



LOS ACUERDOS DE INAPLICACIÓN

DE CONVENIOS COLECTIVOS EN CIFRAS

**Análisis de los datos registrados en REGCON
(octubre 2010 – febrero 2019)**



confederación sindical
de comisiones obreras

INTRODUCCIÓN

LOS ACUERDOS DE INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS EN CIFRAS

Introducción metodológica

Acuerdos de inaplicación por ámbito funcional

Acuerdos de inaplicación por ámbito funcional del convenio colectivo inaplicado

Acuerdos de inaplicación por año de registro

Nuevos acuerdos de inaplicación y renovaciones de acuerdos anteriores

Acuerdos de inaplicación por sexo y por tamaño de la empresa

Acuerdos de inaplicación por sectores de actividad

Acuerdos de inaplicación por materias inaplicadas

Acuerdos de inaplicación por organizaciones firmantes

Acuerdos de inaplicación por tipo de procedimiento

Conclusiones

INTRODUCCIÓN

El derecho a la **Negociación Colectiva** está recogido en la Constitución Española (CE) así como en los acuerdos internacionales suscritos por España. En nuestro país la Negociación Colectiva ha jugado un papel determinante en la adaptación y mejora de las condiciones laborales de forma complementaria a la regulación legal, ha evitado los vacíos de regulación y es el instrumento de gobierno de las relaciones laborales.

La suma de las reformas laborales y especialmente la del año 2012, han tratado de incidir negativamente sobre la negociación colectiva y en especial la regulación de la denominada “inaplicación del convenio”, dando incluso carta de naturaleza a comisiones Ad Hoc que han sido las que han facilitado la imposición unilateral de las decisiones empresariales y a las que dedicamos un apartado completo en este informe.

Para **Comisiones Obreras**, las inaplicaciones de convenio (Art.82.3 ET) es uno de los elementos más graves de dichas reformas ya que han afectado directamente al núcleo duro de la negociación colectiva -retribuciones, jornada y distribución tiempo trabajo, sistema de trabajo y rendimiento, mejoras voluntarias de la Seguridad Social, etc.-. Que combinados con otros artículos nos han llevado a la pérdida de derechos que es imprescindible recuperar.

En las empresas de menor tamaño y que carecen de representación sindical es donde la voluntad empresarial ha podido imponerse con procedimientos y condiciones que, a nuestro juicio, exceden de los que prevé la propia normativa legal, facilitando el dumping y afectando también a las arcas de la Seguridad Social y Hacienda.

Este informe analiza diferentes anomalías vinculadas al proceso de registro y especialmente a la duración de las inaplicaciones, hechos que han de ser verificados por las Autoridades Laborales e Inspección de Trabajo para adoptar las medidas oportunas en cada caso.

El año 2013 se produjo el boom de las inaplicaciones, aunque estas no han remitido en el periodo de recuperación macroeconómica, es más, observamos un repunte de las mismas en los últimos once meses de 2019 que de confirmarse podría significar un abuso empresarial para eludir los acuerdos establecidos en convenios en base al IV AENC o al SMI.

También se analiza la composición por sexo de los trabajadores y trabajadoras afectadas por las inaplicaciones, así como la territorialización y sectorialización de las mismas.

Para **Comisiones Obreras**, modificar la vigente normativa laboral sobre “inaplicación del convenio”, es uno de los objetivos de nuestra exigencia de derogación de los aspectos más lesivos de la reforma laboral. Cambiar todos aquellos aspectos de la norma legal que permiten, por activa o por pasiva, el abuso empresarial, así como arbitrar los medios institucionales para perseguir con eficacia las conductas empresariales ilegítimas y el fraude que ellas conllevan, forma parte de las demandas sindicales que CCOO viene reclamando en todos estos años.

En definitiva se trata de recuperar la capacidad de la negociación colectiva para conseguir una mayor igualdad social.

RESUMEN DE RESULTADOS

En el informe realizado se han analizado 9.673 inaplicaciones registradas en el Registro de Acuerdos Colectivos (REGCON) que abarca desde su puesta en funcionamiento en octubre de 2010 hasta febrero de 2019, una vez eliminadas las duplicidades detectadas en el proceso de depuración previo al análisis.

Un proceso de depuración que también nos permitió detectar numerosas incidencias o anomalías producidas en el trámite de registro de las inaplicaciones, fundamentalmente como consecuencia directa del desconocimiento que las empresas tienen del procedimiento de registro en REGCON, y de la insuficiente información disponible en el propio sistema de registro, combinada con una evidente falta de control de legalidad de los acuerdos que la normativa vigente no contempla.

Entre otras incidencias detectadas observamos: registros duplicados de un mismo acuerdo; asignación de códigos nuevos a acuerdos de renovación; errores en la identificación del ámbito funcional de los acuerdos, en la identificación del convenio que se inaplica e, incluso, en algunos CIF de las empresas; ausencia de información en algunos datos básicos tales como: el número de personas afectadas por la inaplicación; la representación de los trabajadores que suscribe el acuerdo; o las fechas de inicio y/o finalización de la vigencia.

INAPLICACIONES por COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y PERSONAS POR ELLOS AFECTADAS				
COMUNIDAD AUTÓNOMA	INAPLICACIONES		PERSONAS AFECTADAS	
	TOTAL	% sobre TOTAL	TOTAL	% sobre TOTAL
ANDALUCIA	3.089	31,93	49.861	14,32
ARAGON	273	2,82	9.397	2,70
ASTURIAS	290	3,00	4.508	1,29
CANTABRIA	151	1,56	2.509	0,72
CASTILLA Y LEON	363	3,75	7.712	2,21
CASTILLA LA MANCHA	225	2,33	5.604	1,61
CATALUÑA	984	10,17	26.095	7,49
CEUTA Y MELILLA	5	0,05	70	0,02
COMUNIDAD VALENCIANA	1.409	14,57	55.817	16,03
ESTATAL	172	1,78	117.752	33,81
EXTREMADURA	516	5,33	6.766	1,94
GALICIA	674	6,97	12.352	3,55
ISLAS BALEARES	56	0,58	2.376	0,68
ISLAS CANARIAS	561	5,80	15.907	4,57
MADRID	309	3,19	14.972	4,30
MURCIA	110	1,14	6.689	1,92
NAVARRA	239	2,47	4.229	1,21
PAÍS VASCO	226	2,34	4.718	1,35
RIOJA	21	0,22	895	0,26
TOTAL	9.673	100,00	348.229	100,00

Finalizado el proceso de depuración, distribuimos los 9.673 registros en base a su ámbito territorial, partiendo de la autoridad laboral ante la que se han realizado los registros, quedando tal y como muestra el cuadro precedente.

Ámbito funcional y territorial de la inaplicación

Según el ámbito funcional de las inaplicaciones, el 87% de los casos corresponde a la empresa en su totalidad y afectan al 82,4% de los trabajadores y trabajadoras; casi el 10% son de centro de trabajo y afectan al 12,22% de las personas; apenas el 3% son de grupos específicos de trabajadores (ámbito “franja”) afectando al 5,4% de los y las trabajadoras. Hay una única inaplicación de grupo de empresa con tan sólo 10 trabajadores.

La media de personas afectadas por los acuerdos de inaplicación es de 36, aunque varía según el ámbito funcional de los acuerdos, esta media asciende a 66 personas en los acuerdos franja y 45 en los de centro de trabajo y desciende levemente a 34 en los de empresa.

Del total de registros de inaplicaciones, 6.068 corresponden a nuevos acuerdos y 3.605 a renovaciones de acuerdos previos.

En cuanto a la distribución territorial, tres ámbitos destacan sobre el resto: Andalucía con el 31,93% del total de inaplicaciones registradas, la Comunidad Valenciana con el 14,57% y Cataluña con el 10,17%. También tienen porcentajes relevantes Galicia, Canarias y Extremadura, con el 6,97%, 5,80% y 5,33% del total, respectivamente.

En el ámbito estatal se ha presentado un número menor de inaplicaciones, sólo 172 en todo el periodo analizado, sin embargo estos acuerdos afectan a 117.752 trabajadores y trabajadoras (el 33,81% del total); mientras que en Andalucía, que destaca por el mayor volumen de inaplicaciones, sólo se ubica el 15% de las personas afectadas.

Ámbito funcional del convenio inaplicado

El mayor número de inaplicaciones registradas se producen sobre los convenios sectoriales (96,64%) mientras que las realizadas sobre convenios de empresa o de grupo han sido escasas (3,03%) durante todo el periodo analizado, lo que evidencia la innecesaria e injustificada modificación de la reforma laboral del 2012 en este sentido, cuando la alternativa más lógica en éstos casos es la modificación del propio convenio.

La distribución territorial de las inaplicaciones de los convenios sectoriales (9.348), es concordante con la del total de registros (ver cuadro de distribución por territorios):

Andalucía ocupa la primera posición, tanto en valores absolutos como relativos, seguida a mucha distancia por la Comunidad Valenciana.

De las restantes 325 inaplicaciones que se descuelgan de convenios de empresa o de grupo, la mayoría (293) lo hacen de convenios que afectan a toda la empresa, 10 inaplicaciones se descuelgan de convenios “franja”; 15 de convenios de centro de trabajo y 7 inaplicaciones se realizan sobre convenios de grupo de empresa.

Año de firma y vigencia

Antes de la reforma laboral de 2012 apenas se registraban acuerdos de inaplicación ante la Autoridad Laboral, porque no lo exigía la normativa legal vigente ni había práctica de registro de este tipo de acuerdos. En el REGCON sólo aparecen registradas 14 inaplicaciones anteriores a 2012.

En 2013 se produce el mayor número de inaplicaciones, 2.572 registros que afectan a 161.835 personas -el 46,47% del total de los trabajadores y trabajadoras afectadas durante el periodo considerado-. Hay que destacar que coinciden en este periodo bastantes inaplicaciones en grandes empresas, fundamentalmente del sector financiero, del comercio de la alimentación, del sector postal y de la hostelería.

A partir del 2013, las inaplicaciones descienden progresivamente hasta 2018 inclusive, año en el que se registran 972 acuerdos, que afectan a 20.435 personas, aunque esta tendencia decreciente parece que se trunca en 2019, donde, hasta el mes de noviembre han sido registradas 996 inaplicaciones que suponen un incremento del 9,1% con respecto al mismo periodo del año precedente.

Merece hacer un comentario aparte el elevado número de registros de acuerdos de inaplicación que presentan anomalías relacionadas con la duración de las inaplicaciones, bien sea porque la fecha de inicio de vigencia es anterior a la fecha de firma del acuerdo, porque no se indica la fecha de finalización, o por ambas cuestiones a la vez.

Observamos que el 44% de todos los registros de inaplicaciones tenían una fecha de inicio de vigencia anterior a la fecha de firma y un 32,23% no indican la fecha de finalización, es evidente que no estamos ante un mero error casual cometido en el proceso de registro ni tampoco ante una anomalía “menor” sino ante una bastante grave, tanto por el volumen de casos como por sus consecuencias, ya que el carácter retroactivo implica una vulneración de la norma legal expresamente prohibido por la legislación y con pronunciamientos reiterados en este sentido de la jurisprudencia.

Acuerdos únicos y renovaciones de acuerdos anteriores

De los 9.673 registros de acuerdos de inaplicación realizados, 6.068 -el 63% del total- corresponden a la firma de acuerdos nuevos y 3.605 a renovaciones de acuerdos previos. La gran mayoría de los acuerdos nuevos de inaplicación no son renovados nunca, concretamente 4.001 registros que suponen el 66%.

Las 3.605 renovaciones corresponden a un total de 2.067 acuerdos de inaplicación diferentes, el 59% de los cuales sólo han sido renovados una vez. Por tanto, sólo el 14% de todos los acuerdos de inaplicación han sido renovados en dos o más ocasiones, no parece un porcentaje muy elevado si tenemos en cuenta que en muchas ocasiones la renovación se produce porque las inaplicaciones son acordadas con una vigencia inicial que supera la del convenio que inaplican, por lo que se ven “obligadas” a renegociar su renovación tras el registro y publicación del nuevo texto convencional.

En cualquier caso, lo más preocupante son las 168 inaplicaciones que han sido renovadas al menos en cuatro ocasiones, lo que significa que a las 5.478 personas que conforman las plantillas de estas empresas se les vienen inaplicando las condiciones establecidas en los convenios sectoriales de referencia prácticamente año tras año desde la reforma laboral del 2012. En muchas ocasiones se trata de pequeñas empresas en las que no existe representación sindical, pero también hay ejemplos de grandes empresas en las que estos acuerdos parecen mantenerse en el tiempo de forma indefinida.

Como es evidente la evolución a lo largo del periodo analizado sigue la misma pauta general, tras la espectacular irrupción de las inaplicaciones en el 2013 que ya hemos mencionado, observamos que del total (2.572) 2.259 son nuevos acuerdos a los que se añaden 313 renovaciones. En 2014 y 2015 bajan drásticamente los acuerdos de nueva creación, a casi la mitad cada uno de los años con respecto al anterior y, aunque en menor medida, continúan bajando en los años siguientes.

Mientras que las renovaciones, aunque en términos absolutos suben mucho en 2014, suponen sólo el 31% de los acuerdos firmados en el 2013, lo que significa un claro descenso en términos relativos; en 2015 bajan ligeramente hasta situarse por debajo de las 700 renovaciones y situándose por primera vez por encima de los acuerdos de nueva creación. En los años siguientes la cifra de acuerdos renovados, aunque parece tender a la baja, se mantiene por encima de los nuevos acuerdos.

En cuanto a la evolución de las personas afectadas por estos acuerdos, es a partir del 2014 cuando el número de trabajadores y trabajadoras afectadas por los acuerdos de renovación supera ya al de afectados por los de nueva creación, esto es debido no sólo a que los acuerdos renovados son más numerosos que los nuevos sino también a que las renovaciones afectan de media a un mayor número de trabajadores/as.

Incidencia por sexo y por tamaño de las empresas

Para este apartado optamos por ceñirnos al análisis de un único registro por acuerdo de inaplicación, tomando como referencia el último realizado en aquellos casos en los que se hubieran producido renovaciones. Son por tanto, 6.064 acuerdos que afectan a 228.788 personas, de las que el 56,32% son hombres y el 43,68% son mujeres.

La distribución por sexo evidencia diferencias derivadas –fundamentalmente- de la composición de la población asalariada en los sectores que las integran, algunos fuertemente feminizados -como son los sectores de dependencia sanidad o limpieza de edificios y locales -, otros fuertemente masculinizados –tales como el sector de construcción, industria del metal o el sector de carretera-, y algunos que muestran un mayor equilibrio –industria alimentaria, comercio, hostelería, sector financiero, medios de comunicación, etc.-.

Para el análisis por tamaño de las empresas, y partiendo del número de personas afectadas por cada acuerdo tal y como figura en los datos correspondientes al último registro. El 60,3% de las inaplicaciones corresponden a las empresas más pequeñas – de 1 a 10 trabajadores-, y los porcentajes van bajando a medida que subimos los tramos de plantillas, hasta situarse en el 1,9% para las que superan las 250 personas. Sin embargo, la distribución porcentual de las y los trabajadores se invierte por completo, sólo el 6,6% de las personas afectadas se ubican en empresas con plantillas de hasta 10 trabajadores y va aumentando paulatinamente en los siguientes tramos hasta alcanzar el 49,9% en el las empresas con plantillas superiores a las 250 personas.

Sectores de actividad

La agrupación sectorial de los 6.064 acuerdos de inaplicación diferentes, ha sido realizada en base a la adscripción del convenio colectivo inaplicado al sector correspondiente. Partiendo de la clasificación sectorial de nuestra organización, las inaplicaciones registradas se enmarcarían en, al menos, cincuenta y cinco sectores diferentes.

En atención al elevado número de inaplicaciones, merecen ser destacados los siguientes sectores: comercio, hostelería, industria siderometalúrgica, y construcción y obras públicas, en los que se superan ampliamente las 500 inaplicaciones. Por debajo de esa cifra, pero con un número también muy considerable se sitúan, entre otros, el sector de carretera –fundamentalmente, empresas de logística-; empresas que ofrecen servicios técnicos relacionados con la ingeniería, informática u otro tipo de consultorías; el sector agrario; el de dependencia; o medios de comunicación.

En el estudio se evidencian concentraciones muy significativas del cruce de la distribución de las inaplicaciones por sectores y territorios, concentraciones territoriales no siempre lógicas. Así, y a modo de ejemplo, podemos citar el elevado número de inaplicaciones que se producen en Extremadura en el sector de la dependencia, en Córdoba de la industria del mueble, en Barcelona de la industria siderometalúrgica; o del comercio y la hostelería en Andalucía.

En el informe se evidencian los efectos positivos de la actuación de CCOO en relación a las inaplicaciones acordadas en el sector de farmacias, cuando se detectó una ilógica concentración en la comunidad andaluza. Mediante una denuncia ante la Inspección de Trabajo de Andalucía se logró parar una proliferación de acuerdos cuya legalidad quedó claramente cuestionada.

Materias inaplicadas

La materia estrella de las inaplicaciones es, sin duda, la retributiva. A lo largo de todo el periodo la inmensa mayoría de los acuerdos afectan a la regulación salarial del convenio: en el 96,41% de los registros realizados ha sido inaplicada la cuantía salarial, el sistema de remuneración o ambos, es decir, en 9.326 registros de inaplicación que afectaron a 322.868 personas. Es más, 8.580 de estos 9.326 acuerdos, únicamente inciden en la materia salarial, mientras que en los restantes 746 se modifican, además, otras condiciones de trabajo.

Los 1.490 acuerdos que han incidido en la inaplicación de la jornada, a la distribución del tiempo de trabajo y al régimen de trabajo a turnos, apenas suponen el 15,40% del total y afectan o han afectado a 93.745 personas –el 26,92%-. Y aún más alejadas quedan las restantes materias: las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social son objeto de inaplicación en 583 casos; mientras que el sistema de trabajo y rendimiento es tocado en 204 acuerdos; y sólo 51 inaplicaciones incorporan una modificación de las funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 del ET.

La diferencia más significativa en relación a las materias objeto de inaplicación, se produce en base al tamaño de las empresas, mientras el salario es una constante casi universal, las condiciones asociadas al tiempo de trabajo y, sobre todo, a la modificación de las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, son más frecuentes en las empresas de mayor tamaño, lo que indirectamente incide en que este tipo de cambios se produzcan en mayor medida en las inaplicaciones de ámbito nacional y en los sectores de actividad con predominio de empresas grandes tal y como ocurre, por ejemplo, con el sector financiero.

Representación firmante

En este apartado nos hemos centrado en:

- Los acuerdos firmados por Comisiones “Ad Hoc”, que suponen el 70,23% del total, dado que a nuestro juicio, es donde pueden haberse producido mayores casos de indefensión y de vulneración de derechos, tanto en el proceso negociador como en la aplicación de las medidas adoptadas. Más si tenemos en cuenta que 871 acuerdos firmados por este tipo de representación afecta a una única persona; 860 a dos y 727 a tres personas. Creemos que seguramente estamos ante “negociaciones” directas y personales, en las que quienes firman se representan a sí mismos, lo que, a nuestro entender, no encaja en los requisitos que deben operar en la negociación de un acuerdo colectivo, para el que la norma legal ha previsto que, cuando no hay representación electa, se pueda elegir por los trabajadores de la plantilla una Comisión que los represente.
- En aquellas inaplicaciones en las que las empresas no han identificado en el registro a quienes firman el acuerdo en representación de las y los trabajadores, lo que supone en muchos casos una incidencia no justificada, y que alcanza al 6,83% del total.
- Los acuerdos en los que CCOO ha participado y firmado, ya sea como único sindicato o con otros participantes, que representan el 10,74% del total.

En la distribución territorial no se producen grandes sorpresas, las comunidades en las que más inaplicaciones se han firmado son las que ocupan las primeras posiciones tanto en los acuerdos adoptados por comisiones ad hoc, como en las firmadas por CCOO y en las que no se identifican los firmantes.

Las mayores diferencias se advierten en los porcentajes relativos a cada una de las organizaciones. Así, por ejemplo, Canarias es la comunidad que cuenta con el porcentaje relativo más alto de acuerdos firmados por comisiones ad hoc y el ámbito estatal el que presenta el mayor en relación a los firmados por CCOO.

Si atendemos al número de personas afectadas por los acuerdos firmados por cada uno de los tipos de firmantes considerados, de las 348.229 personas totales: el 53% están afectadas por las inaplicaciones firmadas por CCOO –generalmente junto a otras organizaciones-, mientras que a los acuerdos firmados por comisiones Ad Hoc están vinculadas el 23%, el 14% a los firmados por otras organizaciones y/o representaciones, y el 10% restantes por las inaplicaciones que no han identificado a la representación firmante.

De la relación entre estos porcentajes y la distribución general de las inaplicaciones para cada uno de los tipos, se deduce que las inaplicaciones firmadas por comisiones Ad Hoc afectan, fundamentalmente, a empresas muy pequeñas, el tamaño medio de

las plantillas es de 12 personas; y por el contrario, las firmadas por CCOO, son las que afectan a las empresas más grandes, con una media de 169 personas en plantilla.

Tipo de Procedimiento

De los diferentes procedimientos por los que pueden ser adoptados los acuerdos de inaplicación, a nivel general, el acuerdo durante el periodo de consulta en la empresa es el más utilizado, seguido en 8.989 casos que suponen el 92,93% del total, alcanzando al 76,20% de las 348.229 personas que en cómputo global están afectadas por las inaplicaciones; los 344 acuerdos adoptados en el ámbito de las Comisiones Paritarias representan un 3,56% del total; mientras que por los restantes procedimientos han sido adoptados muy pocos acuerdos: 190 en mediación y 20 más por laudos correspondientes a los organismos bipartitos; 86 por decisiones de organismos tripartitos; y 41 acuerdos más fueron alcanzados en el marco de procedimientos colectivos de regulación de empleo (despidos, suspensiones de empleo, regulación de jornada).

