Industrias de Ebanistería y Afines de Lugo en la evolución del IPC Inmobiliario.

<b>CONVENIOS COLECTIVOS analizados CLÁUSULA DE GARANTÍA y PERSONAS AFECTADAS Por PARÁMETRO DE REFERENCIA y ÁMBITO FUNCIONAL (2023)</b>						
	<b>EMPRESA</b>		<b>SECTOR</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>
IPC REAL Estatal	103	81.821	241	3.370.882	344	3.452.703
IPC REAL Autonómico	2	2.418	5	5.588	7	8.006
IPC Pasado	4	394	1	4.500	5	4.894
OTROS (PIB, Objetivos...)	12	18559	5	5.151	17	23.710
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>103.192</b>	<b>252</b>	<b>3.386.121</b>	<b>373</b>	<b>3.489.313</b>

Fuente: Elaboración propia.

<b>% CONVENIOS COLECTIVOS analizados CLÁUSULA DE GARANTÍA y PERSONAS AFECTADAS Por PARÁMETRO DE REFERENCIA y ÁMBITO FUNCIONAL (2023)</b>						
	<b>EMPRESA</b>		<b>SECTOR</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>
IPC REAL Estatal	85,12	79,29	95,63	99,55	92,23	98,95
IPC REAL Autonómico	1,65	2,34	1,98	0,17	1,88	0,23
IPC Pasado	3,31	0,38	0,40	0,13	1,34	0,14
OTROS (PIB, Objetivos...)	9,92	17,98	1,98	0,15	4,56	0,68
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

Otro aspecto a considerar en relación al referente es la temporalidad del mismo, cuestión directamente relacionada con la periodicidad que la cláusula establece para proceder a su activación.

El IPC interanual, al que tradicionalmente se referían los convenios como IPC real, es el referente en la mayoría de los convenios, concretamente en 169 que suponen el 45% de los 373. Este referente se corresponde con aquellos convenios que establecen la revisión por garantía salarial a la finalización de cada uno de los años.

En las siguientes tablas hemos agrupado a los convenios atendiendo única y exclusivamente a la periodicidad –anual o plurianual- de la revisión por garantía, de modo que en cualquiera de las segregaciones confluyen sin distinción IPC real, pasado, subyacente o armonizado.

<b>CONVENIOS COLECTIVOS analizados con CLÁUSULA DE GARANTÍA y PERSONAS AFECTADAS por TEMPORALIDAD de REFERENCIA y ÁMBITO FUNCIONAL (2023)</b>						
	<b>EMPRESA</b>		<b>SECTOR</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>
IPC Interanual	65	46.287	104	1.137.871	169	1.184.158
IPC Periodo superior al año	48	55.524	144	2.228.227	192	2.283.751
Combinación de los anteriores	8	1.381	4	20.223	12	21.604
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>103.192</b>	<b>252</b>	<b>3.386.121</b>	<b>373</b>	<b>3.489.313</b>

Fuente: Elaboración propia.

En el primer Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, con vigencia 2010-2012 la recomendación en relación a este aspecto concreto de la cláusula de garantía era que los convenios tomaran *“como referencia el incremento salarial pactado en el convenio colectivo y la inflación real en todo el periodo, y se adecuará temporalmente en función de lo que se pacte”*. A partir de la firma de este acuerdo interconfederal empezaron a proliferar los convenios colectivos que establecían la salvaguarda salarial para un periodo superior al año.

<b>% CONVENIOS COLECTIVOS analizados con CLÁUSULA DE GARANTÍA y PERSONAS AFECTADAS por TEMPORALIDAD de REFERENCIA y ÁMBITO FUNCIONAL (2023)</b>						
	<b>EMPRESA</b>		<b>SECTOR</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>
IPC Interanual	53,72	44,86	41,27	33,60	45,31	33,94
IPC Periodo superior al año	39,67	53,81	57,14	65,80	51,47	65,45
Combinación de los anteriores	6,61	1,34	1,59	0,60	3,22	0,62
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

Entre los convenios con cláusula de garantía registrados el pasado año y objeto de este estudio, tal y como muestra el cuadro, casi el 52% de las cláusulas de garantía salarial establecían un periodo para la revisión superior al año, en el cuadro hemos agrupado los



que se refieren a la vigencia completa y aquellos que lo hacen para un periodo de dos o más años pero no para toda la vigencia<sup>46</sup>.

Sin embargo, la cláusula de garantía que contiene el V AENC es de carácter anual y el efecto de este acuerdo se hace sentir en los convenios firmados con posterioridad al mismo. Así, la cláusula de garantía salarial de la mayoría de los 156 convenios con cláusula de garantía firmados después del 10 de mayo del 2023 es de carácter anual, son concretamente 83 convenios que suponen el 53% de los 156.

Esta es una cuestión básica porque, si la vigencia media de los convenios que contienen cláusula de garantía es de cuatro años, su efectividad será muy distinta si se activa cada uno de los años o sólo a la finalización de la vigencia. Como muestra la tabla, algunos convenios incorporan una actualización salarial que combina una revisión anual con otra a la finalización de la vigencia<sup>47</sup>.

<b>CONVENIOS COLECTIVOS y PERSONAS AFECTADAS por AÑOS AFECTADOS por la CLÁUSULA DE GARANTÍA y ÁMBITO FUNCIONAL (2023)</b>						
	<b>EMPRESA</b>		<b>SECTOR</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>
<b>Todos los años de vigencia*</b>	45	21.990	55	729.302	100	751.292
<b>Sólo para un año</b>	4	675	2	39.000	6	39.675
<b>Sólo para primeros años de vigencia</b>	4	2.968	7	131.167	11	134.135
<b>Sólo para últimos años de vigencia</b>	33	44.998	60	437.486	93	482.484
<b>Actualización tablas al final de vigencia</b>	35	32.561	128	2.049.166	163	2.081.727
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>103.192</b>	<b>252</b>	<b>3.386.121</b>	<b>373</b>	<b>3.489.313</b>

\*Incluidos los siete convenios con vigencia anual

**Fuente:** Elaboración propia.

<sup>46</sup> Así, y a modo de ejemplo, en el Convenio de la empresa Finanzauto SA, la cláusula afecta sólo a los dos primeros años de vigencia y es en relación a la variación del IPC en esos dos años (2022 y 2023); y en el del sector de Transportes de Mercancías por Carretera de la provincia de Castellón, la cláusula afecta sólo a los dos últimos años de vigencia y es en relación a la variación del IPC en esos dos años (2023 y 2024).

<sup>47</sup> El Convenio de la empresa Avanqua Oceanografic SL de Valencia, con vigencia 2022-2024, es ejemplo claro de la complejidad que este tipo de regulación llega a alcanzar, por una parte incorpora una cláusula de revisión a la finalización del 2023 y 2024 y, a la finalización del 2024, se revisa también en base a la suma del IPC real de los tres años de vigencia, pero establece en éste segundo supuesto dos nuevos topes dependientes del nivel de actividad de la empresa.

<b>% CONVENIOS COLECTIVOS y PERSONAS AFECTADAS por AÑOS AFECTADOS por la CLÁUSULA DE GARANTÍA y ÁMBITO FUNCIONAL (2023)</b>						
	<b>EMPRESA</b>		<b>SECTOR</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>
Todos los años de vigencia*	37,19	21,31	21,83	21,54	26,81	21,53
Sólo para un año	3,31	0,65	0,79	1,15	1,61	1,14
Sólo para primeros años de vigencia	3,31	2,88	2,78	3,87	2,95	3,84
Sólo para últimos años de vigencia	27,27	43,61	23,81	12,92	24,93	13,83
Actualización tablas al final de vigencia	28,93	31,55	50,79	60,52	43,70	59,66
<b>TOTAL</b>	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

En las tablas anteriores hemos agrupado a los convenios en base a los años realmente afectados por la cláusula de garantía en relación a la vigencia pactada, de este modo podemos evidenciar que sólo en 100 de los 373 que contienen salvaguarda salarial la extienden a todos los años de vigencia, el 27% del total que afectan al 21,5% de las trabajadoras y trabajadores. Mientras que en la mayoría de los casos esta regulación tiene como único efecto una actualización de tablas a la finalización de su vigencia, son 163 convenios que suponen el 44% del total y que afectan a más de dos millones de personas, el 60% del total.

Por otra parte, merecen ser destacados una serie de convenios en los que la activación de la cláusula de garantía salarial se produce en dos tiempos, en dos momentos diferentes de su vigencia. A modo de ejemplo, el Convenio sectorial del Comercio de Alimentación (Almacenes) de Navarra, con vigencia 2022-2024, tras pactar un incremento inicial para 2022 del 3% y del 5,5% para el 2023, establece la siguiente regulación:

*“Artículo 12. Retribuciones.*

*(...) Tan pronto se tenga conocimiento del IPC nacional correspondiente al periodo 2022-2023 se procederá a revisar las tablas correspondientes al año 2024 aplicando la diferencia entre el IPC acumulado de los años 2022 y 2023 si ese índice superase los incrementos de convenio pactados para esos mismos años. Esa revisión no tendrá efecto retroactivo, pasando a formar parte del incremento establecido para el año 2024; además, las tablas correspondientes al año 2024, una vez aplicada la revisión anterior, se incrementarán en un 3%. Por último, finalizado el año 2024, se revisará la tabla aplicando la diferencia, si la hubiera, entre el IPC nacional que resulte del año 2024 con el 3%. Esa tabla servirá de base para el año 2025, sin que, por tanto, tenga efectos retroactivos en el año 2024”.*

Entre los convenios que contienen esta “doble cláusula” son de destacar por su elevado nivel de cobertura personal, los convenios de diferentes centros de trabajo del Grupo Michelin España Portugal SA, o los sectoriales de Comercio del Calzado de Zaragoza o el estatal de la Industria de Perfumerías y Afines.

### Nivel de cobertura de la cláusula de garantía

Otro aspecto diferenciador entre unas cláusulas de garantía y otras es su nivel de cobertura, pues aun cuando se produzca una coincidencia tanto en el parámetro de referencia utilizado como en el periodo de revisión pactada no siempre se generan idénticos efectos.

En las tablas hemos intentado una mínima agrupación de la amplia variedad que, como en casi todos los aspectos analizados, hemos encontrado en nuestra lectura.

<b>CONVENIOS COLECTIVOS con cláusula de garantía y PERSONAS AFECTADAS por NIVEL DE GARANTÍA de la CLÁUSULA DE SALVAGUARDA y ÁMBITO FUNCIONAL (2023)</b>						
	<b>EMPRESA</b>		<b>SECTOR</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>
IPC de referencia	32	16.007	40	213.085	72	229.092
IPC de referencia + % adicional	2	583	2	3.226	4	3.809
IPC de referencia - %	14	7.195	20	66.253	34	73.448
IPC de referencia topado	51	47.584	175	2.931.148	226	2.978.732
% Fijo adicional	7	18.353	7	163.268	14	181.621
% Variable en base a...	14	12.981	7	8.159	21	21.140
Otros	1	489	1	982	2	1.471
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>103.192</b>	<b>252</b>	<b>3.386.121</b>	<b>373</b>	<b>3.489.313</b>

Fuente: Elaboración propia.

<b>% CONVENIOS COLECTIVOS con cláusula de garantía y PERSONAS AFECTADAS por NIVEL DE DE GARANTÍA de la CLÁUSULA DE SALVAGUARDA y ÁMBITO FUNCIONAL (2023)</b>						
	<b>EMPRESA</b>		<b>SECTOR</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>
IPC de referencia	26,45	15,51	15,87	6,29	19,30	6,57
IPC de referencia + % adicional	1,65	0,56	0,79	0,10	1,07	0,11
IPC de referencia - %	11,57	6,97	7,94	1,96	9,12	2,10
IPC de referencia topado	42,15	46,11	69,44	86,56	60,59	85,37
% Fijo adicional	5,79	17,79	2,78	4,82	3,75	5,21
% Variable en base a...	11,57	12,58	2,78	0,24	5,63	0,61
Otros	0,83	0,47	0,40	0,03	0,54	0,04
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

Únicamente 72 de los convenios que contienen cláusula de salvaguarda, garantizan el IPC de referencia (sea éste real, pasado, subyacente o armonizado), el 19% del total, y aunque

en términos absolutos son más los convenios sectoriales que los de empresa (40 frente a 32), en términos relativos los de empresa superan a los sectoriales: el 26% de las cláusulas de garantía de los convenios de empresa analizados y que cuentan con esta regulación, garantizan el IPC de referencia sin ningún tipo de tope o condición; mientras que entre los convenios sectoriales este porcentaje no llega al 16%.

En cuatro convenios, dos de ellos de empresa<sup>48</sup> y otros dos sectoriales<sup>49</sup>, se garantiza un porcentaje adicional al IPC de referencia.

En ocasiones, para activar la cláusula de garantía salarial, se imponen ciertas condiciones adicionales a la lógica superación del incremento salarial pactado por el parámetro de referencia. Son bastantes los convenios que establecen como requisito que el IPC alcance un porcentaje sensiblemente superior al incremento salarial pactado<sup>50</sup>. Estos convenios son los 34 ubicados en tablas bajo el epígrafe "IPC de referencia -%", en el que se agrupan los acuerdos que para activar la cláusula de salvaguarda exigen un IPC mínimo y sensiblemente superior al incremento salarial inicial. La activación de esta cláusula en estos convenios implica, necesariamente, una pérdida de poder adquisitivo que los negociadores han asumido en el acuerdo y, aunque no afectan a un elevado porcentaje de personas – son el 2% de las que cuentan con cláusula de garantía-, suponen el 9% del total de los convenios y son, en su mayoría, de ámbito sectorial. Así, por ejemplo, el Convenio de Industrias Vinícolas de Toledo, con vigencia 2023-2024, contiene la siguiente regulación:

*"37. - Incremento salarial*

*Año 2023.- ... 3,5%*

*Año 2024.- ... 2,5%*

*38. - Cláusula de Revisión salarial. -*

*En el supuesto de que la suma de los IPC interanuales de los años 2023 y 2024 supere el 7% se revisarán las tablas salariales en la diferencia, hasta el tope de 1%, aplicándose esta revisión a partir del 1 de enero de 2025.*

*Las tablas de referencia para la revisión serán las vigentes a fecha 31 de diciembre de 2024".*

Podemos comprobar que mientras el incremento pactado para los dos años de vigencia es del 6%, se exige que la suma del IPC interanual de ambos años supere el 7% para activar la salvaguarda salarial (un punto más que lo pactado), y una vez activada ésta supondría un 1% más como máximo.

---

<sup>48</sup> Los correspondientes a las empresas Mondelez España Production SLU para su centro de trabajo de León, y a Televes SAU para su centro de trabajo de A Coruña, que adicionalmente al IPC incorporan un 0,6 y un 0,5%, respectivamente.

<sup>49</sup> Son los convenios sectoriales autonómicos: Panaderías de Navarra; y Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia de Galicia, que adicionalmente al IPC incorporan un 0,75 y un 2%, respectivamente, en ambos casos son cláusulas de periodicidad superior al año y sin efectos retroactivos.

<sup>50</sup> En el Convenio de la empresa Kongberg Actuation Systems SLU, con vigencia 2023-2026, se pactan los siguientes incrementos anuales: 0% para 2023, 3% para 2024, 3% para 2025 y 3% para 2026; y se establece la siguiente revisión por garantía: "En el caso de que la suma del IPC interanual de cada uno de los años del período sea superior al 16% actuará cláusula de revisión sobre dicha cantidad, actualizando las tablas salariales de 2027 con la diferencia, sin generar atrasos de pago retroactivo."

Pero son clara mayoría los convenios que establece un tope sobre el IPC de referencia (sea este real o pasado, y sea anual o referido a un periodo más amplio), concretamente en 226 convenios que suponen el 86% del total y que afectan al 61% de las personas trabajadoras. Y en este caso, entre los convenios sectoriales el porcentaje de convenios que establecen un tope sobre el IPC de referencia se eleva hasta el 70% mientras que en los convenios de empresa es el 42%. Debemos recordar en este punto que la cláusula de garantía del V AENC establece un tope del 1% anual y que, por lo que ya llevamos visto a lo largo de este informe, son los convenios sectoriales los que en mayor medida han seguido las pautas contenidas en el acuerdo interconfederal.

Aunque en nuestras tablas están todos agrupados, entre los topes establecidos podemos distinguir tres tipos de disposiciones, no siempre excluyentes unos de otros dado que hay convenios que incorporan diferentes regulaciones para los distintos años de vigencia o para los diferentes periodos en que la cláusula puede activarse. Estos tres tipos de topes, al margen de la periodicidad de la cláusula de garantía, son los siguientes:

- En primer lugar, los que determinan un % máximo de incremento en el supuesto de que la cláusula de garantía se active. Este es el tipo más frecuente, son 102 convenios los que establecen un % tope para la cláusula de garantía, de los cuales: 21 incorporan un tope inferior al 1%; 74 el 1%; 24 entre el 1 y el 2%; 74 entre el 2 y el 3%; y 19 superan el 3% de tope.
- En segundo lugar, los que establecen un tope máximo de IPC final recuperable, son aquellos que estipulan que el incremento será *“hasta el XX% del IPC”*<sup>51</sup>. Son sólo 11 convenios los que fijan este tipo de revisión, y el porcentaje que incorpora oscila entre el 50 y el 85% del IPC final considerado, sea éste anual o el sumatorio de un determinado periodo temporal.
- En tercer lugar, los que establecen una actualización máxima en base a la diferencia con el IPC final, en este caso la redacción sería *“hasta el XX% del diferencial entre el incremento pactado y el IPC”*<sup>52</sup>. Son, al menos, 39 convenios los que regulan el tope en estos términos, la mayoría de ellos establecen el tope en el 50% de la diferencia, los restantes oscilan entre el 60 y el 85% de esa diferencia.

---

<sup>51</sup> A modo de ejemplo, y para que se comprenda mejor, el Convenio sectorial del Comercio Almacenistas de Coloniales de Cantabria, con vigencia 2022-2025, incorpora el siguiente redactado para el 2023, y en términos similares para los restantes años de vigencia:

*“Año 2023: incremento del 3,25% sobre las tablas definitivas de 2022.*

*Cláusula de revisión 2023: en caso de que el IPC real estatal 2023 superase el porcentaje fijo pactado, se incrementará la diferencia entre el 3,25% y el 65% del IPC real en las tablas de 2024 (sin atrasos)”.*

<sup>52</sup> Así es, a modo de ejemplo, la contenida en el Convenio sectorial de Industria Metal gráfica de Cataluña: *“Se establece una cláusula de garantía salarial en la cuantía del 85 % del diferencial entre la suma de los IPC reales de los años 2022, 2023 y 2024, y la suma de los incrementos pactados para cada uno de estos años, de forma que las tablas del año 2025 se incrementarán a 1 de enero de 2025 con este porcentaje”.*

Entre los convenios en los que se establece un tope doble, se encuentra el Convenio de Industrias Siderometalúrgicas de Almería que dispone en la Disposición Adicional Octava lo siguiente: *“Cláusula de garantía salarial: En el supuesto de que el sumatorio del Índice de Precios al Consumo (I.P.C.) interanual a 31/12 de los tres años de vigencia del Convenio (2022-2024) superara el 10,50% de incremento pactado, tendrá lugar una revisión económica en el 50% del exceso producido hasta el tope del 1,50%, a los solos efectos de que sirva de base para las tablas salariales del Convenio colectivo del año siguiente, es decir, para el año 2025, y para llevarla a cabo se tomarán como referencia las tablas salariales del año 2024. La aplicación de esta cláusula no generará derecho al percibo de atrasos, teniendo únicamente efectos de actualización para las tablas salariales del año siguiente”*. Por tanto, el primer tope que impone es hasta el 50% del IPC real pero, y este es el segundo tope, con un límite máximo del 1,5%<sup>53</sup>.

Un total de catorce convenios, la mitad sectoriales y la otra mitad de empresa, establecen un porcentaje fijo de incremento si se reúnen las condiciones exigidas para activar la cláusula de salvaguarda salarial<sup>54</sup>, un porcentaje que en la mayoría de los convenios varía entre el 0,5% y el 1%<sup>55</sup>.

En un pequeño grupo de convenios, catorce de empresa y siete sectoriales, la cláusula de garantía establece diferentes porcentajes de incremento en base a los diferentes intervalos en que puede situarse finalmente el IPC<sup>56</sup> de referencia, en la mayoría de los casos, pero también en base a la productividad<sup>57</sup>, a los beneficios empresariales<sup>58</sup>, o al nivel de

---

<sup>53</sup> Otros convenios que incorporan dobles topes o restricciones son el Convenio sectorial estatal de Empresas Organizadoras del Juego del Bingo; y en el ámbito de empresa los correspondientes a las siguientes: Policlínica Guipúzcoa, SA; SA DAMM de Barcelona; o el de Avanza Zaragoza SAU; el convenio del Grupo CASH Converters y Sociedades Vinculadas y el del Grupo de Empresas Rodilla.

<sup>54</sup> Entre ellos en el Convenio de Hostelería de la provincia de Valencia, con vigencia 2022-2025, que tras establecer un incremento inicial para el año 2023, contiene el siguiente redactado: *“Si el IPC del 2023 superara el 2,5% se abonará una única paga no consolidable del 0,5%, en el primer trimestre de 2024”*, y regula de modo muy similar para los años 2024 y 2025.

Y en el Convenio de la empresa Comeco Gráfico Norte SLU de Vizcaya, con vigencia 2022-2024, el referente para activar la cláusula es el EBITDA y afecta únicamente al último año de vigencia, pero se establece igualmente un porcentaje fijo: *“... en el supuesto de que la empresa cumpliera en el año 2023 el EBITDA presupuestado, con fecha de efectos 1 de enero de 2024, la empresa realizará una subida salarial (...) equivalente a un 1 % consolidable de todos los conceptos salariales de las tablas del convenio de todos los trabajadores y trabajadoras de la empresa, que en ningún caso será compensable ni absorbible. Este incremento se aplicará en 2024 y los importes quedarán recogidos en las tablas salariales”*.

<sup>55</sup> Sólo dos de los convenios de este grupo superan ese 1% de incremento fijo en caso de activarse la cláusula de garantía, se trata del Convenio sectorial de Empresas de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Desalinización, Depuración y Distribución de Agua de la provincia de Alicante, con vigencia 2022-2025, que fija un incremento fijo del 1,5% para todo el periodo de vigencia; y el de la empresa Sulquisa SA de Madrid que, aunque la vigencia es 2022-2024, supondría un incremento del 2,5% únicamente para el 2022.

<sup>56</sup> Otros ejemplos en este sentido son los sectoriales de Bebidas Refrescantes y el de Panadería y Pastelería, ambos de la Comunidad Valenciana; o los de las empresas Sibelco Minerales SA y Lau-Nik Máquinas Especiales SL.

<sup>57</sup> Convenio franja estatal de Air Europa Líneas Aéreas SA (Tripulantes de Técnicos de Vuelo).

<sup>58</sup> Convenio de la empresa Gureak Zerbitsu Anitzak SLU de Guipúzcoa.

actividad, tal y como ocurre en el Convenio sectorial de Locales de Exhibición Cinematográfica y Teatro de Murcia, con vigencia 2022-2023 que, tras fijar un incremento del 2,5% para el primer año, contempla la siguiente revisión salarial: *“Se establece una cláusula de revisión salarial para el ejercicio 2023 referenciada al número de espectadores que asistan a las salas de cine en 2023 (...) Dicha revisión se efectuará de acuerdo a los siguientes parámetros: Si el número de espectadores alcanza el 75% en 2023 respecto de 2019, los salarios se revisarán con efectos 1.01.2023 en el 0,20%, si fuese del 80% se revisarán en el 0,30% y en caso de que se alcance el 90% la revisión será del 0,50% sobre las tablas publicadas en el ANEXO II”*.

Menos frecuente es la regulación que contienen los dos convenios que hemos situado en el apartado “Otros”. Por una parte el de la UTE Elche (Urbaser y FCC MA) para la recogida de residuos urbanos de este municipio, con vigencia 2022-2025, establece una revisión salarial para los dos últimos años sólo *“en caso de que el porcentaje de revisión de precios que el Ayuntamiento aplique a la empresa cada uno de estos años (2024 y 2025) sea superior al incremento pactado para cada uno de ellos”*. Por su parte, el Convenio sectorial de Oficinas de Colegios Profesionales de la Región de Murcia, con la misma vigencia que el anterior, tras fijar un incremento inicial del 2% para cada uno de los tres últimos años, determina que *“si el IPC resultase ser superior al 4% la comisión paritaria se volvería a reunir para negociar si se modifica la subida y, en su caso, en qué medida”*. Son redactados, en ambos casos, que nos ha costado considerar como efectivas cláusulas de garantía salarial, dada su absoluta indefinición.

### **Efectos de la cláusula de garantía**

En relación a los efectos de la cláusula de garantía, el V AENC ha incorporado también una novedad frente a la tradicional redacción de hace veinte años: si entonces lo habitual era que estas revisiones salariales tuvieran efectos retroactivos, la cláusula del último Acuerdo interconfederal se traduce en una actualización de tablas previa al incremento del siguiente ejercicio económico pero sin efectos retroactivos. Y ésta es la regulación más habitual entre los convenios registrados en 2023 y revisados en este informe, pero en este caso ya venía siendo práctica mayoritaria en años previos, si bien el V AENC ha podido contribuir a fijar este modelo.

Tal y como la siguiente tabla muestra, en 254 convenios que suponen el 68% de los 373 que contienen cláusula de garantía, ésta implica la actualización de tablas sin efectos retroactivos, un porcentaje que se eleva hasta el 79% entre los convenios sectoriales mientras que entre los de empresa es bastante inferior: el 46%. Sin embargo, mientras el V AENC establece esta actualización para cada uno de los años de vigencia, en más de la mitad de los convenios firmados el pasado año con cláusula de garantía, ésta se establece

para un periodo temporal superior al año, lo que significa que esta actualización sólo se producirá al final del periodo considerado.

<b>CONVENIOS COLECTIVOS con cláusula de garantía y PERSONAS AFECTADAS por EFECTOS de la CLÁUSULA DE GARANTÍA y ÁMBITO FUNCIONAL (2023)</b>						
	<b>EMPRESA</b>		<b>SECTOR</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>
Retroactivos desde el 1 de enero	40	39.939	32	332.012	72	371.951
Retroactivos desde otra fecha	4	263	2	3.077	6	3.340
Actualización de tablas	56	43.117	198	2.920.809	254	2.963.926
Paga única - No consolidable	9	9.553	4	87.200	13	96.753
No se especifica	12	10.320	16	43.023	28	53.343
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>103.192</b>	<b>252</b>	<b>3.386.121</b>	<b>373</b>	<b>3.489.313</b>

Fuente: Elaboración propia.

<b>% CONVENIOS COLECTIVOS con cláusula de garantía y PERSONAS AFECTADAS por EFECTOS de la CLÁUSULA DE GARANTÍA y ÁMBITO FUNCIONAL (2023)</b>						
	<b>EMPRESA</b>		<b>SECTOR</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>
Retroactivos desde el 1 de enero	33,06	38,70	12,70	9,81	19,30	10,66
Retroactivos desde otra fecha	3,31	0,25	0,79	0,09	1,61	0,10
Actualización de tablas	46,28	41,78	78,57	86,26	68,10	84,94
Paga única - No consolidable	7,44	9,26	1,59	2,58	3,49	2,77
No se especifica	9,92	10,00	6,35	1,27	7,51	1,53
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

Únicamente 78 convenios que contienen esta salvaguarda establecen la retroactividad de los efectos económicos, en su mayoría al uno de enero del año en cuestión, y una pequeña parte en base a otra fecha: cinco de los seis son convenios de la industria lucense que establecen la retroactividad desde el primer mes en que el IPC superó el incremento pactado<sup>59</sup>, y el último de ellos a mediados del año<sup>60</sup>.

<sup>59</sup> Así lo establecen dos convenios sectoriales de la provincia de Lugo: Comercio del Metal y el de Industrias Siderometalúrgicas; y tres de empresas de la misma provincia y pertenecientes al mismo grupo empresarial: Reparaciones y Montajes Galicia SA (REYMOGASA); Construcciones y Reparaciones Galaico-Asturianas SA (CYRGASA); y Colaboraciones Técnicas Eléctricas (COTELSA).

<sup>60</sup> El 1 de julio se establece en el Convenio de la empresa Sulquisa SA de Madrid.



El problema más importante que surge en relación con el carácter retroactivo de las cláusulas de garantía se produce en los convenios que han pactado su activación al finalizar su vigencia u otro periodo plurianual determinado, dado que esta retroactividad se limita generalmente al último año del periodo afectado, tal y como hace el sectorial de Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros de Jaén<sup>61</sup>:

*CONVENIO TRANSPORTES REGULARES Y DISCRECIONALES DE VIAJEROS DE JAÉN*

*“Artículo 50. Cláusula de Revisión.*

*En el caso de que en los tres años de vigencia del convenio la suma del I. P. C. acumulado supere el 10%, se efectuara una revisión salarial con efectos económicos de un 1% desde el 01/enero/2025”.*

En trece convenios, la cláusula de garantía se traduce en una paga única no consolidable, la mayoría de ellos de ámbito de empresa pero también algunos de ámbito sectorial<sup>62</sup>. En algunos de estos convenios se produce un reparto al cincuenta por ciento del resultado de la cláusula de garantía, de modo que la mitad sí se consolida en tablas y la otra mitad se implementa mediante una paga no consolidable<sup>63</sup>.

Hay 28 convenios en los que no se especifica cómo opera realmente la cláusula de garantía en relación a la retroactividad, y dieciséis de ellos son sectoriales, entre los que se encuentra, por ejemplo, el Convenio del Transporte de Mercancías por Carretera de la provincia de Badajoz, con vigencia 2022-2023 y que únicamente regula la salvaguarda garantía para el último año:

*CONVENIO DEL COMERCIO DE LA PIEL, CUERO Y CALZADO DE CANTABRIA*

*“Artículo 6. 9. Retribuciones*

*Para el año 2023 se establece una subida salarial inicial del 3% sobre las tablas de 2022. Una vez conocido el IPC real del 2023 y en caso de que este superara el 3% por la comisión negociadora se revisara los conceptos económicos recogidos en este convenio hasta el IPC real o un máximo del 3,5%”.*

En este grupo de 28 convenios hemos incorporado también aquellos cuya redacción es de tal ambigüedad que no deja claro cuáles son sus efectos reales, ejemplo de indefinición en este tipo de regulación es la del Convenio del parque temático toledano Puy du Fou España SA<sup>64</sup>:

*“ARTÍCULO 27. Incrementos salariales*

---

<sup>61</sup> Otros convenios de empresa que contienen una regulación similar son el de Schindler SA (Centro de Zaragoza); o el de Televes SAU de A Coruña.

<sup>62</sup> Convenio de Panaderías de Guadalajara; o el Convenio regional de Sidra del Principado de Asturias.

<sup>63</sup> Así ocurre en el caso del Convenio del Comercio de Óptica de Zaragoza; en el de Obradores de Confitería, Pastelería y Masas Fritas de Albacete; o en el del sector Mayoristas, Asentadores y Detallistas de Pescado de la misma provincia. Y entre los de empresa, hay dos de ámbito estatal del Grupo de Red Eléctrica en los que el 75% se lleva a actualizar tablas y el restante 25% se abona en una paga única no consolidable.

<sup>64</sup> Otro buen ejemplo sería el Convenio de la empresa navarra Helphone Servicios Informáticos SL.

*(...) Adicionalmente, si pasados los tres años de vigencia del convenio, el IPC acumulado fuese superior a la subida salarial acumulada conforme a este artículo, Puy du Fou asumirá el 50% de la diferencia entre la subida del IPC real de esos tres años y la subida acumulada practicada”.*

Aunque la “tradicional” cláusula de garantía es cada vez menos habitual, aún hay convenios que la mantienen<sup>65</sup>, pero es evidente que la heterogeneidad se ha impuesto mediante múltiples combinaciones entre los diferentes elementos que la configuran. Entre los muchos convenios que podrían ejemplificar esta confluencia y diversidad de elementos, el Convenio de la empresa DHL Express Spain SLU de Madrid, con vigencia 2022-2025 podría ser uno de ellos:

*CONVENIO DHL EXPRESS SPAIN SLU  
“Cláusula de revisión salarial”.*

*Solo en el supuesto que la suma del acumulado de los cuatro IPC’s Reales publicados por el INE de los años de vigencia pactados (2022, 2023, 2024 y 2025) sea superior al 12,5%, se aplicará el diferencial resultante sobre las últimas tablas del Convenio publicadas del año 2025, actualizándose las Tablas salariales del presente convenio para este último año con efecto retroactivo de 1 de enero de 2025, abonándose los atrasos al mes siguiente de la actualización de Tablas. Los supuestos diferenciales que pudieran darse superiores al 14,5%, serán objeto de estudio y discusión entre las partes en el contexto de situación coyuntural y de negocio de la compañía.*

En este texto se exige, por una parte, que la suma del IPC de los cuatro años de vigencia supere el 12,5% mientras el incremento pactado para dichos años es del 10%. Por otro lado, la retroactividad se aplica únicamente al último año de vigencia, pero sólo hasta el 14,5%, es decir se establece un tope inicial de dos puntos porcentuales, pero sin descartar que este tope se supere dependiendo del “contexto coyuntural y de negocio de la compañía”<sup>66</sup>.

Hay convenios que incorporan diferencias en la regulación de la cláusula de garantía entre los diferentes años de vigencia, ya sea en relación a los topes de la misma<sup>67</sup>, a la

---

<sup>65</sup> Por ejemplo: los sectoriales de Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías de Madrid; el del Sector Artesanal de Pastelería, Bollería, Repostería y Platos Precocinados de Valladolid; o el de Despachos de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales de Cantabria; y entre los convenios de empresa, podemos citar el de la Fundación Docente de Mineros de Asturias (FUNDOMA); el de Borgwarner Emissions Systems Spain SL de Pontevedra; el del centro de trabajo de Trápaga (Vizcaya) de Tubos Reunidos Group SLU; el estatal de la Compañía Levantina de Bebidas Gaseosas SA (COLEBEGA); o el de Itelevesa SL para la Comunidad de Castilla y León.

<sup>66</sup> Otro convenio que podría ejemplifica esta enorme heterogeneidad es el de SPLA - Plásticos Españoles, SA.

<sup>67</sup> Entre otros, en el Convenio de Refresco Iberia SAU para el centro de Trabajo de Tafalla (Navarra).

retroactividad<sup>68</sup>, o incorporando alguna condición adicional para alguno de los años<sup>69</sup>. Y, por otra parte, entre los que cuentan con una “doble cláusula de garantía” –en los que la primera suele activarse anualmente y la segunda a la finalización de la vigencia-, es relativamente frecuente que los efectos de cada una de ellas sean también diferentes. Así ocurre en, entre otros<sup>70</sup>, el Convenio Repsol Lubricantes y Especialidades SA, con vigencia 2020-2024:

*CONVENIO DE REPSOL LUBRICANTES Y ESPECIALIDADES, S.A.*

*“2. Cláusula de revisión.*

*En caso de que el incremento inicial pactado para cada año de vigencia sea inferior al 75 % del IPC general correspondiente a dicho año de vigencia (cerrado a 31 de diciembre), se revisarán las tablas anualmente hasta alcanzar el 75 % del citado IPC general con efectos retroactivos a 1 de enero.*

*El incremento pactado para el año 2021 ya está ajustado al 75 % del IPC general, por lo que no corresponderá ajuste adicional alguno.*

*En el supuesto de que el incremento inicial para los años 2022, 2023 y 2024 sea superior al 75 % del IPC general para cada uno de dichos años, no dará lugar a la revisión de tablas.*

*Finalizado el periodo de vigencia, en caso de que la suma del IPC general anual de los cinco años de vigencia del Acuerdo Marco fuera superior a la suma de los incrementos anuales pactados en dicho periodo (incluida la revisión al 75 % del IPC general), la tabla salarial de 2025 tendrá en cuenta lo siguiente:*

*I. Si el resultado neto ajustado del año 2024 es igual o superior a 2.600.000.000 de euros e inferior a 2.700.000.000 de euros, se revisarán las tablas hasta alcanzar el 80 % de la suma del IPC general de los cinco años de vigencia.*

*II. Si el resultado neto ajustado del año 2024 es igual o superior a 2.700.000.000 de euros e inferior a 2.800.000.000 de euros, se revisarán las tablas hasta alcanzar el 90 % de la suma del IPC general de los cinco años de vigencia.*

*III. Si el resultado neto ajustado del año 2024 es igual o superior a 2.800.000.000 de euros, se revisarán las tablas hasta alcanzar el 100 % de la suma del IPC general de los cinco años de vigencia”.*

En los convenios sectoriales provinciales de la construcción se sigue el modelo impuesto por el sectorial estatal -primero en incorporar un Plan de Pensiones en ese primer nivel de negociación-, que establece que del incremento que resulte de la activación de la cláusula

---

<sup>68</sup> El Convenio de Industria Siderometalúrgicas de Soria, con vigencia 2023-2025 contiene una cláusula de garantía sólo para 2024 y 2025, con revisión anual en base al IPC y con idéntico tope para ambos años, pero mientras en 2024 con efectos de actualización previa al incremento del 2025, en el caso del 2025 sí tiene efectos retroactivos desde el 1 de enero. Otro ejemplo podría ser el de Almacenistas de la Madera para la provincia de Pontevedra.

<sup>69</sup> Convenio colectivo de la Industria, la Tecnología y los Servicios del Metal de la provincia de Zaragoza.

<sup>70</sup> Otros convenios que incorporan regulaciones de este mismo tipo son los sectoriales de Industrias del Aceite y sus Derivados de la provincia de Barcelona y el de la Industria Siderometalúrgica de Burgos; o el de la UTE Aqualia y FCC Vigo.

de garantía el “50% de ese exceso irá a incremento salarial en tablas y el otro 50% a aportación al plan de pensiones”.

Y en otros se establecen diferencias en base a la clasificación profesional de las personas afectadas<sup>71</sup>, así, en el Convenio de la empresa Gestión de Parques de Animales de Madrid que, con vigencia 2023-2026, se excluye a quienes vayan a ser contratados con posterioridad a la firma del convenio del beneficio de la cláusula de garantía, una exclusión de muy dudosa legalidad:

*CONVENIO empresa GESTIÓN DE PARQUES DE ANIMALES DE MADRID SL*

*“Cláusula de revisión salarial al final del período de vigencia del Convenio Colectivo (enero 2027), para las personas trabajadoras que estén en la Empresa a la fecha de la firma del Convenio y sigan en la Empresa a 1 de enero de 2027:*

*Si el IPC real acumulado en los 3 años (2024, 2025 y 2026), es menor o igual al total del incremento realizado en estos 3 años, no se abonará ninguna gratificación.*

*Si el IPC real acumulado en los 3 años (2024, 2025 y 2026), es superior al total del incremento realizado en estos 3 años, entre 0,1 y 2 puntos, se abonará una gratificación no consolidable del 1% del salario bruto anual (salario base + plus voluntario) percibido en 2026.*

*Si el IPC real acumulado en los 3 años (2024, 2025 y 2026), es superior al total del incremento realizado en estos 3 años, entre 2,1 y 4 puntos, se abonará una gratificación no consolidable del 2% del salario bruto anual (salario base + plus voluntario) percibido en 2026.*

*Si el IPC real acumulado en los 3 años (2024, 2025 y 2026), es superior al total del incremento realizado en estos 3 años, por encima de 4 puntos, se abonará una gratificación no consolidable del 3% del salario bruto anual (salario base + plus voluntario) percibido en 2026.”*

Y son varios los convenios sectoriales que en previsión de los efectos de una inflación futura excesivamente elevada, incorporan medidas de flexibilidad para la aplicación de los incrementos que la activación de la cláusula de garantía podrían implicar, fundamentalmente en las pequeñas y medianas empresas, vinculándolo en algún caso al mantenimiento del empleo<sup>72</sup>; en otros específicamente dirigido a aquellas que se

---

<sup>71</sup> En el Convenio de SAS Autosystemtechnik SA Vitoria son excluidos de la aplicación de la cláusula de garantía el Grupo 1 (Directivos) y el 7 (Especialistas y carretilleros de entrada. Y en el Convenio sectorial de empresas de Captación, Elevación, Conducción, Tratamiento, Desalinización, Depuración y Distribución de Agua de la provincia de Alicante, se excluye al personal del área funcional técnica:

*“Artículo 9.- Incremento salarial*

*(...) Sin perjuicio de los incrementos indicados, si la suma de los IPC's reales de los años 2023, 2024 y 2025, alcanza el 12%, se abonará durante el mes siguiente en que se publique el IPC del año 2025, un pago consolidable del 1,5% del salario bruto anual recogido en las tablas de 2025. Este pago se realizará a todas las personas trabajadoras que estén de alta en la fecha de publicación del IPC 2025 y proporcional al tiempo que hayan prestado servicios durante el 2023, 2024 y 2025, a excepción de los grupos profesionales 4, 5 y 6 que dispongan de un salario pactado por encima de convenio y que, por tanto, en su nómina tengan incluido cualquier complemento de carácter absorbible superior.”*

<sup>72</sup> Convenio sectorial de Panaderías de Navarra.

encuentren en una situación de pérdidas económicas<sup>73</sup>; o posibilitando la distribución del incremento de un año a lo largo de varios años<sup>74</sup> e, incluso, dejando abierta su aplicación efectiva a una posterior negociación, tal y como hace el Convenio de Industrias de Panaderías y Expendedurías de Pan de la provincia de Sevilla que, curiosamente, regula el incremento salarial y la cláusula de garantía en el mismo artículo que la vigencia:

*CONVENIO DE INDUSTRIAS DE PANADERIAS Y EXPENDEURIAS DE PAN DE SEVILLA*

*“Artículo 2. Vigencia.*

*(...) En todo caso, existirá una cláusula de revisión salarial a la finalización de cada anualidad de vigencia del presente convenio para el caso de que el IPC real de cada anualidad fuese superior al porcentaje de subida establecido para dicha anualidad, de modo que al vencimiento de cada anualidad, si el IPC real de dicha anualidad fuese superior al porcentaje de subida pactado, se incrementará la tabla salarial en una cantidad equivalente al 50% de la diferencia entre el porcentaje de subida y el IPC real de la anualidad inmediatamente anterior.*

*Si el IPC real resultante de alguna de las anualidades de vigencia del presente convenio fuese superior al 5% se reunirá la comisión paritaria para estudiar el fraccionar en varios pagos los atrasos del citado año como consecuencia del carácter retroactivo de la cláusula de revisión del párrafo anterior, todo ello en función a la situación del sector y en especial a la panadería tradicional.”*

### **La cláusula de garantía ante un supuesto cierre negativo del parámetro de referencia**

En nuestras tablas hemos agrupado en el primer epígrafe aquellos convenios que expresamente aclaran que ante este supuesto se mantendrá la subida salarial pactada inicialmente, con los que lo hacen de forma indirecta al condicionar la activación de la cláusula de garantía a que el parámetro de referencia supere el incremento salarial pactado inicialmente. Son concretamente 342 convenios que suponen el 92% del total, con un porcentaje algo mayor en los de ámbito de empresa. Los ejemplos de este tipo de redacción son muy numerosos, por poner uno, el Convenio sectorial del Comercio de la Piel, Cuero y Calzado de Cantabria 2020-2023, contiene la siguiente regulación para el último año de vigencia:

*“Artículo 11: Incremento salarial:*

*Año 2023: incremento del 3% sobre los salarios actualizados de 2022, con efectos a 1 de enero de 2023.*

*En caso de que el IPC a 31 de diciembre de 2023 superase el porcentaje fijo pactado, se incrementará con el 50% de la diferencia entre el 3% y el IPC, con un máximo del 6%.*

*En todo caso se garantiza que, si el IPC de cualquier año resultase inferior a la subida pactada, se perciba dicha subida”*

---

<sup>73</sup> Convenio del Comercio General de Vizcaya y Convenio del Comercio Textil de la misma provincia.

<sup>74</sup> Convenio sectorial de Chocolates, Torrefactores de Cafés y Sucedáneos del País Valenciano-

<b>CONVENIOS COLECTIVOS con cláusula de garantía y PERSONAS AFECTADAS ante un supuesto RESULTADO NEGATIVO del parámetro de referencia y ÁMBITO FUNCIONAL (2023)</b>						
	<b>EMPRESA</b>		<b>SECTOR</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>
Se mantiene la subida salarial inicial	109	98.616	233	3.114.780	342	3.213.396
Se tendrá en cuenta en futuros incrementos	4	2.127	1	38.039	5	40.166
No se especifica	8	2.449	18	233.302	26	235.751
<b>TOTAL</b>	<b>121</b>	<b>103.192</b>	<b>252</b>	<b>3.386.121</b>	<b>373</b>	<b>3.489.313</b>

Fuente: Elaboración propia.

<b>% CONVENIOS COLECTIVOS con cláusula de garantía y PERSONAS AFECTADAS ante un supuesto RESULTADO NEGATIVO del parámetro de referencia y ÁMBITO FUNCIONAL (2023)</b>						
	<b>EMPRESA</b>		<b>SECTOR</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>
Se mantiene la subida salarial inicial	90,08	95,57	92,46	91,99	91,69	92,09
Se tendrá en cuenta en futuros incrementos	3,31	2,06	0,40	1,12	1,34	1,15
No se especifica	6,61	2,37	7,14	6,89	6,97	6,76
<b>TOTAL</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Fuente: Elaboración propia.

Y, aunque son pocos los convenios que de forma expresa regulan los posibles efectos de la cláusula de garantía ante un supuesto cierre negativo del parámetro de referencia utilizado, cuando esto ocurre en la mayoría de los casos es para confirmar que ante esta situación no se producirá revisión alguna<sup>75</sup>. Frente a esta amplia mayoría sólo cinco convenios, que afectan a 40.166 personas<sup>76</sup>, establecen que de producirse esta eventualidad será considerada de cara a la implementación del incremento salarial de los años siguientes, en ningún caso se contempla la posibilidad de que pueda producirse una reducción o devolución de salarios ya percibidos.

Y son también relativamente escasos los convenios que no especifican este aspecto, 26 que suponen el 7% del total, siendo en términos relativos muy similar este porcentaje entre los convenios sectoriales y de empresa.

<sup>75</sup> Por citar algún ejemplo, así se establece expresamente en el Convenio de Schindler SA para su centro de trabajo de Zaragoza, o en el Convenio de ámbito estatal de Repsol Lubricantes y Especialidades SA.

<sup>76</sup> Entre ellos el sectorial estatal de Industrias de Perfumería y Afines que afecta a 38.039 personas.

## 2. ADAPTACIÓN DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS A LOS CAMBIOS NORMATIVOS INTRODUCIDOS POR EL RDL 32/2021

### PRIORIDAD APLICATIVA

Como ya expusimos en el balance publicado en marzo de 2023, la reforma laboral eliminó del artículo 84.2 ET la prioridad aplicativa de los convenios de empresa sobre la cuantía del salario base y los complementos salariales, devolviendo por tanto a los convenios sectoriales la potestad de fijar salarios mínimos en sus ámbitos de aplicación.

Si bien este cambio legislativo afectó directamente a todos los convenios presentados a registro con posterioridad a la entrada en vigor del Real Decreto-ley 32/2021, se introdujo una disposición transitoria (la sexta) que supone que:

- Los convenios colectivos de empresa que estuvieran publicados o presentados a registro a 31 de diciembre de 2021 y que finalizaran su vigencia el 31 de diciembre de 2022 o fecha posterior dejan de tener prioridad aplicativa en materia salarial desde esta fecha.
- Los convenios de empresa cuya vigencia finalizase antes del 31 de diciembre de 2021, dejan de tener prioridad aplicativa en materia salarial en esa fecha.

A partir de la pérdida de vigencia en materia salarial, las partes negociadoras de los convenios de empresa tenían seis meses para adaptar el contenido del convenio, respetando necesariamente los mínimos salariales del convenio sectorial de aplicación, y sin que en ningún caso estos seis meses puedan quedar fuera de la regularización de condiciones, en su caso.

Ahora bien, una vez transcurrido este plazo transitorio “si nada se regula a través de los instrumentos del 83.2 ET, regiría la norma de concurrencia clásica de preferencia del convenio prior in tempore”<sup>77</sup>. Así pues, los convenios de empresa firmados mientras que sus convenios sectoriales de referencia no estuvieran vigentes **deberán** adecuar sus tablas salariales a éstos cuando pierdan la prioridad aplicativa, bien por la denuncia del mismo o por mandato de convenio sectorial negociado por las organizaciones sindicales y asociaciones empresariales más representativas en el ámbito territorial correspondiente.

Es, por tanto, importante diferenciar el tratamiento de esta materia en los convenios colectivos en función de su ámbito funcional.

---

<sup>77</sup> “Prioridad aplicativa de convenios y reglas transitorias” de Jaime Cabeza Pereiro, NET21 nº 8; enero 2022.  
[Enlace](#)

### Convenios sectoriales

A pesar de la importancia de la materia objeto de análisis, y en consonancia con los datos obtenidos en el balance de 2022, el porcentaje de convenios sectoriales que contienen regulación sobre la prioridad aplicativa del convenio de empresa sigue siendo muy baja, manteniéndose en el entorno del 17%. Tan sólo 75 convenios de entre los analizados hacen referencia a esta materia, 72 de ellos entre los convenios renovados y 3 de los convenios de nueva creación. En los siguientes cuadros se muestra la evolución de los convenios en función de si son nuevos o renovados y, en este caso, de si regulaban esta materia anteriormente:

CONVENIOS RENOVADOS		CONVENIO ANTERIOR		TOTAL
		REGULA	NO REGULA	
CONVENIO ACTUAL	REGULA	64	8	72
	NO REGULA	1	347	348
	TOTAL	65	355	420

CONVENIOS NUEVOS	
REGULA	3
NO REGULA	11
TOTAL	14

Fuente: Elaboración propia

La regulación más didáctica y competente que hemos encontrado entre estos convenios es la del sector de la *Logística, Paquetería y Actividades Anexas al Transporte de Mercancías* de Madrid en el artículo en el que regula la estructura de la negociación colectiva, eficacia y concurrencia<sup>78</sup>.

Inicialmente resuelve los posibles conflictos de concurrencia ante los convenios preexistentes, declarándolos prioritarios *“hasta la finalización de su vigencia natural”*. En ese momento el convenio sectorial despliega todos sus efectos (*“la nueva negociación colectiva habrá de ajustarse a lo establecido en este convenio, que será de directo cumplimiento y obligada observancia en todas las negociaciones colectivas de empresa que durante su vigencia se lleven a cabo dentro de su ámbito funcional, en los términos fijados en su articulado, condiciones mínimas”* en todas las empresas (*“independientemente de la forma jurídica de su constitución”*) y a todas las personas trabajadoras *“dentro de su ámbito de aplicación”*. Enseguida aborda la excepcionalidad del artículo 84.2 ET *“respetando lo señalado en el Art. 84 del Estatuto de los Trabajadores, relativo a los Convenios de Empresa y respecto de las materias relacionadas en el mismo”*, señalando más adelante que *“los convenios colectivos de empresa o grupos de empresa únicamente tendrán prioridad aplicativa respecto del presente Convenio en las materias contempladas por el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores. En las demás materias, serán consideradas como condiciones mínimas lo regulado en el presente Convenio para su ámbito territorial”*.

<sup>78</sup> Boletín Oficial de la Comunidad de Madrid del 31 de julio de 2023, Artículo 2. [Enlace](#)



No obvia lo dispuesto en el artículo 84.1 ET, disponiendo que *“el presente Convenio no podrá ser afectado por otro de ámbito distinto en tanto esté en vigor”* aunque consecuentemente regula que *“durante su vigencia, podrá ser afectado en cualquier materia por lo dispuesto en convenio de empresa respetando como condiciones mínimas las reguladas por el presente Convenio con excepción de aquellas en las que el convenio de empresa tiene prioridad aplicativa y siempre que la ley así lo mantenga”*.

Finalmente, y sobre las empresas que no cuenten con convenio propio o sobre aquellas materias no reguladas en los convenios empresariales afirma tener *“carácter de derecho mínimo necesario”*.

Otros convenios ponen el acento en aspectos concretos de la relación entre convenios sectoriales y de empresa, remarcando el carácter de mínimo de aquéllos<sup>79</sup>, que las condiciones del convenio sectorial no reguladas por el artículo 84.2 ET son de obligado cumplimiento<sup>80</sup>, incluso llegando a calificar como *“nulas las condiciones que no respeten el mínimo establecido en este Convenio”*, como en el convenio de Despachos de Abogados, procuradores y graduados sociales de Cantabria.

Con la intención de reforzar el carácter de convenio de aplicación prioritaria ante los sectoriales de ámbito inferior y los de empresa correspondientes, cabe destacar la regulación de Convenio colectivo estatal del Corcho.

Para aludir a la cobertura de vacíos convencionales, hay convenios como el estatal de Servicios de Prevención ajenos, que es *“el marco mínimo de aplicación obligatoria para todas las empresas que no dispongan de convenio o acuerdo colectivo propio y respecto de aquellas materias que no hayan sido reservadas como prioritarias para el convenio de empresa, según el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores, o hayan sido remitidas por el propio Convenio Sectorial a la negociación para acuerdo, pacto o convenio en el ámbito de la empresa.”*

Hay sin embargo otros textos que rebajan el nivel de exigencia ante el cumplimiento de la prioridad del convenio sectorial frente al de empresa. Así, en el convenio para las Industrias de Hostelería y Turismo de la provincia de Huesca las partes negociadoras *“manifiestan la importancia de que los trabajadores y trabajadoras que desarrollen funciones en actividades propias del sector dentro de los establecimientos hosteleros en la provincia de Huesca, se les apliquen las condiciones del presente convenio colectivo”*, lo que más que un mandato parece una recomendación.

Como ya indicábamos en el balance de 2022, hay cambios legislativos que necesariamente conllevan modificaciones en los convenios colectivos si realmente se tiene la intención de

---

<sup>79</sup> Como ejemplos, los del sector de Tintorerías i Bugaderies de la Comunitat Autònoma dels Illes Balears (código 07000815011981), de Almacenistas de Alimentación de Navarra o el de Empresas Organizadoras del Juego del Bingo de Cantabria.

<sup>80</sup> Entre otros convenios, el de Industrias Vinícolas de Toledo, el de Comercio en General de Guadalajara o el Convenio estatal del sector de Agencias de Viajes

mantener lo pactado. Así, si se quiere destacar el respeto a las materias en las que los convenios de empresa tienen prioridad conforme al Estatuto de los Trabajadores, se pueden enumerar las mismas pero teniendo en cuenta que si esas materias cambian en la Ley se debe hacer lo propio en el convenio. Y ese celo tiene que ser mayor cuando se les dota a los convenios de empresa mayores atribuciones que la propia ley.

El convenio estatal de Derivados del Cemento, en la redacción anterior a la reforma laboral, reservaba a la negociación colectiva en el ámbito de las empresas las materias del 84.2 ET. Renovado el convenio en 2023, se mantiene sin variación el texto del artículo. Por consiguiente, a día de hoy los convenios de empresa de ese ámbito podrían regular cuantías inferiores a los salarios mínimos sectoriales, al no haber eliminado de esas materias la referente a la cuantía del salario base.

Mención aparte merece la regulación, también anterior a la reforma laboral y tampoco modificada en el convenio renovado en 2023, que sobre concurrencia de convenios dispone el sectorial de Aguas de bebida envasadas. Este convenio directamente concede la prioridad aplicativa *“en su totalidad y en todas las materias específicas”* a los convenios colectivos y acuerdos de empresa, además de declarar que no podrá afectar a lo dispuesto en ellos salvo que las partes negociadoras de éstos decidan lo contrario.

Hay además un buen número de convenios sectoriales que, sin regular expresamente la prioridad aplicativa, contienen aspectos relacionados con la concurrencia de convenios.

Hay convenios que afirman ser de aplicación exclusiva en sus ámbitos<sup>81</sup>, utilizando fórmulas como *“con exclusión de cualquier otro”*, o bien definen qué materias se pueden negociar en los ámbitos inferiores<sup>82</sup>. También hay convenios que afirman con carácter general su prioridad aplicativa<sup>83</sup>, aunque al mismo tiempo declaren su sometimiento al convenio sectorial de ámbito superior<sup>84</sup>.

Hay más de 25 convenios colectivos que recogen la obligación de comunicar a las paritarias la promoción de negociación de convenios de empresa en sus respectivos ámbitos. La práctica totalidad son convenios de Castilla y León, donde el Acuerdo Interprofesional

---

<sup>81</sup> Convenios de limpieza de edificios y locales de las provincias de Cuenca y Guadalajara

<sup>82</sup> Como ejemplo, el convenio de la Hostelería de Santa Cruz de Tenerife

<sup>83</sup> Entre otros, el convenio de Pompas fúnebres de Sevilla y provincia establece que *“Las condiciones establecidas en el presente Convenio Colectivo se establecen con carácter de mínimos y conforme al principio de fuentes y jerarquía normativa establecido en el artículo 3 del Estatuto de los Trabajadores y sin perjuicio de las condiciones vigentes en cada empresa siempre que no sean contrarias o menos favorables que el presente Convenio”* y el de Mayoristas de Pescados y Mariscos de Gipuzkoa: *“Este convenio tendrá carácter prioritario sobre otros Convenios concurrentes en el mismo sector y ámbito local, comarcal o nacional.”*

<sup>84</sup> Entre otros, el Convenio de la industria siderometalúrgica de Murcia: *“Las condiciones que se establecen en este Convenio tendrán la consideración de mínimas y obligatorias para todas las empresas comprendidas en su ámbito de aplicación (...) La concurrencia entre este Convenio y del Convenio Estatal de la Industria, las Tecnologías y los Servicios del Sector del Metal se resolverá en beneficio de lo dispuesto en este último, siempre que la colisión afecte al contenido normativo.”* Parecido redactado aparecen en el convenio de Estiba y desestiba del puerto de Sevilla

sobre Procedimientos de Solución Autónoma de Conflictos Laborales recoge la obligación de incluir dicha cláusula<sup>85</sup>.

Además de contener esta obligación, el Convenio colectivo sectorial de supermercados y autoservicios de la provincia de Valencia, que regula las condiciones de *“todas las empresas”* radicadas en la provincia, interpreta de forma peculiar cómo opera la correspondencia entre convenios. Según las partes negociadoras de este convenio *“la apertura de negociaciones no supone la pérdida de vigencia del convenio colectivo sectorial, ya que este hecho sólo se producirá una vez que se haya alcanzado acuerdo para la firma del convenio en la empresa”*, dibujando un panorama en que la negociación colectiva sectorial y la de ámbito inferior son incompatibles.

Parecida conclusión han parecido alcanzar las partes firmantes del Convenio Colectivo estatal de la Industria del Calzado, que después de considerar sus condiciones regulación como *“mínimas, por lo que los pactos, cláusulas o situaciones actuales implantadas en las Empresas, que impliquen condición más beneficiosa en relación a las condiciones convenidas por el personal, subsistirán como garantía «ad personam» para quienes vengan gozando de ellas”*, entienden que una vez se acuerde en una empresa establecer su propia unidad de negociación *“el acuerdo de inaplicación del convenio sectorial debe notificarse a la Comisión paritaria del Convenio y comunicarse al Registro de convenios por la empresa”*.

### **Convenios de ámbito inferior a la empresa**

118 de los convenios analizados regulan ámbitos inferiores a la empresa. La gran mayoría son convenios de centro de trabajo, aunque hay una decena de convenios franja. Estos convenios no disponen de prioridad aplicativa, al referirse el 84.2 ET exclusivamente a los *“convenios de empresa”* o de *“grupo de empresas o una pluralidad de empresas vinculadas”*.

En los siguientes cuadros vemos la evolución de estos convenios en esta materia:

---

<sup>85</sup> Como ejemplos, el convenio de Panaderías de Ávila, el de Limpieza Pública Vial de León, el de Oficinas y Despachos de Palencia, Comercio Ganadería de Salamanca, Clínicas y consultas de odontología de Segovia o Serrerías de la provincia de Soria.

CONVENIOS RENOVADOS		CONVENIO ANTERIOR		TOTAL	CONVENIOS NUEVOS	
		REGULA	NO REGULA		REGULA	NO REGULA
CONVENIO ACTUAL	REGULA	15	3	18	REGULA	2
	NO REGULA	0	75	75	NO REGULA	23
	TOTAL	15	78	93	TOTAL	25

Fuente: Elaboración propia

No obstante lo anterior, algunos de estos convenios pretenden atribuirse esta prioridad, aludiendo al precepto legal como si les afectase<sup>86</sup>, e incluso en algunos casos modificando sus contenidos para ello<sup>87</sup>. Incluso hay un convenio que asegura disponer de “*prioridad aplicativa sobre cualesquiera otras disposiciones, dentro del respeto a las leyes*”, justo antes de enumerar los centros de trabajo donde el convenio es de aplicación, que evidentemente no son todos<sup>88</sup>.

Especialmente florida es la redacción del artículo sobre la materia del convenio colectivo del centro de trabajo de Nigrán (Pontevedra) de la empresa Snop Estampación, S.A., que después de remitirse al convenio sectorial provincial del sector del metal en lo referente a la clasificación profesional, duración de los contratos “*eventuales*” (por cierto, con una regulación actualmente ilegal) y traslados, afirma que “*el presente convenio tendrá prioridad aplicativa respecto del convenio sectorial estatal, autonómico o de ámbito inferior*” en las materias que, ya antes de la reforma de 2021 contenía el artículo 84.2 ET.

### **Convenios de empresa, grupo de empresas o empresas vinculadas**

El número de convenios de empresa, grupo de empresas o empresas vinculadas que regulan expresamente la prioridad aplicativa no alcanza el 20% de entre el total de los analizados. Vemos su evolución en los siguientes cuadros:

CONVENIOS RENOVADOS		CONVENIO ANTERIOR		TOTAL	CONVENIOS NUEVOS	
		REGULA	NO REGULA		REGULA	NO REGULA
CONVENIO ACTUAL	REGULA	20	18	38	REGULA	7
	NO REGULA	1	207	208	NO REGULA	33
	TOTAL	21	225	246	TOTAL	40

Fuente: Elaboración propia

<sup>86</sup> Como ejemplos, el Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Urbaser, SA, y su personal adscrito al Ecoparque de Villanueva de la Serena, el convenio de Irubus, S.A.U. en su centro de trabajo de Palma de Mallorca, el de la empresa ID Logistics Iberia, S.A. para los centros de trabajo del puerto de Valencia y de Riba-Roja de Túria.

<sup>87</sup> El convenio de Moreda-Riviere Trefilerías, S.A., División Cerramientos-Gijón introdujo en el convenio firmado en 2023 el siguiente párrafo: “*La prioridad aplicativa del convenio lo será sin perjuicio y respetando lo que establece el artículo 84 del Real Decreto Legislativo 2/2015, de 23 de octubre, por el que se aprueba el texto refundido de la Ley del Estatuto de los Trabajadores en materia de concurrencia de convenios colectivos o el artículo o norma que lo sustituya.*”

<sup>88</sup> Convenio de Cemex España Operaciones, SLU para las actividades de fabricación y venta de cemento.

La mayoría de los convenios que regulan esta materia, se limitan a declarar su prioridad conforme al Estatuto de los Trabajadores<sup>89</sup>. Hay convenios que aprovechan la reforma para establecer, de forma pactada, el sectorial de referencia<sup>90</sup>

El efecto de la reforma laboral se ha puesto de manifiesto en algunos convenios, que en sus nuevos redactados incluyen el sometimiento al convenio sectorial en materia salarial. Así, como ejemplo, el convenio de la Clínica San Francisco de León dispone que *“Durante la vigencia del presente convenio colectivo se garantiza a todos los trabajadores afectados por el mismo una retribución bruta anual al menos igual a la fijada por el convenio colectivo de trabajo de ámbito provincial del sector para establecimientos y centros sanitarios de hospitalización, asistencia, consulta y laboratorios de análisis clínicos privados de León.”*<sup>91</sup>. Como curiosidad, hay un convenio que, aunque establece como legislación supletoria el provincial correspondiente, pacta que los salarios no sean inferiores al convenio sectorial de una provincia limítrofe<sup>92</sup>.

Incluso hay convenios que, de forma preventiva, ya indican la intención de las partes negociadoras de ajustarse a lo pactado en futuras normas sectoriales en sus ámbitos en referencia a las mejoras que recojan de forma genérica<sup>93</sup> o a las mejoras salariales<sup>94</sup>. Alguno de ellos directamente adopta las tablas salariales del convenio sectorial<sup>95</sup> o establece sistemas de adecuación a ellas<sup>96</sup>

---

<sup>89</sup> Como ejemplos, el convenio del Palacio de Exposiciones y Congresos de Granada, el de la empresa Frescos y Elaborados Delisano, SAU o el de la empresa Kiabi España KSCE, SA

<sup>90</sup> El convenio de Aldeas Infantiles SOS de España, añade una Disposición Final con el siguiente tenor literal: *“Las partes firmantes del presente convenio acuerdan, en cumplimiento de lo regulado en el artículo 84 del Estatuto de los Trabajadores, la adaptación de la estructura retributiva y clasificación profesional recogidas en el presente convenio colectivo a las establecidas en el IV Convenio colectivo de Protección y Reforma juvenil aprobado por Resolución de 4 de febrero de 2021, de la Dirección General de Trabajo.”*

<sup>91</sup> Parecidos redactados vemos en los convenios de Eurodepot España, S.A., Comeco Gráfico Norte, SLU, entre otros.

<sup>92</sup> Convenio de Mecanizados Alsasua, S.L.

<sup>93</sup> Convenios de la Fundación Tekniker o de Emerson Automation Fluid.

<sup>94</sup> Convenio de la Clínica Mi Nova Aliança, como ejemplo.

<sup>95</sup> Convenio de Rotomadrid, SL: *“Para el personal de la Empresa resultarán de aplicación las tablas salariales establecidas en el ‘Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón Editoriales e Industrias Auxiliares’ en vigor.*

*Así mismo, las tablas salariales se actualizarán de conformidad con la regulación prevista en el ‘Convenio Colectivo Estatal de Artes Gráficas, Manipulados de Papel, Manipulados de Cartón Editoriales e Industrias Auxiliares’ en vigor.”*

<sup>96</sup> Convenio de Syntax Logística, modificado en 2023: *“Los trabajadores cuyos salarios brutos por jornada ordinaria establecidos en el presente Convenio Colectivo de empresa sean inferiores a los salarios brutos por jornada ordinaria establecidos en el convenio colectivo provincial correspondiente, percibirán, a título individual, un «Plus de zona individual» (...) consistirá en una cuantía equivalente a la diferencia de salarios resultante que se produzca, en su conjunto y en cómputo anual, entre los salarios del convenio colectivo provincial correspondiente y los salarios del presente Convenio de empresa. (...) se entenderá por «convenio colectivo provincial correspondiente» el convenio colectivo estatutario en vigor del sector de transportes de mercancías por carretera de la provincia en que se encuentre el centro de trabajo del trabajador.”*

Sin embargo, hay empresas que tratan de esquivar los efectos de la prioridad aplicativa mediante artificios. El convenio colectivo de la empresa Moncor 2000, S.L., radicada en Burgos, se presenta como el marco regulador de una multiservicios, enumerando en su ámbito funcional una larga lista de actividades a las que se dedican sus personas trabajadoras *“tanto en instalaciones propias como en las de los clientes”*. Pero esa multiplicidad de ámbitos parece verse empujada a la hora de contar con la posibilidad de celebrar contratos fijos-discontinuos a tiempo parcial (*“De conformidad con lo establecido en el artículo 16.5 del estatuto de las personas trabajadoras y según recoge el acuerdo general de empresas de transporte de mercancías por carretera, código 99012735011900”*), o determinar la duración máxima del contrato temporal (*“A los exclusivos efectos de determinar la duración máxima del contrato la misma será la establecida en el art 15 del estatuto de las personas trabajadoras o en el convenio colectivo de transportes por carretera, garajes y aparcamientos de la provincia de Burgos, código 09000625011981, y en su caso lo establecido en el acuerdo general de empresas de transporte de mercancías por carretera, código 99012735011900”*).

Esta elección de ámbito no se corresponde con la clasificación profesional, donde los 22 grupos profesionales que se enumeran en muchos casos no coinciden con el transporte de mercancías, además de dividirse entre los de *“sección de corte y tapizado”* y los de *“outsourcing”*.

Como corolario al convenio, las partes negociadoras declaran que *“en lo no regulado por el presente convenio colectivo, y dada la no existencia de convenio colectivo sectorial de referencia por la actividad de la empresa, se estará a lo dispuesto en las normas legales de carácter general vigentes en cada momento”*.

En otros casos, carentes de esta sutileza, simplemente se afirma que *“el presente convenio colectivo regula las relaciones laborales en la empresa, por lo que se aplicará con preferencia a lo dispuesto en la legislación laboral vigente”*<sup>97</sup>.

En los párrafos precedentes hemos podido comprobar que la materia analizada no carece de complejidad. Legislación supletoria, concurrencia entre convenios sectoriales de diferentes ámbitos y entre ellos y los convenios de empresa, la regla *“prior in tempore”*, etc. No es raro que entre tanto condicionante haya convenios que simplemente contengan reglas de difícil cumplimiento, como el que dispone que *“para lo no especificado en el presente Convenio se estará a lo dispuesto en el Estatuto de los trabajadores y demás disposiciones legales de aplicación, que no contradigan lo pactado en el presente convenio.”*

---

<sup>97</sup> Convenio colectivo de Burulan, S.A.

## ULTRAACTIVIDAD

La reforma laboral de 2021 ya dispuso, en su disposición transitoria séptima que “los convenios colectivos denunciados a la fecha de entrada en vigor de este real decreto-ley, y en tanto no se adopte un nuevo convenio, mantendrán su vigencia en los términos establecidos en el artículo 86.3 del Estatuto de los Trabajadores en la redacción dada por el presente real decreto-ley”. Por consiguiente, la nueva regulación afectaría a todos los convenios analizados en defecto de pacto en contrario.

En los siguientes cuadros se ofrece la evolución de los convenios en esta materia:

CONVENIOS RENOVADOS		CONVENIO ANTERIOR			TOTAL	CONVENIOS NUEVOS	
		INDEFINIDO	TASADA EN TIEMPO	NO REGULA			
CONVENIO ACTUAL	INDEFINIDO	508	66	24	598	INDEFINIDO	66
	TASADA EN TIEMPO	3	42	2	47	TASADA EN TIEMPO	2
	NO REGULA	9	10	95	114	NO REGULA	11
	<b>TOTAL</b>	<b>520</b>	<b>118</b>	<b>121</b>	<b>759</b>	<b>TOTAL</b>	<b>79</b>

Fuente: Elaboración propia

En el balance que esta secretaría elaboró el año pasado, analizando los convenios registrados en 2022, se pudo comprobar que en esta materia las partes negociadoras ya habían hecho el esfuerzo de asegurar el mantenimiento de lo negociado mediante cláusulas pactadas de ultraactividad indefinida.

En los convenios analizados para el presente balance se mantiene esta tendencia, alcanzando los 508 (un 60,6% del total) y afectando a 4,3 millones de personas (un 71,2%) aquellos que, en anteriores versiones del convenio ahora renovado ya contaban con esta previsión.

CONVENIOS COLECTIVOS analizados y PERSONAS AFECTADAS						
por ÁMBITO FUNCIONAL, FEDERACIÓN DE CCOO CON ULTRAACTIVIDAD INDEFINIDA EN ANTERIOR Y ACTUAL CONVENIO						
	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Nº Convenios	Personas afectadas	Nº Convenios	Personas afectadas	Nº Convenios	Personas afectadas
HABITAT	26	4.492	68	1.317.009	94	1.321.501
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	66	59.540	49	328.346	115	387.886
SERVICIOS	30	41.328	94	1.483.232	124	1.524.560
ENSEÑANZA	10	8.413	2	2.602	12	11.015
INDUSTRIA	69	35.018	56	664.185	125	699.203
SANIDAD	11	3.666	15	116.718	26	120.384
COMPARTIDOS	10	1.006	2	260.000	12	261.006
<b>TOTAL</b>	<b>222</b>	<b>153.463</b>	<b>286</b>	<b>4.172.092</b>	<b>508</b>	<b>4.325.555</b>

Fuente: elaboración propia

En 23 de estos casos, a pesar de mantener el carácter indefinido, se han modificado los redactados. Son varios<sup>98</sup> los convenios que han plasmado la modificación que la reforma de 2021 hizo del 86.4 ET, sobre la obligatoriedad de sometimiento a los procedimientos de mediación que establezcan los correspondientes acuerdos interprofesionales en caso de no acuerdo tras un año de negociación, aunque permanezca vigente el convenio hasta alcanzar nuevo acuerdo.

En otros casos se entremezcla este concepto con el del “plazo máximo de negociación”, concepto que fue acuñado en 2011 y apenas permaneció en el Estatuto ocho meses, pero que ha perdurado en el tiempo. Hay convenios que resuelven adecuadamente esta combinación, tasando el plazo de negociación incluso con periodos diferentes al año que marca el 86.4 y marcando los procedimientos en caso de discrepancia a la finalización de ese periodo<sup>99</sup>. Sin embargo, hay otros que regulan de una forma confusa estas cuestiones, como por ejemplo el convenio de Transporte de personas por carretera de Segovia que, aunque en su hoja estadística afirma disponer de ultraactividad indefinida, regula en su artículo 4 que *“se procurará que el plazo de negociación no exceda de los seis meses desde la constitución de la mesa negociadora”* para más adelante disponer que *“permanecerá en vigor hasta tanto no finalice el periodo de negociación fijado en el artículo 4 del presente convenio, salvo pacto en contrario durante dicho periodo de negociación”*. Parece que la recomendación deviene en mandato y sirve para limitar la duración de la vigencia ultraactiva.

Otros textos destierran la dicotomía entre contenidos normativos y obligacionales<sup>100</sup>, aunque ya en 2012 desapareció del texto normativo.

Como curiosidad, el convenio de la empresa Game Stores Iberia, S.L. ya disponía en anteriores revisiones que *“De no alcanzarse un acuerdo durante el mismo y agotarse la vigencia temporal del convenio, las partes pactan de forma expresa la ultraactividad del contenido del mismo (en los términos anteriores a la reforma operada por la Ley 3/2012, de 6 de julio) hasta el momento en que se alcance un acuerdo relativo a un nuevo texto convencional”*, pactando expresamente obviar la limitación temporal que en aquel momento la norma impuso. En consecuencia, y tras la reforma de 2021, se eliminó la referencia a dicha ley.

---

<sup>98</sup> Por ejemplo, los convenios sectoriales de Industrias siderometal-lúrgiques de Girona, de Aserrío, fabricación de envases y paletas de madera de Murcia o el estatal de Grandes Almacenes.

<sup>99</sup> Valgas como ejemplos los convenios de “Comercio menor de carnicerías” del País Valencià, que amplía el plazo a dos años, o bien de la empresa Pernod Ricard, S.A. que reduce el plazo a seis meses para después, en caso de desacuerdo, someter a las partes a *“un proceso de negociación bajo los auspicios de la Dirección General de Trabajo de la Comunidad de Madrid”*

<sup>100</sup> El convenio de Empreses consignantàries de vaixells de la provincia de Barcelona, en su anterior versión, disponía que *“En el caso de ser denunciado y no llegar a acuerdo alguno las partes negociadoras, el Convenio seguirá vigente en su parte normativa hasta que las mismas firmen un nuevo convenio colectivo.”*. Este redactado fue corregido en el texto publicado en 2023, pasando a establecer que *“...el Convenio seguirá vigente en su totalidad hasta que las mismas firmen un nuevo convenio colectivo.”*



Además, en 90 convenios se ha pactado la ultraactividad indefinida cuando en el anterior convenio no era así. En 66 casos, que afectan a más de medio millón de personas trabajadoras, se trata de convenios que anteriormente tenían expresamente tasada en el tiempo la ultraactividad<sup>101</sup>. 24 convenios no regulaban esta materia anteriormente<sup>102</sup>.

Por último, de los 79 convenios analizados sin antecedentes, 77 de ellos tienen ultraactividad indefinida. Bien por pactarlo expresamente, lo que ha sucedido en 66 casos, o bien por no regular esta materia, como en 11 nuevos convenios. Tan sólo dos convenios colectivos cuentan con una ultraactividad tasada en el tiempo y, en ambos casos, con plazos amplios para negociar<sup>103</sup>.

Al igual que en los convenios analizados el año anterior, hay un buen número de convenios que anteriormente no regulaban la ultraactividad, por lo que la tenían limitada en el tiempo, y en sus textos registrados en 2023 siguen sin regularla, por lo que ahora la tienen de forma indefinida. El desglose por rama figura en el siguiente cuadro.

<b>CONVENIOS COLECTIVOS analizados y PERSONAS AFECTADAS</b>						
<b>por ÁMBITO FUNCIONAL, FEDERACIÓN DE CCOO QUE NO REGULAN NI REGULABAN EFECTOS DENUNCIA</b>						
	<b>EMPRESA</b>		<b>SECTOR</b>		<b>TOTAL</b>	
	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>	<b>Nº Convenios</b>	<b>Personas afectadas</b>
<b>HABITAT</b>	9	6.466	6	26.268	15	32.734
<b>SERVICIOS A LA CIUDADANIA</b>	12	3.381	5	17.482	17	20.863
<b>SERVICIOS</b>	6	3.371	12	373.630	18	377.001
<b>ENSEÑANZA</b>	1	83	1	2.000	2	2.083
<b>INDUSTRIA</b>	18	6.243	21	167.045	39	173.288
<b>SANIDAD</b>	2	2.280	1	522	3	2.802
<b>COMPARTIDOS</b>	1	322	0	0	1	322
<b>TOTAL</b>	<b>49</b>	<b>22.146</b>	<b>46</b>	<b>586.947</b>	<b>95</b>	<b>609.093</b>

Fuente: elaboración propia

Por otro lado, hay 9 convenios, cuatro de ellos sectoriales, que teniendo pactada anteriormente la ultraactividad indefinida, en sus recientes revisiones no regulan esta materia, bien directamente suprimiendo el texto<sup>104</sup> o bien sustituyendo esta regulación por

<sup>101</sup> Entre otros, los convenios sectoriales autonómicos de Oficinas i despatxos y de Neteja d'Edificis y Locals de Catalunya, los estatales de Estaciones de Servicio, Industrias de perfumerías y afines o los de Hostelería y Siderometalurgia de Navarra.

<sup>102</sup> Como ejemplos, el convenio de Empleados de fincas urbanas de Madrid o el de la "Mancomunidad de Municipios Campiña Sur Cordobesa - Programa de Fomento de Empleo Agrario".

<sup>103</sup> El convenio de Socamex, SAU establece cuatro años de ultraactividad y el convenio de IMQ Anatomía Patológica S.L. treinta meses.

<sup>104</sup> Por ejemplo, los convenios de Ezkerraldea Meatzaldea Bus, S.A. o el del Policlínico Riojano Nuestra Señora de Valvanera, S.A. han suprimido toda la anterior regulación sobre ultraactividad.

El convenio de las "Agencias Distribuidoras Oficiales de Repsol Butano, S.A., y de otras empresas de GLP" de Valencia (que a pesar de esta denominación es un convenio sectorial) en el texto vigente entre 2018 y 2020 disponía que: "Independientemente de la fecha de su publicación en el Boletín Oficial de la Provincia surtirá efectos económicos desde primero de Enero de 2018 al 31 de diciembre de 2020, prorrogándose de año por

un plazo máximo de negociación<sup>105</sup>. En estos casos se entiende que la intención de las partes negociadoras ha sido mantener la vigencia del convenio en caso de denuncia, aunque al no recogerlo expresamente quedarían a expensas de una eventual futura modificación legislativa.

Hay 10 convenios de los que hoy no regulan efectos de la denuncia, anteriormente establecían periodos tasados de ultraactividad. Entre ellos encontramos algunos que afectan a un número importante de personas trabajadoras<sup>106</sup>.

## **CONTRATACIÓN LABORAL**

### **Contratos por Obra o Servicio**

Solo cinco convenios colectivos mantienen la regulación del contrato por obra o servicio, dos sectoriales (convenios de Dependencia Mercantil -Comercio- de Almería, y Operadores Logísticos de Sevilla), dos de empresa (convenios Eurogrúas Huelva y Parque Sotogrande, de Cádiz) y uno de centro de trabajo (convenio de Ba Glass Spain en Villafranca de los Barros). Todos ellos con desarrollo completo de dicha modalidad contractual -presupuesto habilitante, etc.). Y todos ellos, salvo el de Huelva, firmados por CCOO.

Más allá de que deberían haber advertido de dicha irregularidad en el control de legalidad, y de que su impacto no es significativo, deberá cuidarse por las organizaciones la adecuación al nuevo marco legal, especialmente en los convenios sectoriales.

Otros convenios mantienen determinada regulación para los contratos por obra o servicio anteriores a la reforma que permanezcan en vigor (algunos de ellos, para regular su conversión en fijos) o para los aspectos del período transitorio.

Por el contrario, destaca el convenio de limpieza de edificios y locales de Guipúzcoa, que establece que *“el contrato por obra y servicio determinado podrá realizarse en su caso, si la normativa así lo dispone”*, una suerte de regulación preventiva que no ha lugar.

---

*tácita reconducción, salvo denuncia expresa de las partes con una antelación mínima de un mes a la fecha de su finalización. Manteniéndose en vigor hasta que sea sustituido por un nuevo Convenio.”* Esta última frase no aparece en el convenio renovado en 2023.

<sup>105</sup> Convenio del Comercio del mueble, cestería y Artículos de mimbre y junco de Alicante.

<sup>106</sup> El convenio de Faenas agrícolas, forestales y ganaderas de Sevilla afecta a 125.000 personas trabajadoras y el Convenio estatal de Agencias de Viajes a 52.000.

## Contratos por Circunstancias de la Producción

El artículo 15 regula, en su apartado 2, el contrato por circunstancias de la producción. Como es sabido, recoge dos submodalidades de este contrato, uno con una duración máxima de seis meses ampliables a un máximo de un año por convenio sectorial estatal y otro con una duración máxima de 90 días no consecutivos. En ambos casos (y en el resto de los contratos de duración determinada) *“para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista”*. Y de los desarrollos que remite a la negociación colectiva, la ampliación de los seis meses de duración máxima solo puede hacerse desde los convenios colectivos sectoriales.

Recordad que la norma no permite desarrollar causas propias para la celebración de estos contratos. Esta norma general, se respeta, más allá de que en algunos casos si detalle casuísticas en las que es de aplicación, dentro del esquema de causas que se definen en la norma.

Aunque sean pocos, aun aparecen algunos convenios colectivos que regulan situaciones relacionadas con la causa para celebrar este tipo de contratos contrarios a la norma. Así, el Convenio del Sector de Comercio Mayorista y Minorista de Juguetes, Deportes, Armerías Deportivas, Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalos de la Comunidad de Madrid y el Convenio de la empresa Integración de Servicios Navarros de Automoción SL regulan que podrá usarse este contrato para la sustitución de trabajadores sancionados (cuando lo correcto sería el contrato de sustitución).

También algún convenio regula como causa para la celebración de este contrato el lanzamiento de una nueva actividad o línea de producción o la apertura de un nuevo centro de trabajo, algo no recogido en las causas del artículo 15 (Convenio transporte de personas por carretera de Segovia).

Por último, algún convenio mantiene la regulación anterior del artículo 15 sobre la conversión de contratos a fijos condicionado a que no se acredite el carácter temporal de la relación laboral. Así, el Convenio estatal de colegios mayores universitarios mantiene en su artículo 8 que *“(…) Los contratos de duración determinada, cuando se hubieren concertado por un plazo inferior al máximo establecido y llegado su término no fueran denunciados por ninguna de las partes, ni existiera acuerdo expreso de prórroga, pero se continuara realizando la prestación laboral, se prorrogarán automáticamente hasta dicho plazo máximo, siempre que la legislación lo permita. Si superada esta duración máxima continuaran prestando sus servicios laborales, pasarán a tener la consideración de fijos, salvo prueba en contrario que acredite la naturaleza temporal de la prestación.”* Esa

redacción, que proviene de la anterior norma, no cabe con la actual regulación del artículo 15. Similar redacción tiene el convenio colectivo de industrias de tintorerías y limpieza de ropa, lavanderías y planchado de ropa de Valladolid.

Luego analizaremos algunas otras incidencias o incumplimientos normativos, más extendidas, que se dan con relación a la regulación de esta modalidad contractual.

Como se puede observar en la siguiente tabla, la regulación abarca un porcentaje muy amplio de las personas trabajadoras (que, en realidad, es mayor si consideramos convenios que se remiten sin más a la regulación del convenio sectorial de aplicación (o del convenio sectorial estatal en el caso de convenios sectoriales provinciales).

<b>Convenios que regulan el CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN por ÁMBITO FUNCIONAL*</b>				
<b>Ámbito funcional</b>	<b>Convenios</b>		<b>Personas trabajadoras</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>Centro de Trabajo</b>	24	22,22	6.926	17,97
<b>Empresa</b>	83	31,92	50.357	42,14
<b>Franja</b>	1	10,00	656	10,08
<b>Grupo</b>	10	38,46	32.490	40,69
<b>Sector</b>	325	74,88	4.953.203	84,95
<b>Total general</b>	<b>443</b>	<b>52,74</b>	<b>5.043.632</b>	<b>83,02</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

\* Se ha considerado que no regulan nada a aquellos convenios que se limitan a establecer que estarán a lo que determine la legislación vigente, o los que se remiten sin más a lo que se determine en el convenio sectorial de aplicación

<b>Convenios que regulan el CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN por FEDERACIÓN CCOO</b>				
<b>FEDERACIÓN</b>	<b>Convenios</b>		<b>Personas trabajadoras</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>HABITAT</b>	82	58,57	1.428.046	95,50
<b>SERVICIOS A LA CIUDADANIA</b>	79	39,70	418.059	78,09
<b>SERVICIOS</b>	133	70,00	2.023.117	91,34
<b>ENSEÑANZA</b>	7	38,89	40.900	84,22
<b>INDUSTRIA</b>	113	50,90	639.186	50,42
<b>SANIDAD</b>	21	48,84	193.497	94,57
<b>COMPARTIDOS</b>	8	30,77	300.827	97,51
<b>Total general</b>	<b>443</b>	<b>52,86</b>	<b>5.043.632</b>	<b>83,02</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

El bajo porcentaje que presenta la Federación de Industria tiene que ver con que muchos de los convenios provinciales de industria, las nuevas tecnologías y los servicios del sector

del metal se remiten a la regulación que establezca el convenio estatal -que establece esta materia como reservada a su ámbito- y dicho convenio no ha sido renovado tras la aprobación de la reforma laboral. Y además porque algunos otros convenios significativos en número de personas trabajadoras afectadas (convenios estatales de Industria del calzado o de conservas vegetales) se remiten a la legislación vigente sin más regulación.

Las diferencias territoriales guardan relación fundamentalmente con el peso de los convenios sectoriales provinciales de metal (y el peso de la negociación colectiva de empresa, que se remite más a la regulación sectorial) sobre el conjunto de la muestra.

De todos los convenios que sí regulan este tipo de contrato, prácticamente la mitad se remite directamente en cuanto a las causas de su utilización al art. 15 ET o se limita a reproducir el contenido de dicho artículo.

<b>Convenios que regulan el CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN por COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>				
<b>COMUNIDAD AUTÓNOMA</b>	<b>Convenios</b>		<b>Personas trabajadoras</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
ANDALUCIA	49	49,00	352.662	71,20
ARAGON	22	47,83	130.004	78,53
ASTURIAS	8	32,00	44.712	94,66
CANTABRIA	7	41,18	7.762	83,72
CASTILLA LA MANCHA	30	68,18	72.142	62,98
CASTILLA Y LEON	72	69,90	129.683	70,43
CATALUNYA	40	67,80	586.804	76,79
CEUTA	2	100,00	1.390	100,00
EUSKADI	20	34,48	84.820	49,74
EXTREMADURA	9	39,13	40.279	87,14
GALICIA	41	73,21	204.783	93,71
ILLES BALEARS	7	50,00	128.769	95,62
ISLAS CANARIAS	8	40,00	92.414	53,05
LA RIOJA	4	36,36	2.329	49,67
MADRID	24	54,55	322.133	95,74
MELILLA	0	0,00	0	0,00
MURCIA	9	52,94	51.575	58,39
NAVARRA	12	35,29	67.195	93,24
PAIS VALENCIA	27	50,00	301.532	68,82
Estado	52	48,15	2.422.644	92,85
<b>Total general</b>	<b>443</b>	<b>52,86</b>	<b>5.043.632</b>	<b>83,02</b>

Fuente: Elaboración propia.

Como ya señalábamos con anterioridad, el artículo 15 establece que la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción (en su primera modalidad) es de seis meses, ampliable a un máximo de 12 meses por convenio colectivo sectorial. Del total de convenios colectivos sectoriales de la muestra, éstos son los que tratan acerca de dicha **duración máxima**:

<b>Convenios Colectivos que regulan la DURACIÓN MÁXIMA del CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN por FEDERACIÓN CCOO</b>								
<b>FEDERACIÓN</b>	<b>1 AÑO</b>				<b>DE 6 MESES A 1 AÑO</b>			
	<b>Convenios</b>		<b>Personas trabajadoras</b>		<b>Convenios</b>		<b>Personas trabajadoras</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
HABITAT	66	72,53	1.404.666	94,71	1	1,10	12.000	0,81
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	40	52,63	246.091	55,95	6	7,89	122.017	27,74
SERVICIOS	78	58,21	959.246	44,54	14	10,45	659.510	30,62
ENSEÑANZA	4	100,00	39.602	100,00	0	0,00	0	0,00
INDUSTRIA	42	39,62	463.180	38,02	6	5,66	42.795	3,51
SANIDAD	14	70,00	182.283	92,89	0	0,00	0	0,00
COMPARTIDOS	2	66,67	220.000	73,33	1	33,33	80.000	26,67
<b>Total general</b>	<b>246</b>	<b>56,68</b>	<b>3.515.068</b>	<b>60,29</b>	<b>28</b>	<b>6,45</b>	<b>916.322</b>	<b>15,72</b>

<b>Convenios Colectivos que regulan la DURACIÓN MÁXIMA del CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN por FEDERACIÓN CCOO</b>								
<b>FEDERACIÓN</b>	<b>6 MESES</b>				<b>NO ESTABLECE NADA*</b>			
	<b>Convenios</b>		<b>Personas trabajadoras</b>		<b>Convenios</b>		<b>Personas trabajadoras</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
HABITAT	2	2,20	1.012	0,07	22	24,18	65.368	4,41
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	2	2,63	2.337	0,53	28	36,84	69.394	15,78
SERVICIOS	12	8,96	329.452	15,30	30	22,39	205.456	9,54
ENSEÑANZA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
INDUSTRIA	7	6,60	27.201	2,23	51	48,11	685.136	56,24
SANIDAD	2	10,00	9.100	4,64	4	20,00	4.857	2,48
COMPARTIDOS	0	0	0	0	0	0	0	0
<b>Total general</b>	<b>25</b>	<b>5,76</b>	<b>369.102</b>	<b>6,33</b>	<b>135</b>	<b>31,11</b>	<b>1.030.211</b>	<b>17,67</b>

Fuente: Elaboración propia.

\* En el apartado "No establece" se acumulan los convenios que no regulan el contrato por circunstancias de la producción y los que, regulándolo, no hacen mención a su duración máxima. En todos esos casos, obviamente, la duración máxima será de seis meses. En el caso de que establezcan diferentes duraciones máximas (por tamaño de empresa o por otras circunstancias) se ha reflejado la mayor.

Podemos observar que, salvo en los convenios colectivos de la Federación de industria (por las razones antes comentadas relacionadas con los convenios provinciales del metal y por determinados convenios de ámbito estatal en los que no regulan esta modalidad contractual) en la inmensa mayoría de los convenios colectivos sectoriales se ha ampliado la duración máxima, y en la mayoría de ellos hasta el máximo legal de 12 meses. Siendo conscientes de las dificultades de la negociación colectiva en este año, especialmente en la parte salarial, y de las dificultades añadidas para adaptar los contenidos de la reforma laboral a los convenios colectivos, este no es el resultado que esperábamos del proceso negociador, pues si hubiera sido así directamente hubiéramos valorado otra duración máxima en la negociación de la reforma laboral. Como elemento positivo queremos destacar que, en relación al nivel de afectación personal, en el ámbito de la Federación de

Servicios (con más de un 30%) y, en menor medida, en el de la Federación de Servicios a la Ciudadanía (con el 27%, casi todo derivado el convenio de instalaciones deportivas que afecta a 115.900 personas) al menos se ha matizado y adaptado a que su duración, aun ampliándose, no alcance los 12 meses<sup>107</sup>.

Como elemento significativo nos parece relevante la regulación que realiza el Convenio colectivo estatal de artes gráficas, manipulados de papel, manipulados de cartón, editoriales e industrias auxiliares (que afecta a más de 55.500 personas trabajadoras) que establece en su artículo 6.4:

*"La duración del contrato de duración determinada por circunstancias de la producción imprevisibles podrá tener las siguientes opciones y en caso de que se concierte por una duración inferior a la legalmente prevista podrá prorrogarse por las partes, por una única vez, y sin que la duración total del contrato pueda exceder de los siguientes máximos:*

*a. El período máximo establecido en la normativa laboral vigente para contratos temporales tanto en la plantilla propia como en los contratos de puesta a disposición de las empresas de trabajo temporal.*

*b. De más de seis meses y hasta nueve meses para contratos temporales en la plantilla propia.*

*c. De más de nueve meses y hasta doce para contratos temporales en la plantilla propia, con la obligación en cada empresa de contratar o transformar a contratos indefinidos, a lo largo del año natural siguiente, un mínimo del veinte por ciento del número de contratos de este apartado c) que vayan finalizando en el año natural previo."*

Igual redacción recoge el Convenio colectivo estatal de pastas, papel y cartón (16.700 personas trabajadoras).

Las diferencias existentes por Comunidades Autónomas guardan relación, fundamentalmente, con el peso que los sectores señalados anteriormente tienen en el conjunto de la muestra de cada ámbito territorial, fundamentalmente en dos factores: el peso de los convenios colectivos provinciales de metal, que como norma general no regulan la ampliación por ser materia reservada al ámbito estatal, y el peso de los convenios colectivos de Servicios, fundamentalmente comercio y hostelería, en los que se ha centrado el esfuerzo porque la ampliación no alcanzara los 12 meses.

---

<sup>107</sup> De hecho, el convenio que también recoge una duración máxima superior a los seis meses pero inferior a los 12 meses clasificado como "Varios" es el de Contact Center, que depende de ambas Federaciones.

Convenios Colectivos que regulan la DURACIÓN MÁXIMA del CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN por COMUNIDAD AUTÓNOMA								
COMUNIDAD AUTÓNOMA	1 AÑO				DE 6 MESES A 1 AÑO			
	Convenios		Pers. trabajadoras		Convenios		Pers. trabajadoras	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
ANDALUCIA	29	55,77	312.122	65,21	2	3,85	11.400	2,38
ARAGON	13	43,33	97.455	64,80	0	0,00	0	0,00
ASTURIAS	4	57,14	31.777	71,56	0	0,00	0	0,00
CANTABRIA	5	62,50	7.450	89,95	0	0,00	0	0,00
CASTILLA LA MANCHA	15	42,86	32.851	29,20	9	25,71	37.498	33,34
CASTILLA Y LEON	53	71,62	111.029	66,36	0	0,00	0	0,00
CATALUNYA	28	65,12	559.642	73,88	2	4,65	5.647	0,75
CEUTA	2	100,00	1.390	100,00	0	0,00	0	0,00
EUSKADI	10	50,00	74.982	47,53	0	0,00	0	0,00
EXTREMADURA	4	66,67	23.628	54,09	0	0,00	0	0,00
GALICIA	23	69,70	146.314	68,83	1	3,03	35.634	16,76
ILLES BALEARS	1	14,29	341	0,26	3	42,86	116.000	87,65
ISLAS CANARIAS	3	50,00	71.500	41,33	0	0,00	0	0,00
LA RIOJA	3	60,00	1.329	30,70	0	0,00	0	0,00
MADRID	11	61,11	298.006	91,87	0	0,00	0	0,00
MELILLA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
MURCIA	6	42,86	41.675	47,37	0	0,00	0	0,00
NAVARRA	3	33,33	14.050	20,08	1	11,11	4.500	6,43
PAIS VALENCIA	14	40,00	212.649	49,70	6	17,14	73.567	17,19
Estado	19	65,52	1.476.878	59,64	4	13,79	632.076	25,53
<b>Total general</b>	<b>246</b>	<b>56,68</b>	<b>3.515.068</b>	<b>60,29</b>	<b>28</b>	<b>6,45</b>	<b>916.322</b>	<b>15,72</b>
COMUNIDAD AUTÓNOMA	6 MESES				NO ESTABLECE NADA			
	Convenios		Pers. trabajadoras		Convenios		Pers. trabajadoras	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
ANDALUCIA	2	3,85	4.500	0,94	19	36,54	150.623	31,47
ARAGON	4	13,33	16.387	10,90	13	43,33	36.549	24,30
ASTURIAS	0	0,00	0	0,00	3	42,86	12.630	28,44
CANTABRIA	0	0,00	0	0,00	3	37,50	832	10,05
CASTILLA LA MANCHA	0	0,00	0	0,00	11	31,43	42.138	37,46
CASTILLA Y LEON	2	2,70	1.287	0,77	19	25,68	54.988	32,87
CATALUNYA	5	11,63	18.382	2,43	8	18,60	173.869	22,95
CEUTA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
EUSKADI	1	5,00	6.000	3,80	9	45,00	76.771	48,67
EXTREMADURA	1	16,67	15.114	34,60	1	16,67	4.941	11,31
GALICIA	4	12,12	20.012	9,41	5	15,15	10.619	5,00
ILLES BALEARS	0	0,00	0	0,00	3	42,86	16.008	12,10
ISLAS CANARIAS	1	16,67	20.000	11,56	2	33,33	81.500	47,11
LA RIOJA	1	20,00	1.000	23,10	1	20,00	2.000	46,20
MADRID	1	5,56	14.520	4,48	6	33,33	11.841	3,65
MELILLA	0	0,00	0	0,00	1	100,00	200	100,00
MURCIA	2	14,29	1.900	2,16	6	42,86	44.400	50,47
NAVARRA	0	0,00	0	0,00	5	55,56	51.414	73,49
PAIS VALENCIA	0	0,00	0	0,00	15	42,86	141.690	33,11
Estado	1	3,45	250.000	10,10	5	17,24	117.198	4,73
<b>Total general</b>	<b>25</b>	<b>5,76</b>	<b>369.102</b>	<b>6,33</b>	<b>135</b>	<b>31,11</b>	<b>1.030.211</b>	<b>17,67</b>

Fuente: Elaboración propia.



En el **resto de las materias** que son susceptibles de abordar desde la negociación colectiva poco hay destacable, pues la mayoría de los convenios se limitan a reproducir lo que establece el artículo 15. Si resulta destacable que pocos convenios traten las consecuencias de la concatenación de contratos (incluso varios que reproducen casi entero el artículo 15), que varios de los que lo hacen reproduzcan solo el primero de los supuestos (concatenación de la persona trabajadora) pero no el segundo (concatenación en el puesto de trabajo, que es el novedoso de la reforma laboral de 2021) y, en la inmensa mayoría de los casos, se limitan a reproducir lo previsto en el artículo 15. Si destacan algunos que extienden la concatenación al grupo de empresas, y en particular dos buenas cláusulas sobre concatenación de contratos:

- Convenio sectorial de centros y servicios veterinarios, en su artículo 79.2: “2. *Todos los contratos celebrados para cubrir puestos de trabajo consolidados, excluyendo los contratos interinos para sustitución de personal, tendrán el carácter de indefinido. Se considera puesto de trabajo consolidado el efectivamente ocupado durante doce meses en el periodo de quince meses inmediatamente anterior.*”.
- Convenio del Sector de Comercio Mayorista y Minorista de Juguetes, Deportes, Armerías Deportivas, Cerámica, Vidrio, Iluminación y Regalos de Madrid, que establece: “Art. 40. *Norma común.—La persona trabajadora que haya prestado servicio en la misma empresa o centro de trabajo con cualquier modalidad de contrato eventual, exceptuando interinidad y formación más de 12 meses en un período de 18 meses, la persona trabajadora adquirirá la condición de personal fijo.*”

Si queremos destacar **dos irregularidades** que aparecen en varios convenios colectivos de manera un poco más extendida y que debería vigilarse desde las estructuras con responsabilidad directa en la negociación colectiva:

Convenios que AMPLÍAN IRREGULARMENTE LA DURACIÓN MÁXIMA DEL CONTRATO EVENTUAL						
	Centro de Trabajo		Empresa		Sector	
	Convenios	Personas trabajadoras	Convenios	Personas trabajadoras	Convenios	Personas trabajadoras
Ampliación a 12 meses convenio no sectorial	7	2.000	16	17.435	---	---
Duración máxima de xx meses en yy meses	3	453	6	828	24	213.732
<b>TOTAL</b>	<b>10</b>	<b>2.453</b>	<b>22</b>	<b>18.263</b>	<b>24</b>	<b>213.732</b>

Fuente: Elaboración propia.

Resulta obvio el peligro que supone que desde la negociación colectiva de empresa se amplíe la duración del contrato cuando en la reforma se acordó que dicha modificación estaba reservada al ámbito sectorial (como ya lo estaba, por otro lado, antes de la reforma

laboral más reciente). Y si bien es cierto que debiera haberse detectado en el control de legalidad, conviene que desde nuestro ámbito realicemos el seguimiento.

De los convenios de empresa o ámbito inferior que amplían la duración del contrato eventual sin poder hacerlo destaca el Convenio de personal laboral de la Junta de Comunidades de Castilla Y León y sus Organismos Autónomos, con algo más de 12.000 personas trabajadoras afectadas, el de Establiments Viena SA con más de 1500 personas afectadas, y Frescos y Elaborados Delisado SAU y Líder Aliment SA con casi 1000 personas afectadas cada uno. En el primero de los casos, por razones obvias, no tiene cobertura de convenio sectorial. En los otros 22 casos, si bien no hemos chequeado en todos si cuentan o no con la cobertura de un convenio sectorial que acuerda esa ampliación, nos consta en varios de ellos que no existe.

En cuanto a las regulaciones que establecen que la duración máxima es de xx meses en un período de yy meses (habitualmente, 12 meses en un período de 18, o seis en un período de 12), lo refieren como inicio del período bien el del inicio del contrato o bien el del inicio de “la causa” que justifica el contrato. Está claro que dicha regulación guarda relación con lo que hasta la reforma laboral establecía el artículo 15. Pero en su nueva redacción el contrato precisa *“que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista”* y si bien pudiera haber circunstancias en las que se justificara que hubiera interrupciones en el contrato -por ejemplo, la cobertura de vacaciones- eso no ampara que se amplía el período de referencia. Y dicha ampliación dificulta el que se pueda dar la concatenación de contratos al poder jugar la empresa con los plazos para que no pueda darse la concatenación de contratos (18 meses en un período de 24) que establece el artículo 15.5 del Estatuto.

De entre los convenios colectivos que aplican la duración máxima del contrato eventual dentro de un período temporal más amplio, destacan por el número de personas afectadas el Convenio autonómico de Hospitals d'Aguts, Centres d'Atenció Primària, Centres Sociosanitaris i Centres de Salut Mental, concertats amb el SCS (60.000 personas trabajadoras), el estatal de Agencias de viajes (52.000 personas trabajadoras), Hospedaje de Madrid (14.500 personas trabajadoras afectadas) o Dependencia mercantil de Almería y Residencias tercera edad de País Valencià (14.000 personas trabajadoras cada uno).

Para finalizar en lo que respecta a la contratación temporal, hemos analizado los **convenios que fijan algún tipo de limitación al total de personas trabajadoras que pueden tener contrato temporal sobre el total de plantilla**<sup>108</sup>. Como podemos observar, casi el 18% de las personas trabajadoras reguladas por convenios sectoriales tienen fijados toques de contratación temporal, frente a poco más del 8% en los convenios de empresa.

---

<sup>108</sup> En el caso de que el convenio fije toques diferentes en función del tamaño de la empresa, el subsector, etc. hemos considerado para esta tabla el menor porcentaje máximo de empleo temporal de esos toques fijados.

Esta es una materia que muy probablemente en convenios de empresas medianas y grandes no se trate de manera específica en la regulación porque forme parte de la actividad cotidiana sindical y porque, lo que es más importante, se vigile de manera más intensa la causalidad en la contratación. Y la principal importancia de su regulación en los convenios sectoriales radica por tanto en poder dar cobertura a muchas pequeñas empresas que, a través de la actuación sindical directa en la empresa, más difícil es vigilar la causalidad de la contratación.

<b>Porcentaje de TEMPORALIDAD MÁXIMA SOBRE EL TOTAL DE PLANTILLA por ÁMBITO FUNCIONAL</b>				
<b>% máximo temporalidad</b>	<b>Empresa total</b>		<b>Sector</b>	
	<b>Convenios</b>	<b>Personas trabajadoras</b>	<b>Convenios</b>	<b>Personas trabajadoras</b>
<b>8</b>	1	705	0	0
<b>10</b>	4	1.927	3	71.000
<b>12</b>	0	0	1	1.200
<b>15</b>	3	3.823	2	13.000
<b>20</b>	3	2.978	12	321.358
<b>25</b>	7	2.794	11	242.118
<b>27</b>	0	0	1	65.197
<b>30</b>	10	7.652	18	202.599
<b>33</b>	0	0	1	5.000
<b>35</b>	2	64	2	8.812
<b>40</b>	0	0	5	26.879
<b>45</b>	0	0	1	25.000
<b>50</b>	0	0	4	34.235
<b>55</b>	0	0	1	3.000
<b>60</b>	0	0	1	16.119
<b>70</b>	0	0	1	4.618
<b>75</b>	0	0	1	6.000
<b>Total fija tope</b>	<b>30</b>	<b>19.943</b>	<b>65</b>	<b>1.046.135</b>
<b>Total general</b>	<b>404</b>	<b>244.389</b>	<b>434</b>	<b>5.830.703</b>

Fuente: Elaboración propia.

Siendo conscientes de dónde venimos -altísima temporalidad, cultura empresarial de la precariedad, etc.- y siendo igualmente conscientes de lo variado de la realidad de los diferentes sectores, creemos que los datos muestran un mapa preocupante, pues considerando que la actual tasa de temporalidad total es del 16,5% (poco más del 13% en el empleo privado, y algo menos del 30% en el público), más del 90% que fija un tope lo fija por encima de dicha cifra. Y en algunos casos fija tal porcentaje de temporalidad máxima (por encima el 50%) que casi mejor no poner nada (y que, además, es muy superior a la temporalidad que dichos sectores tienen en las estadísticas oficiales).

Los convenios que fijan un porcentaje de temporalidad superior al 50% son:

75%.- Convenio Automoción de Málaga (*“Las empresas a fin de conseguir una mejor calidad y estabilidad en el trabajo, se comprometen a estudiar la adecuación de sus plantillas, para intentar conseguir el objetivo de que un 25% de las mismas, sean personal fijo.”*)

70%.- Comercio general de Teruel (*“En todo caso, se acuerda que, a partir de la fecha de publicación del presente convenio las empresas deberán contar, como mínimo, con los siguientes empleados fijos: • De 6 a 9 empleados, dos personas trabajadoras fijas. • De 10 a 17 empleados, tres personas trabajadoras fijas. • De 18 en adelante, el 30 por ciento”*)

60%.- Metal de Córdoba (*“Las partes firmantes del presente Convenio Colectivo acuerdan suscribir la filosofía inspiradora de los Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva alcanzado entre las patronales CEOE y CEPYME, con las Centrales Sindicales CC.OO. y UGT, entendiendo ambas partes la necesidad de dar estabilidad en el empleo. Es deseo de las organizaciones firmantes que pueda fomentarse el empleo estable en el sector. Con tal finalidad promoverán las acciones precisas para que se den las circunstancias legales y socioeconómicas que lo hagan posible. Las empresas se comprometen a mantener un volumen de trabajadores/as fijos del 40%, como mínimo durante la vigencia del convenio, sin perjuicio de lo establecido en párrafo segundo de este artículo.”*)

55% - Convenio de las Industrias Panificadoras de Córdoba: *“Artículo 33º. Contratación. Las empresas del sector se comprometen a tener como máximo un 55% del conjunto de sus trabajadores y trabajadoras mediante la modalidad de contratos de carácter temporal.”*

Destaca igualmente, por el número de personas trabajadoras afectadas (33.000), el convenio de Metal de Pontevedra, que fija el objetivo del 50% de personal fijo.

### **Fijos Discontinuos**

La figura del fijo discontinuo es una de las apuestas más importantes de la reforma laboral pactada en 2021. Además de una causalización más precisa y de la unificación en un único artículo de normas anteriormente dispersas, pretende estabilizar muchos empleos en los que, anteriormente, venía utilizándose de manera abusiva la contratación temporal con la excusa de la estacionalidad o discontinuidad de las necesidades de mano de obra.

El artículo 16 remite aspectos muy importantes a la negociación colectiva, muchos de ellos -uso de la modalidad sustentada en contrata y subcontratas, criterios de llamamiento, información a las personas trabajadoras y a la RLPT de períodos de actividad, vacantes, fijación de periodos mínimos de actividad, autorización de fijos discontinuos a tiempo parcial, etc.- son clave para un control sobre el uso adecuado de esta figura. En la regulación del artículo 16 se establece claramente cuándo se restringe a la negociación colectiva sectorial o cuándo se amplía a todos los convenios colectivos, e incluso acuerdos de

empresa, y con qué preferencias (con independencia, obviamente, de los establecido en el artículo 84.2).

Como siempre con las situaciones novedosas para la negociación colectiva, en sus desarrollos iniciales conviene hacer un seguimiento más detallado, pues también es posible escenario de ciertos abusos que buscan frenar determinados efectos de la reforma laboral.

<b>Convenios Colectivos que regulan el CONTRATO FIJO DISCONTINUO * y Personas Afectadas por ÁMBITO FUNCIONAL</b>				
<b>Ámbito funcional</b>	<b>Convenios</b>		<b>Personas trabajadoras</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>Centro de Trabajo</b>	7	6,48	1.412	3,66
<b>Empresa</b>	52	20,00	42.308	35,40
<b>Franja</b>	5	50,00	2.020	31,04
<b>Grupo</b>	7	26,92	30.607	38,33
<b>Sector</b>	204	47,00	4.001.055	68,62
<b>Total general</b>	<b>275</b>	<b>32,82</b>	<b>4.077.402</b>	<b>67,12</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

\* Se ha considerado que no regulan nada a aquellos convenios que se limitan a establecer que estarán a lo que determine la legislación vigente, o los que se remiten sin más a lo que se determine en el convenio sectorial de aplicación.

En la tabla de la página siguiente desagregamos esta misma información en base a la estructura federativa de nuestro sindicato.

El bajo porcentaje de Sanidad guarda relación con que no se desarrolla la figura en los convenios colectivos de sanidad privada (salvo alguno de zonas de especial incidencia turística) o de sanidad concertada de Cataluña, que son el grueso de la muestra propia de esa Federación.

En el caso de Industria, tal y como ya señalamos en el apartado relativo a la regulación del contrato por circunstancias de la producción, obedece al hecho de que los convenios provinciales del metal no lo regulan por ser materia reservada al estatal, que está sin renovar tras la reforma laboral.

<b>Convenios Colectivos que regulan el CONTRATO FIJO DISCONTINUO y Personas Afectadas por FEDERACIONES CCOO</b>				
<b>Federación CCOO</b>	<b>Convenios</b>		<b>Personas trabajadoras</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>HABITAT</b>	46	32,86	1.349.714	90,26
<b>SERVICIOS A LA CIUDADANIA</b>	61	30,65	268.887	50,22
<b>SERVICIOS</b>	83	43,68	1.716.319	77,49
<b>ENSEÑANZA</b>	8	44,44	38.942	80,18
<b>INDUSTRIA</b>	66	29,73	550.674	43,44
<b>SANIDAD</b>	6	13,95	32.454	15,86
<b>COMPARTIDOS</b>	5	19,23	120.412	39,03
<b>Total general</b>	<b>275</b>	<b>32,82</b>	<b>4.077.402</b>	<b>67,12</b>

**Fuente:** Elaboración propia.

En el caso de Servicios a la Ciudadanía, obedece al peso en número de personas trabajadoras sobre el total de la muestra de algunos convenios sectoriales que por las características del sector -sin estacionalidad o sin trabajos intermitentes- no ha considerado que sea necesaria su regulación (convenios estatales de artes gráficas y de pasta, papel y cartón, o convenios de Madrid de transporte de mercancías por carretera o de logística y paquetería), o en los que el grueso de la contratación descansa sobre la relación especial de artistas y personas técnicas en espectáculos públicos -convenio de salas de fiesta y discotecas-.

Si consideramos que de los tres principales orígenes de la estacionalidad en el mercado laboral español son el curso escolar, la temporada turística y las campañas agrícolas, y que las dos últimas tienen un peso mucho más significativo en unas Comunidades Autónomas que en otras, salvo en el caso de Extremadura -donde el peso del sector agrario y agroalimentario justificaría una incidencia mucho más alta- que se explica por la escasez de convenios del sector agrario en la muestra -que es el que justificaría un desarrollo mayor de la figura el fijo discontinuo- y el peso que en la muestra tienen los dos convenios generales el comercio, en donde no se ha considerado necesario regular dicha figura.

<b>Convenios Colectivos que regulan el CONTRATO FIJO DISCONTINUO y Personas Afectadas por COMUNIDADES AUTÓNOMAS</b>				
<b>Comunidad Autónoma</b>	<b>Convenios</b>		<b>Personas trabajadoras</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>ANDALUCIA</b>	37	37,00	379.213	76,56
<b>ARAGON</b>	14	30,43	53.464	32,30
<b>ASTURIAS</b>	3	12,00	42.672	90,35
<b>CANTABRIA</b>	5	29,41	7.310	78,85
<b>CASTILLA LA MANCHA</b>	27	61,36	78.050	68,13
<b>CASTILLA Y LEON</b>	35	33,98	98.133	53,29
<b>CATALUNYA</b>	23	38,98	486.623	63,68
<b>CEUTA</b>	2	100,00	1.390	100,00
<b>EUSKADI</b>	8	13,79	18.991	11,14
<b>EXTREMADURA</b>	4	17,39	1.575	3,41
<b>GALICIA</b>	13	23,21	84.700	38,76
<b>ILLES BALEARS</b>	7	50,00	117.187	87,02
<b>ISLAS CANARIAS</b>	2	10,00	66.500	38,17
<b>LA RIOJA</b>	2	18,18	529	11,28
<b>MADRID</b>	16	36,36	145.889	43,36
<b>MELILLA</b>	0	0,00	0	0,00
<b>MURCIA</b>	9	52,94	56.175	63,60
<b>NAVARRA</b>	4	11,76	28.414	39,43
<b>PAIS VALENCIA</b>	22	40,74	254.669	58,12
<b>Estado</b>	42	38,89	2.155.918	82,62
<b>Total general</b>	<b>275</b>	<b>32,82</b>	<b>4.077.402</b>	<b>67,12</b>

Fuente: Elaboración propia.

Uno de los principales aspectos a regular en los contratos fijos discontinuos son los **criterios de llamamiento**, con algunos aspectos centrales: orden del llamamiento, forma de este, plazos de preaviso, causas lícitas para renunciar al mismo, etc. Aquí el artículo 16 remite en general al convenio colectivo e, incluso, al acuerdo de empresa. Pues bien, de los convenios colectivos que regulan la figura del fijo discontinuo los siguientes regulan total o parcialmente los criterios del llamamiento:

Convenios en función de si REGULAN CRITERIOS DE LLAMAMIENTO por ÁMBITO FUNCIONAL								
Ámbito funcional	NO				SI			
	Convenios		Personas trabajadoras		Convenios		Personas trabajadoras	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Centro de Trabajo	1	14,29	16	1,13	6	85,71	1.396	98,87
Empresa	13	25,00	4.476	10,58	39	75,00	37.832	89,42
Franja	1	20,00	109	5,40	4	80,00	1.911	94,60
Grupo	0	0,00	0	0,00	7	100,00	30.607	100,00
Sector	61	29,90	525.428	13,13	143	70,10	3.475.627	86,87
<b>Total general</b>	<b>76</b>	<b>27,64</b>	<b>530.029</b>	<b>13,00</b>	<b>199</b>	<b>72,36</b>	<b>3.547.373</b>	<b>87,00</b>

Fuente: Elaboración propia.

Convenios en función de si REGULAN CRITERIOS DE LLAMAMIENTO por FEDERACIONES CCOO								
Federación CCOO	NO				SI			
	Convenios		Pers. trabajadoras		Convenios		Pers. trabajadoras	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
HABITAT	13	28,26	78.816	5,84	33	71,74	1.270.898	94,16
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	20	32,79	42.282	15,72	41	67,21	226.605	84,28
SERVICIOS	22	26,51	324.131	18,89	61	73,49	1.392.188	81,11
ENSEÑANZA	4	50,00	1.150	2,95	4	50,00	37.792	97,05
INDUSTRIA	14	21,21	71.041	12,90	52	78,79	479.633	87,10
SANIDAD	2	33,33	12.500	38,52	4	66,67	19.954	61,48
COMPARTIDOS	1	20,00	109	0,09	4	80,00	120.303	99,91
<b>Total general</b>	<b>76</b>	<b>27,64</b>	<b>530.029</b>	<b>13,00</b>	<b>199</b>	<b>72,36</b>	<b>3.547.373</b>	<b>87,00</b>

Fuente: Elaboración propia.

La regulación es muy variada, destacando aquellos que ordenan el llamamiento por antigüedad (con o sin especialidades en la actividad determinada) y no pocos que, bajo explicaciones más o menos completas, acaban estableciendo un criterio poco objetivo decidido solo por la empresa.

Convenios en función de si REGULAN CRITERIOS DE LLAMAMIENTO por COMUNIDAD AUTÓNOMA								
Comunidad Autónoma	NO				SI			
	Convenios		Pers. trabajadoras		Convenios		Pers. trabajadoras	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
ANDALUCIA	9	24,32	17.636	4,65	28	75,68	361.577	95,35
ARAGON	6	42,86	22.356	41,82	8	57,14	31.108	58,18
ASTURIAS	1	33,33	15	0,04	2	66,67	42.657	99,96
CANTABRIA	0	0,00	0	0,00	5	100,00	7.310	100,00
CASTILLA LA MANCHA	1	3,70	2.500	3,20	26	96,30	75.550	96,80
CASTILLA Y LEON	20	57,14	54.259	55,29	15	42,86	43.874	44,71
CATALUNYA	10	43,48	312.659	64,25	13	56,52	173.964	35,75
CEUTA	2	100,00	1.390	100,00	0	0,00	0	0,00
EUSKADI	5	62,50	10.567	55,64	3	37,50	8.424	44,36
EXTREMADURA	1	25,00	1.208	76,70	3	75,00	367	23,30
GALICIA	2	15,38	35.934	42,43	11	84,62	48.766	57,57
ILLES BALEARIS	0	0,00	0	0,00	7	100,00	117.187	100,00
ISLAS CANARIAS	1	50,00	1.500	2,26	1	50,00	65.000	97,74
LA RIOJA	2	100,00	529	100,00	0	0,00	0	0,00
MADRID	5	31,25	3.821	2,62	11	68,75	142.068	97,38
MELILLA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
MURCIA	2	22,22	5.450	9,70	7	77,78	50.725	90,30
NAVARRA	1	25,00	1.200	4,22	3	75,00	27.214	95,78
PAIS VALENCIA	3	13,64	5.350	2,10	19	86,36	249.319	97,90
Estado	5	11,90	53.655	2,49	37	88,10	2.102.263	97,51
<b>Total general</b>	<b>76</b>	<b>27,64</b>	<b>530.029</b>	<b>13,00</b>	<b>199</b>	<b>72,36</b>	<b>3.547.373</b>	<b>87,00</b>

Fuente: Elaboración propia.

También el artículo 16.3 establece que la empresa deberá entregar a la RLPT **la previsión de llamamiento anual**. Dicha previsión es uno de los instrumentos más importantes de seguimiento del empleo y de esta modalidad contractual. Aunque la obligación ya figura en el estatuto y, por tanto, no es necesario que el convenio lo recoja, si es importante que el convenio articule el procedimiento, la antelación e incluso, a efectos didácticos, recuerde la obligación de información.

Pues bien, como se puede observar la mayoría de los convenios que regulan el contrato fijo discontinuo no establecen nada en esta materia, con diferencias territoriales y sectoriales muy acusadas.



Convenios en función de si REGULAN PREVISIÓN DE LLAMAMIENTO ANUAL por ÁMBITO FUNCIONAL								
Ámbito funcional	NO				SI			
	Convenios		Personas trabajadoras		Convenios		Personas trabajadoras	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Centro de Trabajo	6	85,71	1.307	92,56	1	14,29	105	7,44
Empresa	35	67,31	33.116	78,27	17	32,69	9.192	21,73
Franja	2	40,00	765	37,87	3	60,00	1.255	62,13
Grupo	6	85,71	23.306	76,15	1	14,29	7.301	23,85
Sector	136	66,67	2.952.199	73,79	68	33,33	1.048.856	26,21
<b>Total general</b>	<b>185</b>	<b>67,27</b>	<b>3.010.693</b>	<b>73,84</b>	<b>90</b>	<b>32,73</b>	<b>1.066.709</b>	<b>26,16</b>

Fuente: Elaboración propia.

PREVISIÓN DE LLAMAMIENTO ANUAL por FEDERACIONES CCOO								
Federación CCOO	NO				SI			
	Convenios		Pers. trabajadoras		Convenios		Pers. trabajadoras	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
HABITAT	37	80,43	1.241.234	91,96	9	19,57	108.480	8,04
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	43	70,49	142.529	53,01	18	29,51	126.358	46,99
SERVICIOS	50	60,24	1.131.621	65,93	33	39,76	584.698	34,07
ENSEÑANZA	6	75,00	36.340	93,32	2	25,00	2.602	6,68
INDUSTRIA	42	63,64	364.119	66,12	24	36,36	186.555	33,88
SANIDAD	3	50,00	14.438	44,49	3	50,00	18.016	55,51
COMPARTIDOS	4	80,00	80.412	66,78	1	20,00	40.000	33,22
<b>Total general</b>	<b>185</b>	<b>67,27</b>	<b>3.010.693</b>	<b>73,84</b>	<b>90</b>	<b>32,73</b>	<b>1.066.709</b>	<b>26,16</b>

Fuente: Elaboración propia.

El artículo 16 remite determinadas materias para su desarrollo a los convenios colectivos sectoriales en exclusiva.

La fijación del **período máximo entre contrata**s cuando ésta sea la causa del contrato fijo discontinuo la fijan solo 17 convenios colectivos, y de ellos 10 la establecen en 3 meses, que es la misma que en defecto de regulación convencional establece la norma. 9 de ellos son convenios de León y el otro es el de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife.

El convenio de aparcamientos de Valencia lo fija en 4 meses, el de Comercio Vario de A Coruña en 5 meses, 6 meses el convenio estatal de Empresas de Ingeniería y Oficinas de estudios técnicos, inspección, supervisión y control técnico y de calidad, 9 meses el de Alquiler de Vehículos sin Conductor de Madrid, un rango de entre 4 meses/año para los contratos vinculados al transporte escolar y de 8 meses/año para los contratos vinculados a la actividad turística en el convenio de transporte de viajeros por carretera de Alicante y un rango de entre 3 y 6 meses en el convenio estatal de Contact Center.

El convenio estacionamiento regulado (ORA) de La Rioja lo establece en 9 meses, cuando se trata de un sector que tienen subrogación convencional por convenio (e incluso por

aplicación legal), por lo que no cabe que, en este ámbito, existan fijos discontinuos cuya causa radique en la celebración de contrata o subcontrata.

El convenio de la Asociación de Universidades Populares de Extremadura, siendo convenio de empresa, amplía a 8 meses el plazo mínimo de inactividad entre contrata, cuando no está facultado a ello.

Mención aparte merece la regulación que realiza el convenio general de la construcción, no solo por el número de personas afectadas -casi un millón de personas trabajadoras- sino por su contenido. Además, hay que tener en cuenta que, dado lo establecido en el propio convenio colectivo, es materia reservada al ámbito estatal.

La regulación del contrato fijo discontinuo está en el artículo 26 del convenio. En su apartado 1 se establece, en cuanto a la modalidad e FD adscrito a contrata, que:

*“(...) en contrata, subcontrata y concesiones administrativas el plazo máximo de inactividad se corresponderá con el período de tiempo en el que no sea precisa la prestación de servicios de la persona trabajadora porque la actividad de la empresa no lo requiera o por no existir necesidad de incrementar la plantilla, en la provincia en la cual aquélla suscribió el contrato de trabajo.”*

Dado que el mandato del artículo 16.4 es a que se establezca un plazo en los convenios sectoriales y que, en defecto de previsión convencional, el mismo será de tres meses, habría que entender que no fija plazo y, por tanto, que el mismo es de tres meses.

Sin embargo, cabe también entender que el plazo que fija es indeterminado o indefinido, a lo que ayuda la regulación común a todo el contrato fijo discontinuo que realiza en los apartados siguientes:

*“4. En los casos de contratos fijos-discontinuos adscritos a una o varias obras, cuando se produzca la finalización de ésta o éstas, entendida como tal la terminación real, verificable y efectiva de los trabajos a realizar en la misma o mismas, o cuando la realización paulatina de las correspondientes unidades de obra hagan innecesario el número de las personas trabajadoras contratadas para su ejecución, los contratos de trabajo fijo-discontinuos se interrumpirán, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.*

*Los contratos fijos-discontinuos no adscritos a una o varias obras se interrumpirán cuando desaparezca la necesidad que motivó su llamamiento, pasando las personas trabajadoras a período de inactividad, causando baja en la Seguridad Social.*

*5. Si el fin del llamamiento coincidiese con la terminación de la actividad, entendida ésta en los términos del apartado anterior, y no se produjese, sin solución de continuidad, un nuevo llamamiento, la empresa satisfará a la persona trabajadora una cuantía por fin de llamamiento del 5,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.*

*Estando en período de inactividad, y dentro de los siguientes veinticinco meses al inicio de dicho período, podrá extinguirse el contrato por dimisión de la persona trabajadora, teniendo derecho ésta a percibir una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.*

*Asimismo, el contrato de trabajo podrá extinguirse de común acuerdo a partir del vigesimoquinto mes, percibiendo la persona trabajadora una cuantía del 1,5 por ciento calculada sobre los conceptos salariales de las tablas del Convenio aplicables devengados durante el último período de actividad.”*

Esa regulación no puede entenderse realizada para los fijos discontinuos regulados en el primer párrafo del artículo 16 (“... trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos...”) pues ni hay temporada ni hay períodos intermitentes ciertos. Por tanto, solo puede entenderse realizada para la modalidad adscrita a contrata o subcontrata.

Y para ese caso, una duración indefinida (o, si fuera el caso, una interpretación de que dicha duración máxima se referencia en los 25 meses) desnaturaliza de manera completa el citado contrato.

Esta redacción, que se reproduce en varios convenios provinciales de la construcción.

Otro de los aspectos más destacados que puede desarrollarse en los convenios colectivos es el **período mínimo de llamamiento anual**.

<b>Convenios sectoriales que regulan PERIODO MÍNIMO DE LLAMAMIENTO ANUAL por FEDERACIONES CCOO</b>								
<b>Federación CCOO</b>	<b>NO</b>				<b>SI</b>			
	<b>Convenios</b>		<b>Pers. trabajadoras</b>		<b>Convenios</b>		<b>Pers. trabajadoras</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>HABITAT</b>	38	84,44	1.249.509	92,60	7	15,56	99.880	7,40
<b>SERVICIOS A LA CIUDADANIA</b>	29	93,55	221.039	99,17	2	6,45	1.850	0,83
<b>SERVICIOS</b>	41	60,29	1.029.851	60,69	27	39,71	667.062	39,31
<b>ENSEÑANZA</b>	2	66,67	2.602	6,92	1	33,33	35.000	93,08
<b>INDUSTRIA</b>	44	86,27	534.771	98,33	7	13,73	9.091	1,67
<b>SANIDAD</b>	4	100,00	30.400	100,00	0	0,00	0	0,00
<b>COMPARTIDOS</b>	1	50,00	80.000	66,67	1	50,00	40.000	33,33
<b>Total general</b>	<b>159</b>	<b>77,94</b>	<b>3.148.172</b>	<b>78,68</b>	<b>45</b>	<b>22,06</b>	<b>852.883</b>	<b>21,32</b>

Fuente: Elaboración propia.

Como podemos ver, y sobre el total de convenios colectivos sectoriales que regulan la figura del fijo discontinuo, son pocos los convenios y las personas trabajadoras cubiertas por una garantía de período mínimo de llamamiento.

Entre los convenios más destacados por número de personas afectadas que fijan un período mínimo de llamamiento está el convenio estatal de grandes almacenes, con casi 235.000 personas afectadas, los de hostelería de Illes, Alicante y Tenerife, el de comercio general de Girona, el de comercio textil de Barcelona, ayuda a domicilio de Andalucía o limpieza de edificios y locales y enseñanza privada de Cataluña.

Otro de los aspectos que remite a los convenios sectoriales es la cuantía por fin de llamamiento. Solo el convenio general de la construcción, y algunos provinciales en desarrollo directo de éste, lo desarrollan, según se refleja en la nota anterior.

Por último, el artículo 16.5 también fija que los convenios colectivos sectoriales podrán establecer la **obligación de la empresa de establecer un censo anual de personas fijas discontinuas**. El censo se convierte en una información fundamental y difícilmente sustituible para poder hacer el seguimiento y control sindical del uso de este contrato. Y, a diferencia de lo que antes se decía sobre la previsión anual de llamamiento, aquí no hay obligación alguna por las empresas si no lo establece el convenio (más allá de los derechos de información generales). Pues bien, es sorprendentemente el bajo porcentaje de convenios que establecen dicha obligación:

<b>Convenios sectoriales que regulan la OBLIGACIÓN DE CENSO DE FIJOS DISCONTÍNUOS por FEDERACIONES CCOO</b>				
<b>Federación CCOO</b>	<b>Regulan Obligación Censo</b>		<b>% de Personas Afectadas</b>	
	<b>Convenios</b>	<b>Personas. Trabajadoras</b>	<b>Sobre total convenios que regulan fijos discontinuos</b>	<b>Sobre convenios sectoriales que regulan fijos discontinuos</b>
<b>HABITAT</b>	9	40.310	2,99	2,72
<b>SERVICIOS A LA CIUDADANIA</b>	11	57.900	25,98	13,16
<b>SERVICIOS</b>	23	442.013	26,05	20,52
<b>ENSEÑANZA</b>	2	2.602	6,92	6,57
<b>INDUSTRIA</b>	15	191.881	35,28	15,75
<b>SANIDAD</b>	0	0	0,00	0,00
<b>VARIOS</b>	1	80.000	66,67	26,67
<b>Total general</b>	<b>61</b>	<b>814.706</b>	<b>20,36</b>	<b>13,97</b>

Fuente: Elaboración propia.

El artículo 16.5 establece que los convenios colectivos sectoriales podrán *establecer “cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la **celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos**”*. Este es uno de los aspectos más sensibles para el desarrollo correcto del artículo 16. Desde el punto de vista legal requiere que se acuerde en el convenio sectorial y que las particularidades del sector lo justifiquen. Sin embargo, en la mayoría de los convenios en los que se habilita no aparece justificación alguna o la misma es absolutamente genérica.

Varios convenios que admiten la figura del fijo discontinuo a tiempo parcial la limitan adecuadamente a determinadas actividades (centros docentes en convenios de limpieza de edificios y locales, o formadores en convenio general de la construcción, por ejemplo), y en varios de ellos se establece el número de horas o porcentaje de jornada mínima. Ponemos a título de ejemplo, la cláusula del convenio de comercio de tejidos en general, mercería, paquetería y quincalla de la provincia de Cádiz, por recoger varios de los apartados que venimos señalando:

*“El contrato fijo discontinuo se deberá realizar por un periodo de trabajo no inferior a 150 días al año, a excepción de aquellos establecimientos cuya actividad sea inferior a ese período y por tanto el periodo mínimo será el que el establecimiento esté abierto. Los periodos de llamamiento mínimo y continuado se concentrarán principalmente en dos periodos: Verano y navidad, asumiendo las partes que el periodo de navidad se desarrolla de manera continuada, pero en dos años naturales distintos.*

*El periodo mínimo de actividad incluirá el periodo de prestación del servicio y las vacaciones que el mismo genere.*

(...)

*Los llamamientos que se pudieran realizar fuera del periodo mínimo de actividad garantizado, tendrán carácter voluntario para la persona trabajadora fija discontinua y no tendrá ninguna repercusión negativa para el trabajador/ra, no conllevará la renuncia a la relación laboral, ni la cesión de su puesto en la preferencia para futuros llamamientos.*

(...)

*Teniendo en cuenta la especial relación entre los volúmenes de negocio en el sector de comercio textil en la provincia de Cádiz y la estacionalidad turística se autoriza por el presente convenio, la utilización de la figura de los fijos/as discontinuos/as a tiempo parcial.*

*La jornada de las personas fijas discontinuas a tiempo parcial no podrá ser inferior a 20 horas semanales. Si la distribución de la jornada de ese contrato se hiciera en 5 días o más, la jornada diaria tendrá que ser continuada.*

*Estas personas trabajadoras tendrán el mismo derecho de ampliación de jornada por aplicación de la consolidación de las horas complementarias, del personal contratado a tiempo parcial y tendrán preferencia para cubrir puestos de fijos discontinuos a jornada completa.”*

<b>Convenios sectoriales que AUTORIZAN FIJOS DISCONTINUOS A TIEMPO PARCIAL por FEDERACIONES CCOO</b>								
<b>Federación CCOO</b>	<b>NO</b>				<b>SI</b>			
	<b>Convenios</b>		<b>Pers. trabajadoras</b>		<b>Convenios</b>		<b>Pers. trabajadoras</b>	
	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>	<b>Nº</b>	<b>%</b>
<b>HABITAT</b>	21	46,67	204.663	15,17	24	53,33	1.144.726	84,83
<b>SERVICIOS A LA CIUDADANIA</b>	8	25,81	6.938	3,11	23	74,19	215.951	96,89
<b>SERVICIOS</b>	15	22,06	453.850	26,75	53	77,94	1.243.063	73,25
<b>ENSEÑANZA</b>	0	0,00	0	0,00	3	100,00	37.602	100,00
<b>INDUSTRIA</b>	30	58,82	320.510	58,93	21	41,18	223.352	41,07
<b>SANIDAD</b>	2	50,00	12.500	41,12	2	50,00	17.900	58,88
<b>COMPARTIDOS</b>	0	0,00	0	0,00	2	100,00	120.000	100,00
<b>Total general</b>	<b>76</b>	<b>37,25</b>	<b>998.461</b>	<b>24,95</b>	<b>128</b>	<b>62,75</b>	<b>3.002.594</b>	<b>75,05</b>

Fuente: Elaboración propia.

Convenios sectoriales que AUTORIZAN FIJOS DISCONTINUOS A TIEMPO PARCIAL por COMUNIDAD AUTÓNOMA								
Comunidad Autónoma	NO				SI			
	Convenios		Personas trabajadoras		Convenios		Personas trabajadoras	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
ANDALUCIA	11	40,74	145.089	38,59	16	59,26	230.840	61,41
ARAGON	4	30,77	15.950	30,40	9	69,23	36.514	69,60
ASTURIAS	0	0,00	0	0,00	2	100,00	42.657	100,00
CANTABRIA	0	0,00	0	0,00	5	100,00	7.310	100,00
CASTILLA LA MANCHA	11	45,83	31.561	41,12	13	54,17	45.198	58,88
CASTILLA Y LEON	3	9,68	3.060	3,56	28	90,32	82.827	96,44
CATALUNYA	3	15,00	101.226	20,84	17	85,00	384.430	79,16
CEUTA	2	100,00	1.390	100,00	0	0,00	0	0,00
EUSKADI	1	20,00	6.000	31,93	4	80,00	12.790	68,07
EXTREMADURA	1	100,00	1.208	100,00	0	0,00	0	0,00
GALICIA	9	90,00	81.706	99,12	1	10,00	728	0,88
ILLES BALEARS	1	25,00	12.000	10,31	3	75,00	104.341	89,69
ISLAS CANARIAS	1	50,00	65.000	97,74	1	50,00	1.500	2,26
LA RIOJA	0	0,00	0	0,00	2	100,00	529	100,00
MADRID	5	62,50	121.961	85,68	3	37,50	20.389	14,32
MELILLA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
MURCIA	5	55,56	3.175	5,65	4	44,44	53.000	94,35
NAVARRA	1	25,00	11.800	41,53	3	75,00	16.614	58,47
PAIS VALENCIA	10	52,63	58.334	23,07	9	47,37	194.562	76,93
Estado	8	50,00	339.001	16,09	8	50,00	1.768.365	83,91
<b>Total general</b>	<b>76</b>	<b>37,25</b>	<b>998.461</b>	<b>24,95</b>	<b>128</b>	<b>62,75</b>	<b>3.002.594</b>	<b>75,05</b>

Fuente: Elaboración propia.

Destaca en sentido positivo también el Convenio del sector Agropecuario de Zaragoza:

*Artículo 19. (...)*

*2.º El contrato por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales y previsibles de duración inferior a 90 días, se transformará en contrato por tiempo indefinido fijo discontinuo, cuando la persona contratada haya prestado servicios en la empresa 89 días en un año natural, independientemente de los centros de trabajo en los que haya prestado servicios, siempre que haya trabajado dos años consecutivos mediante esta modalidad contractual circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales y previsibles de duración inferior a 90 días e independientemente del número de días que haya trabajado en esos dos años.*

*Como medida de acción positiva en el caso de trabajadoras, la transformación del contrato regulada en el párrafo anterior se producirá con 85 días en lugar de 89.*

*(...)*

*5.º El personal fijo discontinuo que trabaje once meses a lo largo de trece meses será considerado personal fijo a tiempo completo siempre que haya trabajado al menos un 80 de los días de promedio al mes.”*

También nos encontramos con **regulaciones contrarias a la norma**. Quizá la más destacada sea en el Convenio de la Fundación General de la Universidad de Málaga, que no solo regula

el fijo discontinuo a tiempo parcial sin tener potestad legal para ello, siendo convenio de empresa, sino que además establece que será la empresa, en cada llamamiento, la que determine si la actividad se desarrollará a tiempo completo o a tiempo parcial:

*“Artículo 11. Contratación de personal fijo-discontinuo*

*El contrato de trabajo fijo-discontinuo, tanto a jornada completa como a tiempo parcial, se celebrará para realizar trabajos de naturaleza estacional o vinculados a actividades productivas de temporada, o para el desarrollo de aquellos que no tengan dicha naturaleza pero que, siendo de prestación intermitente, tengan periodos de ejecución ciertos, determinados o indeterminados.*

*(...)*

*El llamamiento y contratación, además de lo indicado en el artículo 16.2 del Estatuto de los Trabajadores, podrá realizarse como personal fijo-discontinuo a tiempo total o a tiempo parcial, dependiendo de la actividad a realizar. En el llamamiento, así como en el contrato, figurará si la contratación se realiza como trabajador fijo-discontinuo a tiempo total o parcial.”*

Siete convenios (convenio faenas agrícolas y ganaderas de Ávila, limpieza de edificios y locales de Ciudad Real, Cuenca, Guadalajara, Segovia y Ceuta, y metal de Ceuta) mantienen que el personal fijo discontinuo periódico se considerará indefinido a tiempo parcial se registrá por lo previsto para dichos contratos, no considerando que se ha derogado el antiguo 12.3, y que todos pasarán a registrarse por lo establecido en el art. 16.

Un total de 14 convenios colectivos establecen la posibilidad de contratos fijos discontinuos a tiempo parcial siendo convenios colectivos de empresa, que no están facultados para ello. De entre los más destacados está cuatro de parques recreativos y zoos, en los que puede parecer claro que se justificaría la figura -con ciertas garantías- pero en donde no existe convenio colectivo sectorial de referencia.

Por último, dos convenios sectoriales (limpieza de edificios y locales de Alicante y Guipúzcoa) regulan la figura del fijo discontinuo a tiempo parcial de manera provisional (hasta tanto regule algo el convenio estatal, que tiene reservada la materia de contratación) de manera muy tasada y exclusivamente para una actividad muy determinada (limpieza de centros docentes donde se viniera realizando), con una regulación que, siendo de discutible legalidad por la reserva de materia que hace el convenio sectorial estatal, tiene una motivación y justificación evidente.