

Un año de IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva **AENC 2018-2020**

Edita: Confederación Sindical de CCOO

Informe elaborado por: Secretaria Confederal de Acción Sindical y el Gabinete Económico Confederal.

Maquetación y diseño: Secretaría Confederal de Comunicación de CCOO.

Madrid. Julio 2019

ÍNDICE



Clic en
la página

#0. Resumen y conclusiones	5
#1. ¿Qué hacer para conseguir un crecimiento verdaderamente inclusivo?	7
• La prosperidad de las empresas tiene que llegar a las personas	6
#2. Importante mejora salarial tras el IV AENC	8
• Los salarios pactados suben un 2,21% hasta mayo de 2019	10
• El poder adquisitivo de los salarios pactados crecerá un 1,1% en 2019.....	12
#3. El IV AENC mejora la resiliencia de la economía frente a la desaceleración.....	14
#4. La subida del salario mínimo de convenio mejora a los peor retribuidos	16
#5. Jornada laboral	18
#6. Cláusulas de garantía salarial	19
#7. Inaplicaciones de convenios.....	20
#8. Nuevas unidades de negociación.....	21
Anexo	23

#0. Resumen y conclusiones

Las empresas no financieras se han desendeudado y acumulan una capacidad de financiación excedentaria de 32.000 millones de euros, generada por márgenes empresariales inflados gracias a una importante devaluación salarial y de las condiciones de trabajo producidas, a su vez, por la recesión y unas reformas laborales diseñadas para tal fin. Como consecuencia, **el salario por realizar el mismo trabajo cayó un 10,8% real entre 2008 y 2017.**

El objetivo del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020, en adelante **IV AENC**, es reconducir parte de este excedente de financiación hacia la economía real de los hogares, con el fin de lograr un crecimiento inclusivo y sostenible. El acuerdo recomienda subir los salarios entre el 2% y el 3%, e incrementar el salario mínimo de convenio a 14.000 euros brutos anuales en 2020.

El AENC ha generado una negociación colectiva más dinámica que en años anteriores y, sobre todo, ha impulsado la participación de los salarios en el reparto de la productividad, lo que no ocurrió en 2016 y 2017. **Los salarios crecieron en la segunda mitad de 2018 al ritmo de la productividad y en el primer trimestre de este año incluso la superan (1,3% frente a 0,5%),** contribuyendo a la normalización de los márgenes empresariales que están inflados tras la etapa de devaluación.

El incremento salarial pactado fue del 1,79% en 2018 y del 2,21% hasta mayo de 2019, alcanzando a casi el 70% de los trabajadores y trabajadoras cubiertos por un convenio colectivo. **Es la mayor subida inicial registrada desde 2009.** Los convenios suscritos antes de 2019 y revisados este año muestran un elevado grado de adaptación a las recomendaciones del AENC hasta mayo, con un alza salarial, igualmente, de 2,2%. Para el total de convenios, los de ámbito nacional son los que tienen un mayor incremento (2,74%), así como los localizados en el sector servicios (2,36%), mientras que la industria registra el aumento más pequeño, 1,97%, posiblemente debido a su mayor exposición a la desaceleración de las exportaciones, aunque esto no es justificación suficiente, pues las manufacturas es donde los márgenes empresariales más han crecido.

Los salarios pactados ganan un 1,1% de poder de compra hasta mayo (2,21% salarios y 1,15% precios) **y para el conjunto del año esperamos una mejora similar**, que sería de las más altas observadas durante la recuperación pero, a diferencia de las anteriores, sin origen en el recorte de los precios.

Sin embargo, la subida del 2% o superior, aunque alcanza a la mayoría de los trabajadores/as (casi el 60%), no llega a todos, habiendo casi un 21% de trabajadores/as con un alza por debajo del 1,5%. Igual sucede con el poder de compra, el 90% lo mantiene o mejora, pero solo el 32% lo aumenta al menos un 1%. Por tanto, todavía queda un importante trabajo sindical por hacer para que todas las personas trabajadoras participen de los beneficios del crecimiento económico.

A pesar de que el AENC consigue impulsar un reparto más justo de la renta generada en las empresas, **no puede resolver, sin embargo, el desequilibrio estructural en el reparto del poder de negociación introducido por las últimas reformas laborales a favor del empresario** y que ha producido recortes salariales incluso durante la etapa de crecimiento, como ocurrió en 2016 y 2017, según muestra el Índice de Precios del Trabajo (IPT) del INE.

La mejora del poder adquisitivo de las familias impulsada por el AENC explica la mayor resiliencia de la economía española frente a la desaceleración, junto a la incorporación del empleo público y de la construcción al ciclo de mejora de la ocupación, que hasta ahora no habían estado presentes a diferencia de otras salidas de crisis. El empleo de la construcción parece estar normalizándose, no obstante, hay que estar vigilantes, pues nuevamente se acumulan los mimbres necesarios para inflar otra burbuja de precios de la vivienda.

El AENC también está impulsando una mayor alza salarial entre los trabajadores/trabajadoras que ganan menos y que más sufrieron la devaluación. El aumento de los salarios mínimos tiene un importante efecto en los salarios de estos trabajadores. La subida del SMI en 2017 (8%), por ejemplo, aumentó un 6% el salario medio del 10% de los asalariados peor remunerados, frente a una subida general de 2,1%. Hay más indicios en esta dirección. El incremento similar, en el primer trimestre del año, del salario medio y el ICLA (que mantiene fija la estructura del empleo por sectores entre trimestres) indica un apreciable aumento de los salarios más bajos. Así como que el aumento del salario medio iguale al pactado en el primer trimestre de 2019 (2,1%)

La jornada laboral pactada se sitúa hasta mayo en 1.756 horas al año, esperándose que se reduzca un poco según se registren los convenios que faltan. Aquí sabemos que hay un importante incumplimiento de lo pactado para un importante colectivo de trabajadores (1.046.000), con extensiones de la jornada ordinaria no remuneradas y horas extras no compensadas con dinero o descanso, que la nueva obligación de llevar un registro horario va a ayudar a resolver.

Las cláusulas de garantía salarial han reducido significativamente su cobertura hasta el año 2016 y a partir de aquí se observa un repunte. Actualmente **alcanzan en torno al 20% de los trabajadores/as**, aunque su contenido es menos taxativo y en muchos casos no se activan por el contexto de baja inflación.

Dos de los cambios regulatorios con los que la reforma de 2012 intentó quebrar la negociación colectiva, **prevalencia del convenio de empresa sobre el de sector e inaplicaciones de convenios**, no han tenido mucho recorrido, ni siquiera durante los años más duros de la recesión. Sin embargo, esto no significa que no puedan tenerlo en el futuro. La competencia desleal generada por las empresas multiservicio, por ejemplo, supone un acicate para que las PYMES abandonen el convenio sectorial.

En cambio, sí parece haber contribuido de manera importante a la devaluación salarial, la posibilidad, introducida en el Estatuto de los Trabajadores, de recortar los salarios con justificaciones muy laxas y procesos de negociación prácticamente unilaterales.

#1. ¿Qué hacer para conseguir un crecimiento verdaderamente inclusivo?

Desde CCOO hemos trabajado intensamente para desmontar, primero, el despropósito de la austeridad expansiva y después la narrativa de la sostenibilidad resignada que nos quería administrar el último gobierno conservador. Ahora trabajamos para poner en práctica el que, para nosotros, debe ser el objetivo central de la política económica: lograr un crecimiento productivo, inclusivo y sostenible.

El IV AENC es un claro ejemplo de este esfuerzo que, además, está dando buenos resultados, aunque todavía mejorables. Gracias a él se está logrando que, por fin en esta etapa de crecimiento, se empiece a dar una distribución más justa e inclusiva de la renta que se genera en las empresas. Esto, a su vez, está sirviendo para impulsar el empleo y está detrás de la mayor resiliencia mostrada por la economía española frente a la desaceleración.

La prosperidad de las empresas tiene que llegar a las personas

Las empresas no financieras ganaron en 2018, **38.000 millones de euros más que en el mejor momento de la etapa de crecimiento anterior** y han completado su ciclo de desendeudamiento. Su deuda se sitúa en niveles equivalentes a los observados antes de la burbuja inmobiliaria. Estas mejoras son, además, generalizables por tamaños de empresa, según datos de la Central de Balances del Banco de España y de la Agencia Estatal de la Administración Tributaria.

La bonanza empresarial ha tenido como origen las exportaciones (aunque éstas han crecido a un ritmo similar al de la etapa de crecimiento anterior) pero, sobre todo, un importante ajuste del empleo y de las condiciones de trabajo, amplificado por unas reformas laborales diseñadas para producir una devaluación salarial mayor a la que ya estaba generando el mercado. El resultado ha sido el ‘engordamiento’ de los márgenes empresariales que actualmente se encuentran hipertrofiados.

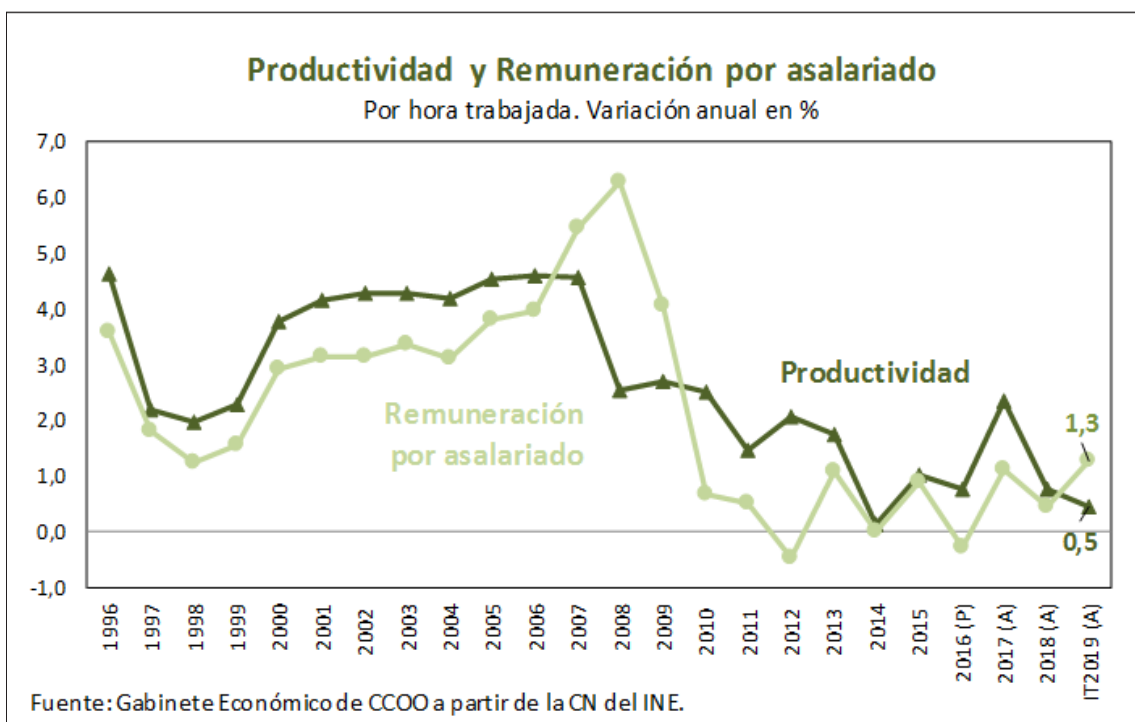
Los márgenes excesivos han generado, asimismo, que las empresas no financieras disfruten en 2018 de una **capacidad de financiación excedentaria de 32.000 millones de euros**. Es decir, después de pagar a proveedores, nóminas, impuestos, repartir dividendos, amortizar capital e invertir, aún les ha sobrado a las empresas una cantidad multimillonaria que están gastando en la economía financiera: amortizando más deuda –lo cual ya no es necesario– y/o comprando activos financieros.

El IV AENC es un instrumento clave para canalizar esta capacidad excedentaria de las empresas, de la economía financiera a la economía real de los hogares, mejorando el poder de compra de los salarios e impulsando la creación de empleo. Es decir, haciendo que la prosperidad de las empresas llegue a las personas y el crecimiento sea de verdad inclusivo.

#2. Importante mejora salarial tras el IV AENC

El IV AENC, suscrito a mediados de 2018, ha supuesto un giro en la participación de los salarios en la productividad. Los salarios –aproximados a través de la remuneración de asalariados por hora trabajada– han crecido casi al mismo ritmo que la productividad nominal en 2018, a diferencia de lo ocurrido en 2016 y 2017 y gracias a la inflexión que se produjo a mitad de año con la firma del acuerdo, ver gráfico #1. En el primer trimestre de 2019, los salarios incluso crecen (1,3%) por encima de la productividad nominal (0,5%), abriendo el camino para la normalización de unos márgenes empresariales que, como se apuntó, son excesivos.

Gráfico 1



Los salarios crecieron por debajo de la productividad desde 1995, excepto entre 2007 y 2009, cuando los salarios repuntaron al alza por una cuestión matemática: el despido masivo de los trabajadores temporales hizo subir las medias salariales por el cambio en la composición del empleo. Este fenómeno no se observa en la productividad nominal porque fue compensado por la caída de la producción y los precios. Asimismo, influyeron en el alza salarial de estos años la existencia de convenios plurianuales no revisables y la negociación de la crisis por parte de las autoridades.

Los salarios no han crecido al ritmo de la productividad por diversos factores, entre los que destaca la pérdida de poder de negociación, individual y colectiva, de la población trabajadora frente a los empresarios. Una prueba de esto es que la variación de los márgenes empresariales se dispara al alza tras las reformas laborales de 2010 y 2012 por encima

de los observados durante la etapa de crecimiento anterior y debido a su orientación a favor del poder de negociación empresarial, ver gráfico #2.

Gráfico 2

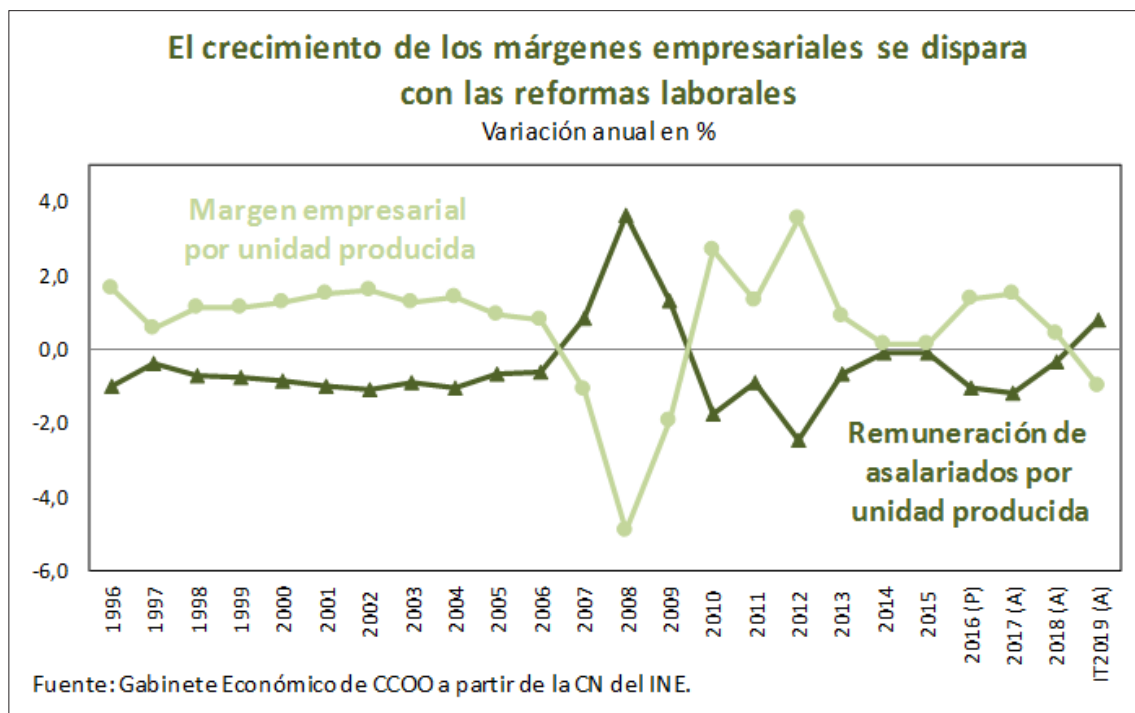
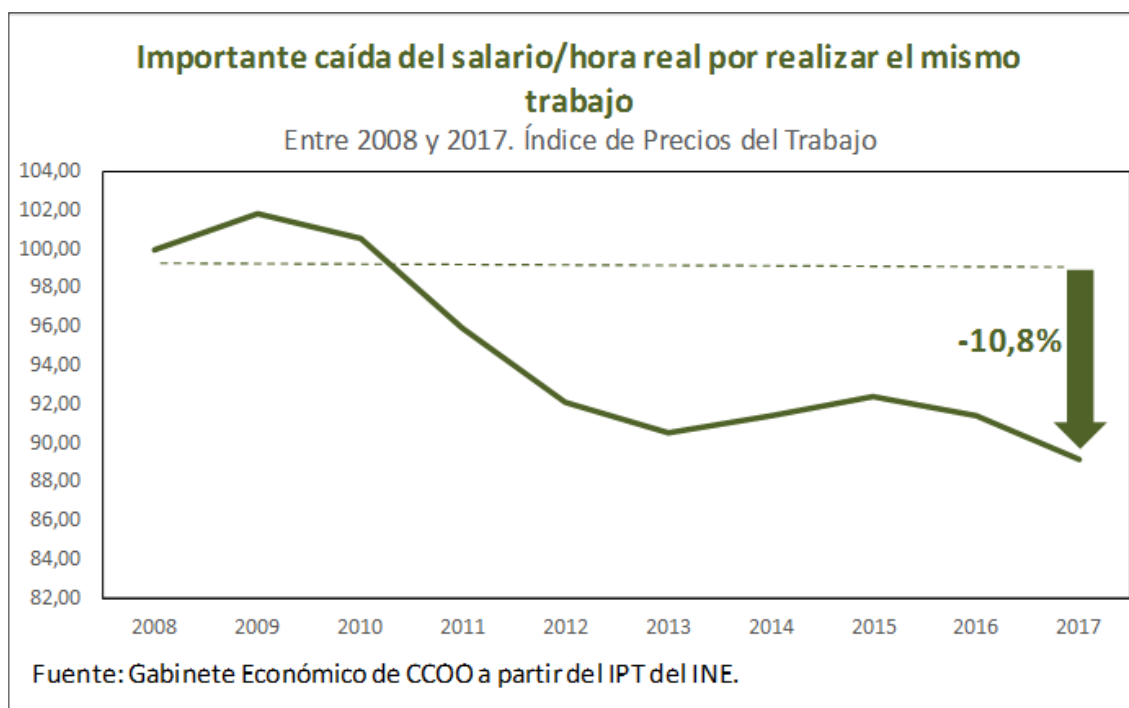


Gráfico 3



La recuperación iniciada en 2014 pareció acompasar el crecimiento de los salarios y la productividad, pero en 2016 y 2017 los salarios vuelven a evolucionar por debajo de la productividad. Esto se une a la caída, en ambos años, del salario/hora pagado por realizar el mismo trabajo, estimado por el Índice de Precios del Trabajo (IPT) del INE, que se recortó un 1,3% y un 0,5% nominal respectivamente (-1,1% y -2,4% en términos reales). El salario/hora por realizar el mismo trabajo acumula una pérdida en su poder de compra del 10,8% entre 2008 y 2017, ver gráfico #3.

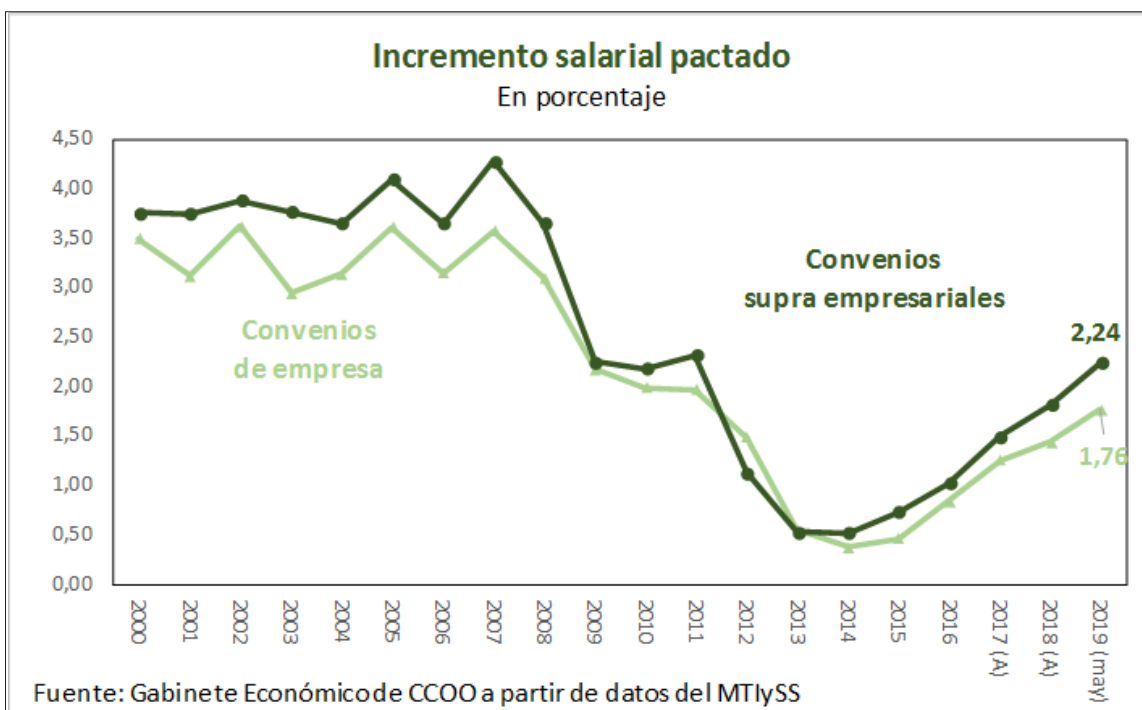
La evolución del IPT en 2016 y 2017, en plena etapa de crecimiento, refuerza lo denunciado por CCOO: que las reformas laborales llevadas a cabo durante la recesión, además de girar el coste del ajuste fundamentalmente sobre las espaldas de los trabajadores y trabajadoras, también operan durante la bonanza, lo que conduce a una situación de crecimiento no inclusivo, donde la población trabajadora no participa de la prosperidad de las empresas y la desigualdad casi no se reduce.

El IV AENC ha conseguido romper esta dinámica, pero desde la negociación colectiva no es posible solucionar el problema de fondo de una regulación desequilibrada a favor de los intereses empresariales a la hora de negociar las condiciones de trabajo individuales y colectivas.

Los salarios pactados suben un 2,21% hasta mayo de 2019

El IV AENC recomendó una subida salarial del 2% más un punto adicional ligado a conceptos que cada convenio determinaría, como la productividad, resultados, absentismo injustificado y otros, en base a indicadores cuantificados, medibles y conocidos por ambas partes.

Gráfico 4



El incremento salarial pactado en 2018 se aceleró ligeramente tras la firma de acuerdo a mediados de año, sobre todo en los convenios de ámbito superior al de empresa. No obstante, el incremento registrado a final de año (1,79%) se situó por debajo del suelo del 2%, como consecuencia del mayor peso de los convenios suscritos antes del acuerdo.

El incremento salarial pactado se sitúa en el 2,21% hasta mayo de 2019 y alcanza al 69,4% de los trabajadores/trabajadoras habitualmente cubiertos por la negociación colectiva, ver gráfico #4. **Es la mayor subida inicial registrada desde 2009.** La subida y la cobertura es del 1,76% y del 4,3%, respectivamente, en los convenios de empresa; y del 2,24% y del 65% en los de ámbito superior a la empresa.

La negociación en 2019 está siendo más dinámica que la del año pasado, que estuvo condicionada por la firma del IV AENC a mediados de año (lo que retrasó la firma de algunos convenios); pero también que la de 2017. Hasta mayo de 2019, los convenios con efectos económico en el año ascendían a 2.601, por encima de los 2.385 de 2018 y 2.129 de 2017. Lo mismo se observa con el número de trabajadores/trabajadoras cubiertos, o si se desagrega entre convenios de empresa y sector, ver tabla #1.

Tabla 1

La negociación está siendo más dinámica en 2019 que en años anteriores						
Miles de trabajadores						
Hasta mayo de	Convenios	Trabajadores	C.empresa	Trabajadores	C.Sectorial	Trabajadores
2017	2.129	4.447,4	1.613	285,9	516	4.161,6
2018	2.385	5.749,1	1.779	393,5	606	5.355,6
2019	2.601	7.450,3	1.948	464,9	653	6.985,4

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir del Registro de Convenios del MTlySS.

Si se mira ahora a los convenios firmados en 2019, el incremento salarial crece al 2,29%, mientras que para los suscritos antes, pero con efectos económicos en 2019, el aumento es del 2,20%. Estos últimos comprenden el grueso de los trabajadores (95%) y su subida refleja un grado de adaptación a los criterios del acuerdo similar al de los nuevos convenios.

Esta adaptación no se observa, sin embargo, en los convenios de empresa suscritos antes de 2019 (1,51%), donde también se concentra la mayoría de los trabajadores cubiertos por este tipo de convenios (87%), pues crecen por debajo del mínimo del 2% y de los convenios nuevos firmados en el año (3,42%) que, no obstante, afectan a muy pocos trabajadores (60.000). Por el contrario, la subida salarial de los convenios de ámbito superior al de empresa es mayor en los suscritos antes de 2019 (2,24%) que en los firmados en el año (2,07%), aunque esto podría cambiar en los próximos meses por la poca relevancia de estos últimos en cuanto al número de trabajadores (4,6%).

Entre los convenios de ámbito superior al de empresa son los nacionales (2,74%), que cubren al 39% de los trabajadores, los que elevan la media por encima del dos por ciento (2,24%). El resto (provincial, autonómicos e inter-autonómicos) rozan el 2% pero sin alcanzarlo, excepto los de grupo de empresa (1,34%) que cubren solo a algo más de 76.000 trabajadores.

Por sectores de actividad, hasta mayo, la mayor alza salarial se registra en el sector servicios (2,36%), seguido de la construcción (2,25%), industria (1,97%) y agricultura (1,45%). En todos los sectores el incremento pactado en los convenios de empresa se sitúa por debajo de los sectoriales, excepto en la construcción, pero el número de trabajadores afectado es muy pequeño. La menor subida es en la industria y podría estar relacionada con su elevada exposición a la desaceleración de la demanda externa. El Índice de Producción Industrial (IPI) se estancó en lo que va de año, con respecto a igual período del año anterior. No obstante, los márgenes empresariales de las manufacturas son los que más han crecido.

Por territorios, hasta mayo, el alza salarial pactada se sitúa por encima del 2% en Canarias, Castilla-La Mancha, Cataluña, Galicia y Navarra. Muy cerca del 2% pero por debajo en Andalucía, Aragón, Asturias, Baleares, Madrid y Murcia. En torno al 1,7% en Cantabria, Castilla y León, País Vasco y La Rioja. La Comunidad Valenciana (1,52%) y Extremadura (1,56%) son los territorios con el menor incremento pactado.

La subida salarial pactada se sitúa en el 2% o por encima para la mayoría de trabajadores/trabajadoras, pero aún queda un importante colectivo por debajo. El 59,4% de los trabajadores con un convenio suscrito hasta mayo tienen un incremento salarial pactado del 2% o superior (la subida media de este colectivo es del 2,52%); para otro 20,1% se sitúa entre el 1,5% y el 1,99%; un 18,5% tiene una subida entre el 1% y el 1,49%; y el 2% restante registra un alza inferior al 1%.

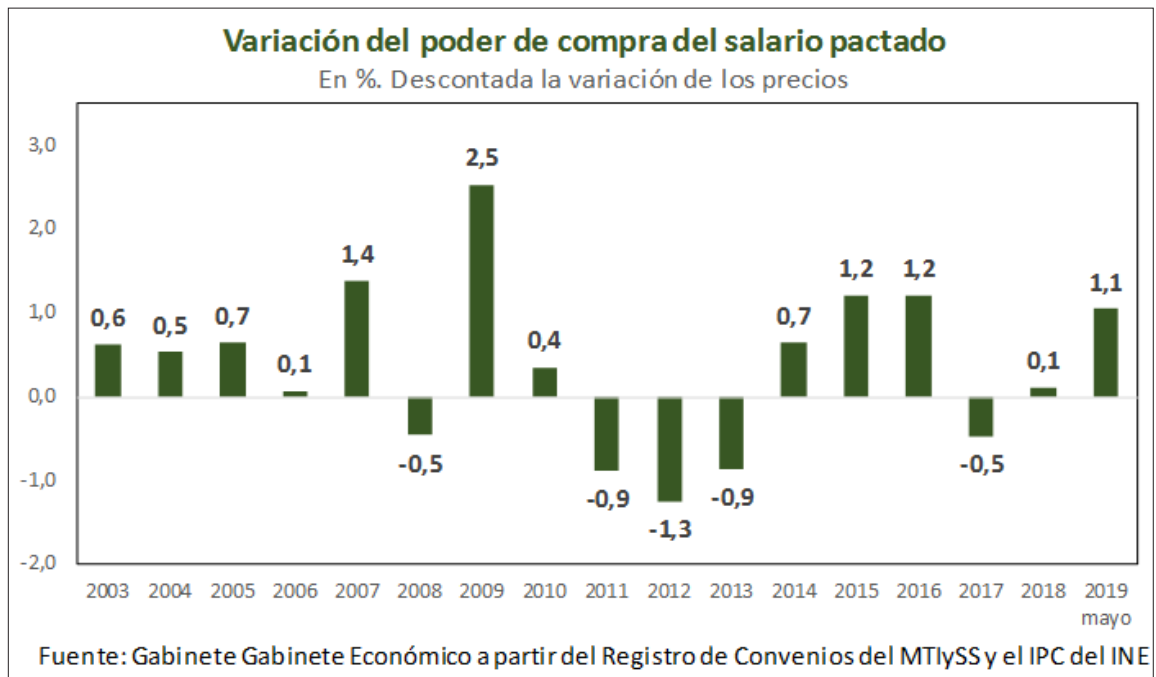
En el **Anexo** se incluyen ejemplos de convenios representativos con las mayores y menores subidas salariales.

El poder adquisitivo de los salarios pactados crecerá un 1,1% en 2019

El poder de compra de los salarios pactados creció hasta mayo en media un 1,1%, resultado de enfrentar un crecimiento salarial del 2,21% a un aumento medio de los precios del 1,15%, ver gráfico #5. El 90,3% mantuvo o ganó poder adquisitivo y el 32% ganó al menos un punto.

Nuestra previsión es que el conjunto del año se mantenga la ganancia de poder de compra alcanzada en mayo (1,1%), resultado de un incremento medio del salario pactado del 2,2% y del 1,1% para la inflación media. Esta ganancia es una de las más altas del período de recuperación pero, a diferencia de las anteriores, no se consigue en parte por el recorte de los precios, ver gráfico #5.

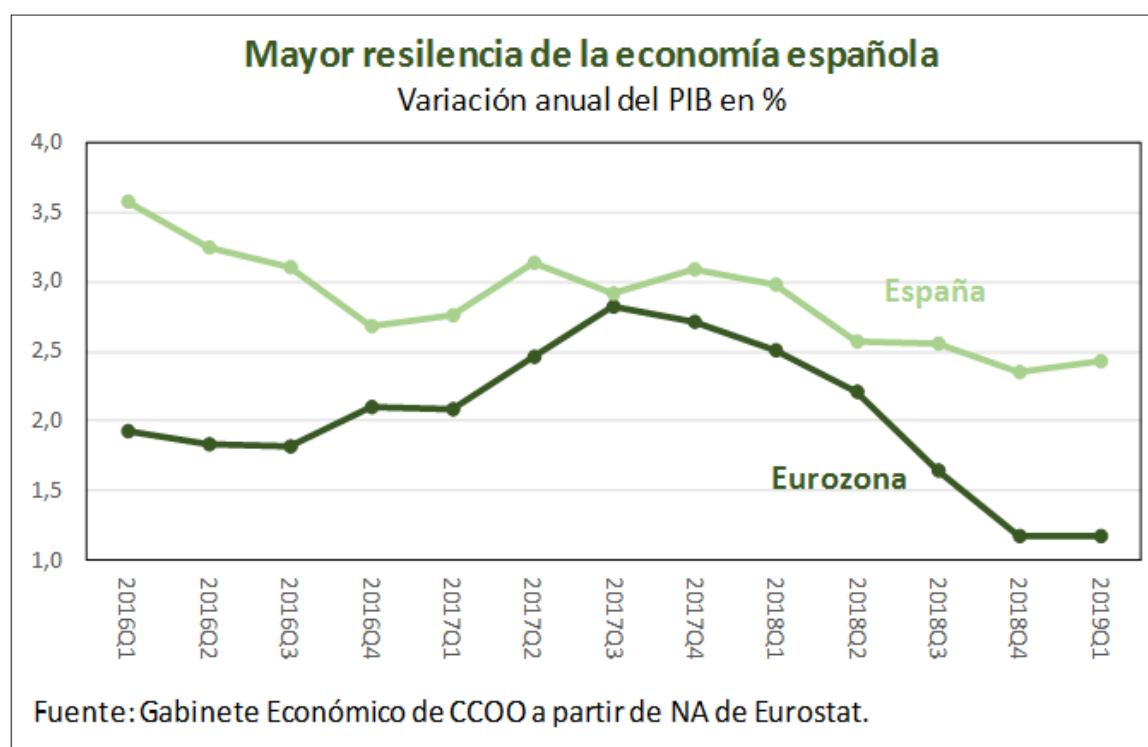
Gráfico 5



#3. El IV AENC refuerza la *resiliencia de la economía frente a la desaceleración*

La ganancia de poder de compra generada por el IV AENC está impulsando la demanda interna y la creación de empleo, en un momento en el que las exportaciones pierden dinamismo por la guerra comercial internacional entre Estados Unidos y China, y la adaptación a las nuevas exigencias medioambientales del automóvil que es un sector netamente exportador.

Gráfico 6



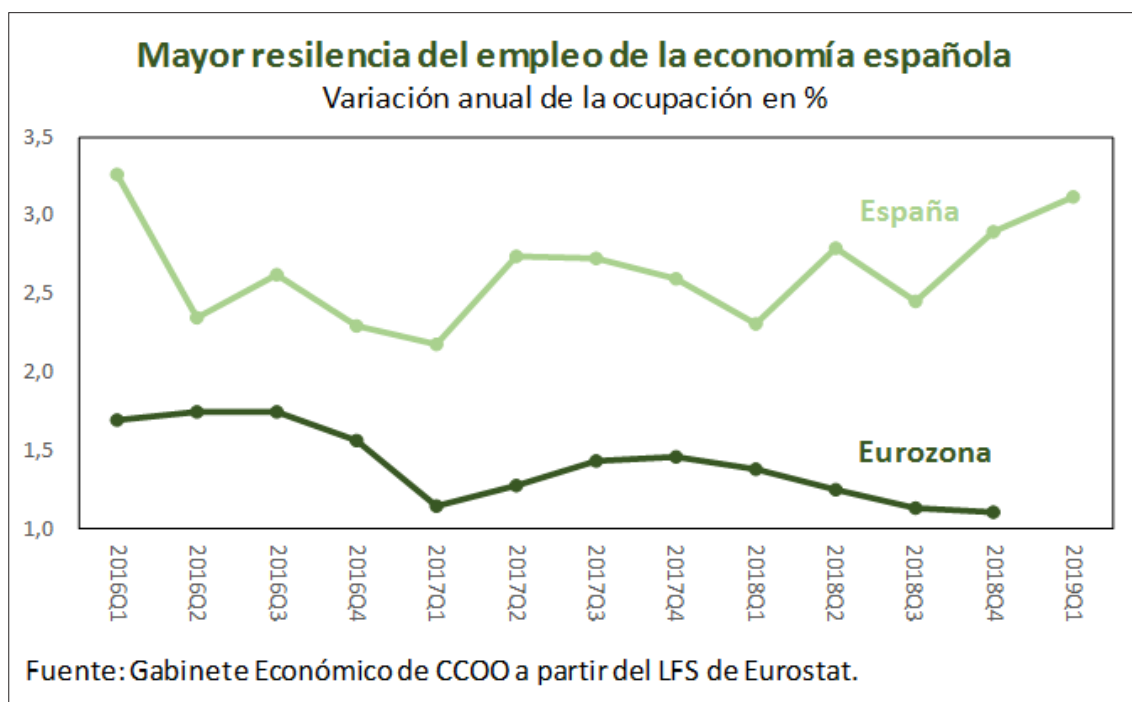
Como se observa en el gráfico #6, la economía española crece, durante la nueva etapa de bonanza, por encima de la Eurozona y a partir del segundo trimestre de 2018, tras la firma del AENC, ambas economías se desacoplan, observándose una desaceleración más moderada en la economía española.

Esto es resultado, como se apuntó, del aumento del protagonismo de la demanda interna en el crecimiento, gracias a la mejora del poder de compra de los salarios y al incremento del empleo, que como se observa en el gráfico #7 se acelera a partir de la firma del acuerdo, mientras que en la Eurozona continúa con su tendencia a la baja.

Detrás del aumento de la ocupación está también la incorporación tardía del sector público y la construcción a la creación de empleo, que hasta ahora habían estado ausentes a diferencia de lo ocurrido en otras salidas de crisis. La recuperación del empleo público obedece a una necesidad perentoria tras una larga etapa en la que ha perdido peso en actividades básicas como la sanidad y la educación, cuya demanda entre la población ha seguido aumentando, debido al envejecimiento y el incremento de las necesidades educativas y formativas de la población.

En cuanto al empleo de la construcción se puede hablar, por el momento, de normali-

Gráfico 7



zación, pues su nivel se sitúa aún por debajo del que alcanzó antes de la burbuja inmobiliaria. No obstante, el sector inmobiliario debe someterse a especial vigilancia pues se empiezan a acumular nuevamente los mimbres necesarios para construir otra burbuja: elevado precio de la vivienda en alquiler y propiedad, liquidez crediticia, concesión de créditos bajo prima, falta de competencia entre tasadoras, incremento de la disponibilidad de mano de obra vulnerable, y aumento artificial del capital financiero invertido en el sector través de SOCIMIS, gracias a la desfiscalización de sus beneficios y el recorte de la protección de las personas que residen en una vivienda de alquiler.

#4. La subida del salario mínimo de convenio mejora a los peor retribuidos

La subida del salario mínimo de convenio a 1.000 euros brutos mensuales (14.000 anuales) en 2020 podría beneficiar a 2,2 millones de asalariados ¹. Los incrementos de los salarios mínimos (interprofesional o de convenio) tienen un importante efecto sobre la evolución del salario medio de las personas que menos cobran. Éstos, junto a la estabilidad del empleo y el reequilibrio del poder en la negociación de las condiciones de trabajo (cuestiones aún por resolver en el mercado de trabajo español), son los elementos clave para mejorar la situación de necesidad de los asalariados que más han sufrido la devaluación salarial.

Gráfico 8



En efecto, el incremento del SMI en un 8% en 2017 impulsó una apreciable subida diferencial del salario medio del 10% de los trabajadores que ganan menos. Éste aumentó un 6% en el 2017, frente al 2,1% de subida general, según la Encuesta de Estructura Salarial del INE, ver gráfico #8.

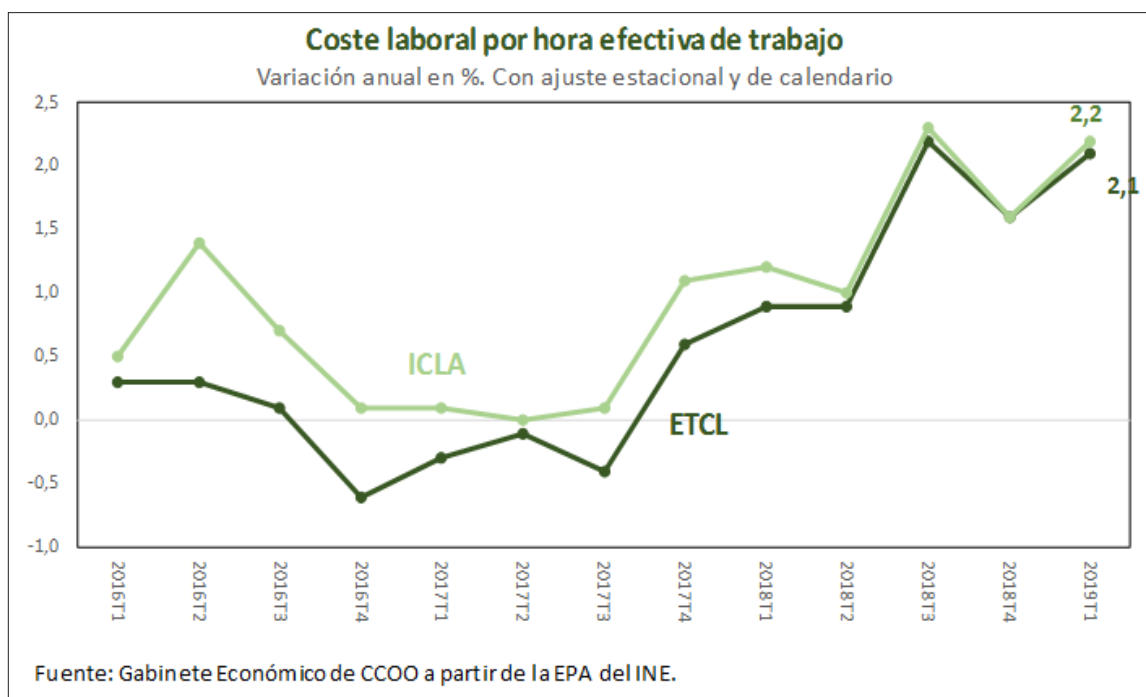
Asimismo, el acoplamiento en las variaciones del salario medio, estimado a través de la Encuesta Trimestral de Coste Laboral el INE, del Índice de Coste Laboral Armonizado (ope-

1. Gabinete Económico de CCOO (2018): '[Salario mínimo de convenio y IV AENC. Una aproximación por CCAA](#)'.

ración derivada de la anterior, que mantiene fija la estructura del empleo por ramas de actividad entre períodos) y del salario pactado estaría indicando una importante subida de los salarios más bajos desde el segundo trimestre de 2018, propiciada por las alzas de los salarios mínimos (de convenio e interprofesional) que se vienen produciendo desde entonces, ver gráfico #9.

Por último, las mejoras en los salarios mínimos no están aumentando los despidos ni afectando a la creación de empleo de las personas con menos cualificación. Por el contrario, están impulsando el incremento de la masa salarial y con ello el consumo de los hogares y la creación de empleo. Para un análisis detallado sobre los efectos de la subida del SMI se puede consultar [‘La subida del salario mínimo en 2019. Una visión territorial y por federaciones de CCOO’ del Gabinete Económico de CCOO, mayo de 2019.](#)

Gráfico 9



#5. Jornada laboral

La jornada laboral pactada hasta mayo es de 1.756,3 horas al año, ligeramente por encima de las 1.745 horas observadas en 2016, último año para el que se dispone de un registro de convenios cerrado. No obstante, es de esperar que esta diferencia se corrija según avance el año y se registren nuevos convenios. La jornada es inferior en los convenios de empresa (1.719,4) que en los supraempresariales (1.758,8), pero esto es debido a una mayor presencia de los primeros en actividades con menor jornada.

La jornada pactada hasta mayo se distribuye de manera similar a la de otros años. La jornada semanal más habitual está entre 38,5 y 39,5 horas, y afecta al 48% de los trabajadores/trabajadoras. El 42% tiene una jornada inferior a 38,5 hora semanales, y el 9,2% supera las 39,5 horas pactadas. En los convenios de empresa las jornadas pactadas son más cortas, el 61% de los trabajadores tiene una jornada semanal inferior a 38,5 horas.

Existe un incumplimiento de la jornada acordada para un importante colectivo de trabajadores que sufren extensiones no remuneradas de la jornada ordinaria, u horas extraordinarias que tampoco son retribuidas con dinero o descanso. Esta práctica afecta a 1.046.000 asalariados a tiempo completo y suponen una rebaja en el coste laboral de las empresas de 11.500 millones anuales.

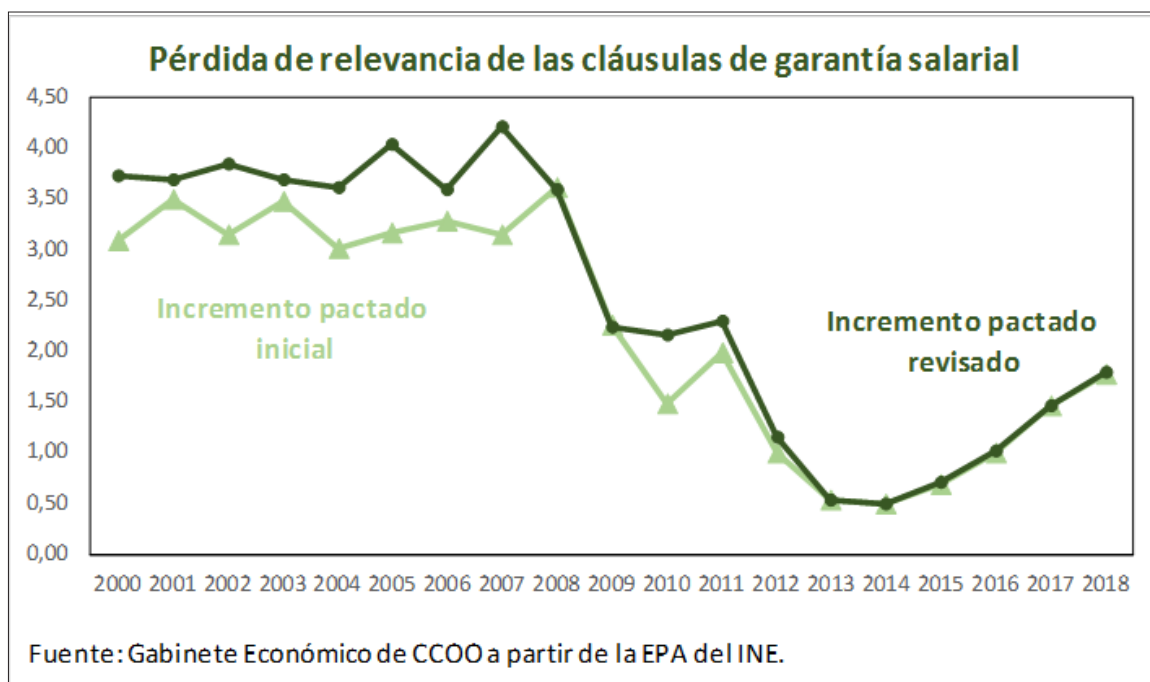
La nueva obligación legal de llevar un registro de jornada en todas las empresas ayudará a corregir estas situaciones que, su vez, son responsables de una parte importante de la brecha laboral de género. Un análisis detallado de esta cuestión se aborda en, ['La prolongación no retribuida de la jornada laboral' del Gabinete Económico de CCOO.](#)

#6. Cláusulas de garantía salarial

Las cláusulas de garantía salarial han ido perdiendo relevancia en los convenios colectivos como resultado de los intercambios que se produjeron en la negociación a lo largo de la recesión y del contexto de baja inflación, o incluso, deflación en el que se ha desarrollado. Como resultado, el incremento salarial inicialmente pactado se ha hecho equivalente al revisado a partir de 2012, ver gráfico #10. Esta dinámica se observa tanto para los convenios de empresa como de ámbito superior a la empresa.

En torno al 20% de los trabajadores cubiertos por un convenio tienen cláusula de revisión salarial, cuando en 2008 este porcentaje era el 67%. No obstante, esta cifra parece haber empezado a repuntar a partir de 2016, aunque ahora el contenido de las cláusulas es menos taxativo y muchas no se activan por el contexto de baja inflación.

Gráfico 10

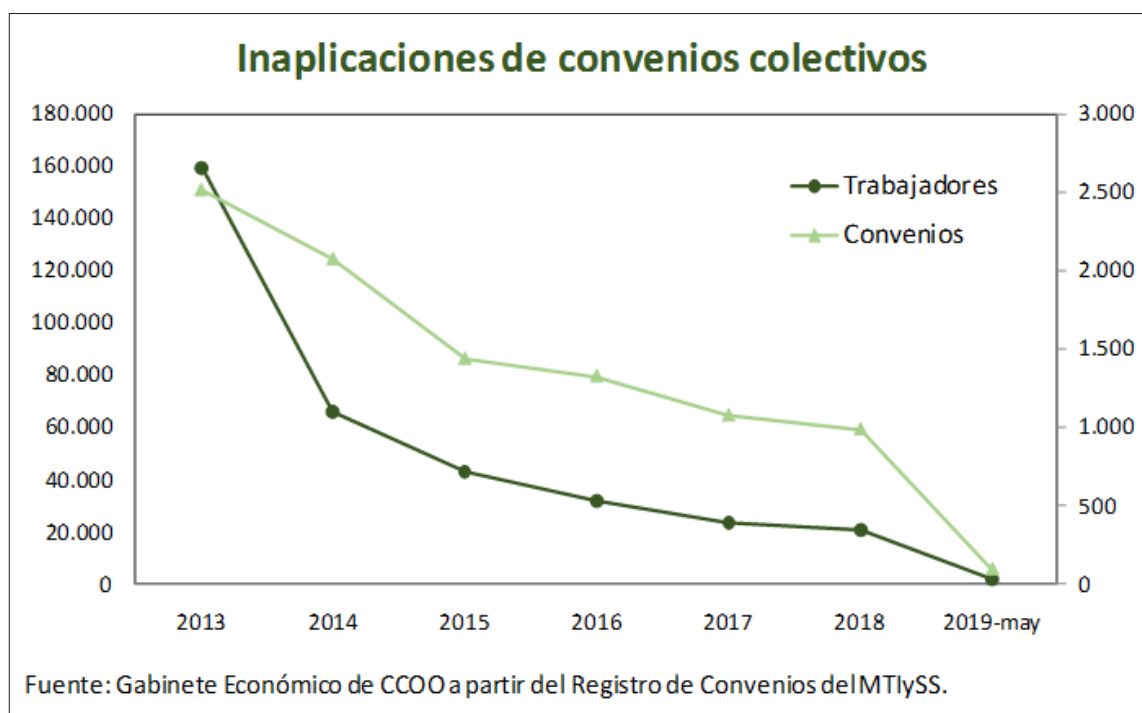


Estas cláusulas jugaron un papel importante en la rebaja de la presión sobre los precios en momentos inflacionistas, puesto que permitían un crecimiento inicial más moderado de los salarios, que se sigue observando actualmente en los convenios que aún las incluyen. Este papel beneficioso en el pasado no lo es, sin embargo, ahora cuando la economía española ha entrado nuevamente en zona de riesgo de deflación. Los precios crecieron un 0,4% en tasa anual, según la estimación adelantada para el mes de junio de este año del IPC.

#7. Inaplicaciones de convenios

Los cambios introducidos por la reforma laboral de 2012 para debilitar la fuerza legal del convenio colectivo y facilitar el descuelgue de las condiciones establecidas en el mismo, más allá de lo pactado entre las partes, han tenido de momento un efecto muy marginal, ni siquiera relevante durante la parte más profunda de la recesión.

Gráfico 11

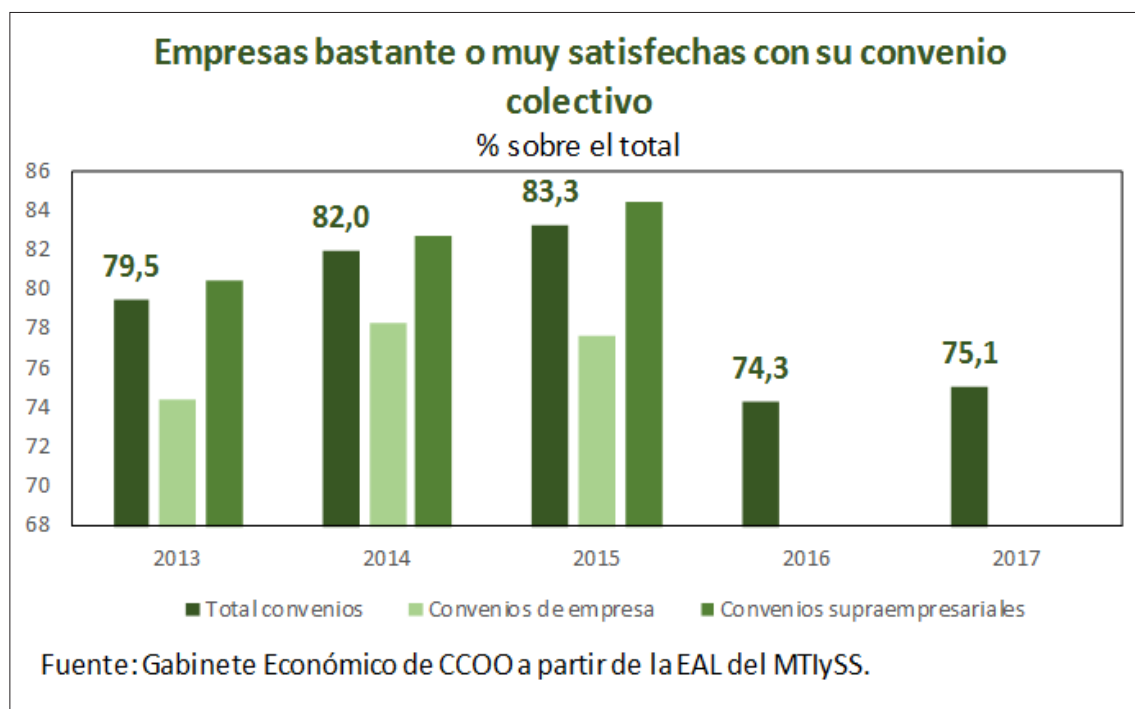


En el año 2013, que es cuando alcanzaron su punto álgido, afectaban solo a 159.000 trabajadores/trabajadoras y desde entonces esta cifra se ha ido recortando hasta llegar a casi 21.000 en 2018. Los ‘descuelgues’ registrados se centran en la inaplicación de las condiciones salariales establecidas en el convenio colectivo.

#8. Nuevas unidades de negociación

Uno de los principales objetivos de la reforma laboral de 2012 fue debilitar la capacidad de protección que otorgan los convenios de ámbito supraempresarial, haciendo prevalecer sobre ellos los convenios de empresa. La justificación gubernamental que fundamentaba este cambio era que las grandes empresas negociaban con las organizaciones sindicales los convenios sectoriales imponiendo un corsé a las PYMES contrario a sus intereses, lo que impedía su crecimiento.

Gráfico 12



Nada más lejos de la realidad, como ha demostrado la evolución de las nuevas unidades de negociación, donde no se ha producido el boom esperado. El número de convenios de empresa se sitúa en 2016 (último año cerrado del Registro de Convenios (4.471 convenios), ligeramente por debajo del registrado en 2008 (4.539 convenios). Lo que sí ha sucedido, en cambio, es la aparición de grandes compañías multiservicio con convenios de empresa firmados a la baja, que están rompiendo los suelos de los convenios sectoriales donde operan (vigilantes, reponedores, kellys,...).

Es decir, ha ocurrido todo lo contrario a lo pretendido por los autores de la reforma. La prevalencia del convenio de empresa sobre el sectorial ha servido para que las grandes empresas les hagan competencia desleal a las PYMES en el apartado laboral. Ésta se suma al trato desleal que ya sufren en el apartado fiscal (las grandes empresas tienen un tipo efectivo en el impuesto de sociedades del 7% frente al 13,8% de las PYMES) y financiero, el acceso al crédito es más caro para las pequeñas y medianas empresas como resultado de una banca excesivamente concentrada y acomodada en el crédito de bajo riesgo: deuda pública, hipotecario y consumo.

Adicionalmente, la propia Encuesta Anual Laboral introducida por el Gobierno anterior para mostrar las bondades de su reforma laboral, reflejó y refleja el alto grado de satisfacción de las empresas con la negociación colectiva. Casi el 80% de las empresas estaban bastante o muy satisfechas con su convenio colectivo en 2013, siendo paradójico que la satisfacción fuera mayor en las empresas bajo un convenio sectorial. Este porcentaje ha seguido incrementándose hasta 2015 (83,3%) y ha caído al entorno del 75% tras los cambios introducidos en la encuesta, donde ya no se diferencia entre convenios de empresa y sector, ver gráfico #12.

ANEXO

CONVENIOS COLECTIVOS REPRESENTATIVOS CON SUBIDAS SALARIALES POR ENCIMA DE LA MEDIA

Denominación convenio colectivo	Trabajadores cubiertos	Subida salarial pactada
AUTOESCUELAS (Estatal)	22.440	10,53
INSTALACIONES DEPORTIVAS Y GIMNASIOS (Estatal)	80.000	5,12
PERSONAL LABORAL DE LA ADMINISTRACION GENERAL DEL ESTADO	37.778	4,38
EMPRESAS DE TRABAJO TEMPORAL ETT (Estatal)	144.235	4,20
PELUQUERIAS, INSTITUTOS DE BELLEZA Y GIMNASIOS (Estatal)	125.000	3,50
INDUSTRIAS FOTOGRAFICAS (Estatal)	41.104	3,50
HOSTELERIA (Málaga)	90.000	3,00
HOSTELERIA (Santa Cruz de Tenerife)	55.257	2,75
INDUSTRIA QUIMICA (Estatal)	242.500	2,50
INDUSTRIA SIDEROMETALÚRGICA (Barcelona)	121.000	2,50
COMERCIO DE ALIMENTACION (Madrid)	51.250	2,50
COMERCIO DEL METAL (Barcelona)	50.000	2,50
INDUSTRIAS CÁRNICAS (Estatal)	44.775	2,50
AUTO-TAXI (Estatal)	35.000	2,50
INDUSTRIAS SIDEROMETALÚRGICAS (Gerona)	26.680	2,50

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la base de datos depurada de negociación colectiva del Ministerio de Trabajo

CONVENIOS COLECTIVOS REPRESENTATIVOS CON SUBIDAS SALARIALES POR DEBAJO DE LA MEDIA

Denominación convenio colectivo	Trabajadores cubiertos	Subida salarial pactada
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES (Sevilla)	17.000	0,70
NOTARIOS Y PERSONAL EMPLEADO (Estatal)	15.000	0,75
GRANDES ALMACENES (Estatal)	228.123	1,00
RECOLECCION DE CITRICOS (Comunidad Valenciana)	48.000	1,00
HOSTELERIA (Las Palmas)	32.000	1,00
INDUSTRIAS LACTEAS Y SUS DERIVADOS (Estatal)	25.000	1,00
GRUPO REPSOL	16.110	1,00
LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES (Valencia)	20.000	1,15
COMERCIO TEXTIL, CALZADO Y PIEL (Santa Cruz de Tenerife)	32.000	1,20
FAENAS AGRICOLAS, FORESTALES Y GANADERAS (Sevilla)	90.000	1,25
SIDEROMETALURGICAS (Industrias del metal sin convenio propio de Pontevedra)	34.450	1,25
HOSTELERIA (Vizcaya)	24.111	1,35
AGROPECUARIO (Córdoba)	70.000	1,40
COMERCIO EN GENERAL (Málaga)	60.000	1,40
COMERCIO EN GENERAL (Sevilla)	40.000	1,40

Fuente: Gabinete Económico de CCOO a partir de la base de datos depurada de negociación colectiva del Ministerio de Trabajo

**Un año de IV Acuerdo para el Empleo y
la Negociación Colectiva
AENC 2018-2020**

