

BALANCE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

NEGOCIACIÓN COLECTIVA- SEPTIEMBRE 2021



confederación sindical
de comisiones obreras

Edita: Confederación Sindical de CCOO
Elaboración: Secretaría confederal de Acción Sindical
Madrid, 22 de septiembre 2021

INDICE

NEGOCIACIÓN COLECTIVA – Septiembre 2021

1. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS.....	4
<i>Tramos de variación salarial media.....</i>	<i>8</i>
<i>Efectos económicos 2021.....</i>	<i>10</i>
<i>Cláusula garantía salarial</i>	<i>12</i>
<i>Efectos económicos 2020 por ámbito funcional.....</i>	<i>14</i>
2. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE FIRMA.....	16
<i>Convenios firmados por nuevas unidades de negociación</i>	<i>17</i>
3. JORNADA PACTADA	21
4. INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS	23

NEGOCIACIÓN COLECTIVA – Septiembre 2021

El presente informe ha sido realizado a partir de los datos publicados en la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social. La última publicación corresponde al Avance Mensual del mes de Agosto de 2021, sin embargo, para la elaboración de algunas tablas y/o gráficos hemos recurrido a otras publicaciones –anuales o avances mensuales del mes de agosto de otros años-.

En la valoración de los datos debemos tener en cuenta que los correspondientes a los años 2020 y 2021 son aún provisionales, es decir que se verán modificados por registros aún no contabilizados, mientras que los correspondientes a los años previos son datos estadísticamente cerrados.

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

1. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS

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

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

La tabla de la página siguiente muestra los datos de evolución del número de convenios que han registrado efectos económicos en la última década y, tal y como podemos apreciar en ella, el incremento en el número de registros desde 2012 hasta el 2017, con respecto a lo que venía produciéndose en los años anteriores -en franca recuperación de la caída producida como consecuencia de la crisis económica del 2008 y de la reforma laboral del 2012- parece haberse detenido.

Que los datos correspondientes a 2020 y sobre todo al 2021, muestren cifras bastante inferiores es debido en buena medida a que son años estadísticamente no cerrados, pero también a los efectos que la pandemia sanitaria que vivimos desde principios del 2020 está teniendo sobre el ritmo de la negociación colectiva.

EFECTOS ECONÓMICOS por años y ámbito funcional						
Año	CONVENIOS			TRABAJADORES/AS (en miles)		
	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2011	4.585	3.422	1.163	10.662,8	929,0	9.733,8
2012	4.376	3.234	1.142	10.099,0	925,7	9.173,3
2013	4.589	3.395	1.194	10.265,4	932,7	9.332,7
2014	5.185	4.004	1.181	10.304,7	867,2	9.437,5
2015	5.642	4.493	1.149	10.227,3	846,9	9.380,3
2016	5.640	4.471	1.169	10.738,6	804,3	9.934,3
2017	5.741	4.555	1.186	10.855,3	822,8	10.032,5
2018	5.589	4.413	1.176	11.423,7	857,7	10.565,9
2019	5.540	4.385	1.155	11.397,9	921,6	10.476,4
2020 (*)	3.838	2.977	861	9.141,9	617,1	8.524,8
2021 (*)	2.349	1.834	515	5.562,0	377,5	5.184,5

(*) Datos provisionales con los registros efectuados hasta el 31 de Agosto del 2.021.

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

Si atendemos a la desagregación de los datos en base al ámbito funcional, hasta el 2018 podemos apreciar que los registros correspondientes a los convenios de ámbito superior a la empresa son bastante homogéneos, situándose los años cerrados en una horquilla que va de los 1.142 correspondientes al 2012 a los 1.194 del 2013, una diferencia mínima de 52 registros.

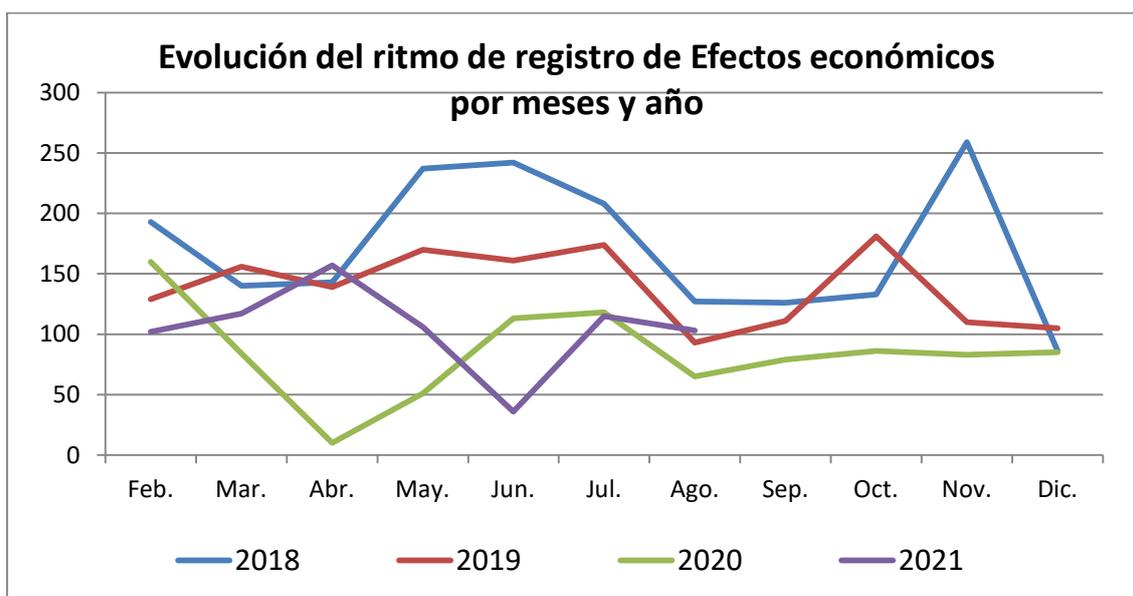
En el caso de los convenios de empresa se aprecia un incremento a partir del 2012 que se mantiene hasta el 2017; sin embargo, este incremento del número de convenios de empresa no se corresponde con un incremento similar en el número de trabajadores/as sino que, por el contrario, las cifras de personas afectadas por los convenios de ámbito empresarial descienden hasta el 2016, lo que significa que el incremento en el número de convenios se debía a una proliferación de nuevos convenios de empresa que afectaban a pocas personas, una consecuencia directa del cambio introducido por la reforma laboral del 2012 en relación a la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente al sectorial. En 2018 y 2019, sin embargo, pese a que el número de convenios de empresa que registraron efectos económicos es inferior al de los tres años previos, el número de personas por ellos afectadas es superior ¿Podemos deducir un cambio de tendencia? La irrupción de la pandemia sanitaria impide concluir en este sentido, pero los datos correspondientes a los convenios de nueva creación apuntan también a una reducción general de convenios nuevos por parte de empresas muy pequeñas.

El ritmo de registro de los efectos económicos correspondientes al 2021 es lento, comparado con lo acontecido en años anteriores durante los ocho primeros meses.

EFECTOS ECONÓMICOS registrados hasta Agosto de cada uno de los años por ámbito funcional						
Año	CONVENIOS			TRABAJADORES/AS (en miles)		
	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2017	2.701	2.053	648	5.733,9	397,9	5.336,0
2018	2.962	2.220	742	7.526,7	485,2	7.041,5
2019	3.029	2.266	763	8.463,3	535,9	7.927,4
2020	2.691	2.037	654	6.971,9	456,0	6.515,9
2021	2.349	1.834	515	5.562,0	377,5	5.184,5

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

Los datos de la tabla confirman la quiebra del ascenso que se venía produciendo en el ritmo de registro hasta 2019: en 2020 todas las cifras son inferiores a las del año anterior, tanto en el número total de registros como en los datos desagregados para cada uno de los ámbitos funcionales, así como en el de las personas afectadas.



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

El desplome en el número de registros de efectos económicos en 2020 se produce a partir del mes de marzo, coincidiendo con el inicio del estado de alarma decretado por la pandemia, pero es en el mes de enero cuando se incorporan en las estadísticas oficiales todos los efectos económicos registrados con antelación –fundamentalmente las revisiones salariales automáticas correspondientes al año en cuestión de los convenios plurianuales acordados en los años anteriores y registradas al tiempo que el texto convencional-, por lo que se suaviza en gran medida la diferencia en los primeros meses entre 2020 y 2019, una diferencia que sería más pronunciada a medida que el 2020 fuera avanzando.

La tabla muestra que en 2021 el número de registros producidos a lo largo de los ocho primeros meses del año es bastante inferior al del 2020. Sin embargo, este descenso es consecuencia precisamente de la fuerte caída producida a lo largo del 2020, que se hace sentir en un número muy inferior de los efectos económicos registrados con anterioridad al año: de los 2.691 convenios con efectos económicos registrados para 2020 durante los primeros ocho meses, 2.460 correspondían a incrementos pactados en años anteriores, en 2021 esta cifra cae hasta los 2.028 mientras que, tal y como refleja el gráfico, en los meses de marzo y abril de este año la línea muestra un ascenso claro, si bien cae de nuevo y con fuerza en los meses de mayo y junio para volver a remontar en julio.

En el gráfico se aprecia también que el nivel de partida más bajo es el correspondiente al 2021, pero los registros producidos en los meses siguientes dibujan una línea inversa a la del 2020. Pese a que la incidencia de la pandemia sigue siendo importante, la situación de este año no es en absoluto comparable a la vivida en 2020.

Los convenios de empresa que han registrado efectos económicos para 2021 suponen el 78% del total, ascendiendo a 1.834; sin embargo sólo afectan a 377.533 personas, el 6,8% del total. Por tanto, y 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 se concentra en las revisiones salariales de los sectoriales.

Evolución de la VARIACIÓN SALARIAL MEDIA (%)			
Año	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2013	0,53	0,55	0,53
2014	0,50	0,37	0,52
2015	0,71	0,46	0,73
2016	1,01	0,84	1,02
2017	1,46	1,21	1,48
2018	1,73	1,44	1,76
2019	2,24	2,03	2,26
2020 (*)	1,82	1,56	1,83
2021 (1) (*)	1,50	1,09	1,52

(*) Datos provisionales con los registros efectuados hasta 31 de Agosto del 2.021.

(1) El dato correspondiente al incremento del 2021 responde al pactado, previo a la activación de la cláusula de garantía.

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

En cuanto al incremento del salario medio pactado, los datos muestran un alza continuada desde 2014 hasta 2019, efecto claro del repunte económico en esos años. Sin embargo en 2020, con datos aún provisionales, se advierte un descenso en el incremento con respecto al 2019, aun cuando la inmensa mayoría de los registros corresponden a incrementos salariales pactados y registrados antes del 2020, por lo que en la base de este menor incremento se encuentra no sólo el efecto de la crisis sanitaria sino, sobre todo, el efecto de la utilización por muchos convenios del IPC pasado como referencia en la subida salarial, debemos recordar que el IPC del 2019 se cerró en el 0.8% frente al 1,2% del 2018.

En el IV AENC, firmado en julio del 2018 y con vigencia hasta finales del 2020, se acordó un incremento salarial fijo del 2%, al que habría que añadir una parte variable ligada a conceptos tales como la evolución de la productividad, resultados... o los que en cada convenio se determinasen, de un 1% más. Por tanto, estábamos hablando de un incremento anual total de entre el 2 y el 3%. Los datos de la tabla indican que a raíz de la firma del Acuerdo se produjo una clara subida en el incremento salarial pactado hasta el 2020, que se produce una caída de la variación salarial media con respecto al 2019 en los convenios de todos los ámbitos funcionales, la llegada de la pandemia supuso un quiebro en la línea ascendente de los incrementos salariales, situándose en 2020 por debajo de ese porcentaje mínimo del 2% del IV AENC. Ahora bien, dado que el pasado año cerró con un IPC negativo (-0,3%), pese a la caída del incremento salarial pactado, los salarios siguieron recuperando poder de compra.

El problema es que en 2021 el incremento salarial pactado y registrado hasta el momento ha seguido bajando con respecto al 2020. Desde el inicio de la pandemia se ha producido un relevante aumento de la inflación, sin embargo, la crisis sanitaria y los efectos económicos asociados a la misma han provocado una caída de los incrementos salariales pactados, fundamentalmente en los convenios de ámbito empresarial, de modo que si las previsiones de inflación para este año se cumplen –la subida de la energía ha situado la inflación interanual en un 3,3% y estimación de subida media anual se sitúa en torno a un 2,4%- nos encontraríamos de nuevo ante un escenario de pérdida clara de poder adquisitivo.

Tramos de variación salarial media

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

- En primer lugar, que la mejoría salarial que se venía produciendo en los últimos años, sobre todo en relación al alcance cada vez menos significativo de convenios que pactaban incrementos salariales negativos o congelación salarial, se ha quebrado en 2021: tras el máximo histórico alcanzado en 2014, cuando la congelación salarial afectó al 34,3% de las personas trabajadoras, había ido reduciéndose hasta el 0,4% del 2019; sin embargo, este indicador subió ya sensiblemente en 2020, afectando al 5,9% de las y los trabajadores, y casi se ha triplicado en 2021 alcanzando al 14,8% de las personas afectadas por los convenios que hasta el momento han registrado efectos económicos para este año, situándose en un nivel similar al del año 2016, efecto claro de la coyuntura económica en la que nos ha situado la crisis provocada por la pandemia sanitaria.
- En segundo lugar, el mayor volumen de trabajadores se ha trasladado hacia un nivel salarial inferior: mientras en los años 2019 y 2020 se situaba en la horquilla de incremento salarial medio del 1,51 al 2%, este año se sitúa en el intervalo del 1 al 1,5%.

- Por otra parte, este cambio de tendencia también podemos advertirla si atendemos al volumen de convenios. Mientras en 2020 se produjo un intercambio entre los tramos que ocupan el primer y segundo puesto con respecto a los tres años anteriores: entre 2017 y 2019 el mayor número de convenios habían pactado un incremento que se situaba entre el 1 y el 1,5% y, en segundo lugar, los que iban del 1,51 al 2%, en 2020 éste último tramo había pasado a ser el primero. En 2021, sin embargo, el mayor número de convenios ha pactado un incremento de entre el 1 y el 1,5% seguido, y este es el dato más preocupante, por los 489 que han pactado congelación salarial. Es muy significativa la drástica subida del número de convenios que no han pactado subida salarial para este año, pero no disponemos de datos para evaluar en qué medida este cambio es consecuencia de los 2.028 efectos económicos registrados antes de iniciarse el 2.021 o, por el contrario, ha sido a lo largo del presente año cuando se ha producido este alarmante cambio.

VARIACIÓN SALARIAL MEDIA POR TRAMOS				
AÑOS	CONVENIOS	TOTAL TRABAJADORES/AS	VARIACIÓN SALARIAL (%) (1)	TRABAJADORES/AS SOBRE TOTAL (%)
TOTAL 2019 (1)	4.359	10.387.130	2,26	100
Inferior al 0,00	5	688	-5,30	0,01
Igual al 0,00	186	45.670	0,00	0,44
Del 0,01 al 0,49	63	32.309	0,26	0,31
Del 0,50 al 0,99	416	194.256	0,64	1,87
Del 1,00 al 1,50	1.475	2.581.995	1,27	24,86
Del 1,51 al 2,00	1.068	3.529.735	1,92	33,98
Del 2,01 al 2,50	803	2.425.038	2,32	23,35
Del 2,51 al 3,00	151	448.264	2,87	4,32
Superior al 3,00	192	1.129.175	5,65	10,87
TOTAL 2020 (2)	3.024	7.665.586	1,89	100
Inferior al 0,00	2	152	-12,37	0,00
Igual al 0,00	153	451.678	0,00	5,89
Del 0,01 al 0,49	57	35.123	0,29	0,46
Del 0,50 al 0,99	521	543.802	0,79	7,09
Del 1,00 al 1,50	790	1.372.689	1,26	17,91
Del 1,51 al 2,00	887	2.364.759	1,94	30,85
Del 2,01 al 2,50	350	2.309.012	2,35	30,12
Del 2,51 al 3,00	130	215.836	2,91	2,82
Superior al 3,00	134	372.535	4,47	4,86
TOTAL 2021 (3)	2.349	5.561.998	1,50	100
Inferior al 0,00	1	11	-0,50	0,00
Igual al 0,00	489	825.272	0,00	14,84
Del 0,01 al 0,49	69	198.401	0,25	3,57
Del 0,50 al 0,99	410	325.905	0,70	5,86
Del 1,00 al 1,50	596	1.837.492	1,17	33,04
Del 1,51 al 2,00	382	935.497	1,93	16,82
Del 2,01 al 2,50	203	870.180	2,42	15,65
Del 2,51 al 3,00	95	240.823	2,89	4,33
Superior al 3,00	104	328.417	3,90	5,90

(1) Variación salarial revisada. Datos provisionales con registros hasta el 30 septiembre de 2020.

(2) Variación salarial pactada. Datos provisionales con registros hasta el 31 de diciembre de 2020

(3) Variación salarial pactada. Datos provisionales con registros hasta el 31 de agosto de 2021

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

Efectos económicos 2021

Centrándonos en el incremento salarial pactado para este año, el incremento salarial medio del 1,50% registrado hasta el momento para 2021 no se mantiene uniforme si atendemos al ámbito funcional de los convenios, como ya es habitual, el incremento medio es mayor en los sectoriales (1,52%) que en los de empresa (1,09%). En la siguiente tabla hemos diferenciado los convenios en base al momento de la firma: antes de iniciarse el año y firmados en 2021 y podemos comprobar que, aunque la media general es idéntica para los convenios firmados antes del 2021 y los firmados a lo largo del año, sí se aprecian diferencias entre unos y otros si cruzamos este aspecto con el ámbito funcional: mientras los convenios de empresa firmados antes del 2021 han registrado un incremento salarial medio superior a los firmados a lo largo de este año – un 1,13% frente al 0,99%-, con los sectoriales ocurre justo a la inversa: los firmados antes del 2021 muestran un incremento salarial ligeramente inferior –un 1,52% frente al 1,53% de los firmados en el año-.

EFFECTOS ECONÓMICOS - 2021			
por inicio de vigencia y ámbito funcional			
Ámbito funcional	TOTAL	Firmados antes del 2021	Firmados en 2021
Total 2021			
Nº de convenios	2.349	2.028	321
Trabajadores/as	5.561.998	4.075.439	1.486.559
Incremento salarial	1,50	1,50	1,50
Convenios de empresa			
Nº de convenios	1.834	1.601	233
Trabajadores/as	377.533	270.450	107.083
Incremento salarial	1,09	1,13	0,99
Convenios de ámbito superior a la empresa			
Nº de convenios	515	427	88
Trabajadores/as	5.184.465	3.804.989	1.379.476
Incremento salarial	1,52	1,52	1,53
Datos provisionales a 31 de Agosto de 2021			
Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES.			

EFFECTOS ECONÓMICOS - 2021			
por inicio de vigencia y ámbito funcional			
Ámbito funcional	TOTAL	Plurianuales que iniciaron su vigencia antes del 2021	Iniciaron su vigencia en 2021
Total 2021			
Nº de convenios	2.349	2.123	226
Trabajadores/as	5.561.998	4.572.228	989.770
Incremento salarial	1,50	1,57	1,15
Convenios de empresa			
Nº de convenios	1.834	1.653	181
Trabajadores/as	377.533	286.198	91.335
Incremento salarial	1,09	1,17	0,85
Convenios de ámbito superior a la empresa			
Nº de convenios	515	470	45
Trabajadores/as	5.184.465	4.286.030	898.435
Incremento salarial	1,52	1,60	1,18
Datos provisionales a 31 de Julio de 2021			
Fuente: Elaboración propia a partir de datos facilitados por Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (MITES).			

En la segunda tabla hemos diferenciado entre convenios que iniciaron su vigencia antes del 2021 y aquellos que han iniciado su vigencia este año, y en ella podemos observar que el incremento salarial es superior en los convenios que iniciaron su vigencia antes del 2021, tanto entre los de empresa como entre los de ámbito superior. Este dato sí puede interpretarse como un indicador más de que la tendencia a la baja se mantiene en 2021 con respecto al 2020.

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

- Sólo cinco comunidades no llegan al 1,50% de incremento medio, situándose pues por debajo –Navarra, Cantabria, Comunidad Valenciana, Andalucía y País Vasco, por orden de mayor a menor subida-. Aunque es Euzkadi la comunidad que registra el incremento más bajo -la única por debajo del 1%- son los convenios de ámbito interautonómico los que, dado su elevado nivel de afectación personal, mayor incidencia tienen en la media general con un incremento medio de sólo el 1,26%.

CONVENIOS Y TRABAJADORES/AS AFECTADOS POR CONVENIOS COLECTIVOS QUE HAN REGISTRADO EFECTOS ECONÓMICOS PARA 2021 POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS				
COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y ÁMBITO ESTATAL O INTERAUTONÓMICO	TOTAL CONVENIOS			
	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial (en %)	Jornada Media (h/año)
TOTAL	2.349	5.561.998	1,50	1.741,21
INTERAUTONÓMICOS	194	2.287.221	1,26	1.748,59
ANDALUCÍA	377	546.422	1,33	1.770,74
ARAGÓN	80	144.045	1,57	1.759,04
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	68	28.694	1,54	1.766,03
BALEARS (ILLES)	29	153.142	2,94	1.776,51
CANARIAS	60	80.757	2,04	1.813,94
CANTABRIA	74	53.549	1,40	1.756,63
CASTILLA-LA MANCHA	87	134.722	1,85	1.759,10
CASTILLA Y LEÓN	202	204.160	1,52	1.759,08
CATALUÑA	213	666.020	1,81	1.700,97
COMUNITAT VALENCIANA	188	390.924	1,37	1.710,94
EXTREMADURA	48	41.267	2,24	1.750,58
GALICIA	148	157.577	1,76	1.775,93
MADRID (COMUNIDAD DE)	120	367.592	1,96	1.710,20
MURCIA (REGIÓN DE)	49	47.416	2,13	1.752,93
NAVARRA (C. FORAL DE)	97	68.901	1,46	1.712,17
PAÍS VASCO	271	173.819	0,81	1.689,85
RIOJA (LA)	25	12.023	1,82	1.750,19
CEUTA Y MELILLA	19	3.747	1,54	1.744,96

Fuente: Elaboración propia a partir de la en la ECCT del MITES – Avance Mensual Agosto 2021

- Si atendemos al ámbito funcional, en los convenios sectoriales son las mismas comunidades del punto anterior, las que se sitúan por debajo de la media. Siendo de nuevo Baleares la comunidad que se sitúa en cabeza con un 2,97%

de incremento medio en los convenios sectoriales, mientras que País Vasco vuelve a cerrar la lista con un 0,73% en este ámbito funcional, seguida por los convenios de ámbito interautonómico que con un 1,27% de incremento medio afectan a más de dos millones de personas.

- En cuanto a los convenios de ámbito empresarial, seis comunidades se sitúan por debajo del 1,09% de la media general en este ámbito: Comunidad Valenciana, Murcia, Madrid, Aragón, Extremadura, y Cataluña que, con un 0,77%, cierra la relación con el incremento salarial medio más bajo entre los convenios de empresa. En el extremo contrario, Asturias es el único territorio cuya media supera el 1,5% de incremento salarial entre los convenios de ámbito de empresa.

En cuanto a la jornada anual pactada, el País Vasco sigue siendo la Comunidad con la media de jornada laboral anual registrada más baja con 1.695 horas, seguida por Cataluña, Comunidad Valenciana, Navarra y Madrid, únicas por debajo de la media nacional; mientras que las jornadas laborales más amplias siguen correspondiendo a Canarias, seguida por Asturias, Galicia, Baleares y Andalucía con medias superiores a las 1.775 horas anuales.

Por ámbito funcional, la jornada media anual pactada es inferior en los convenios de empresa: veintinueve horas menos al año que en los de ámbito superior. Por comunidades, sólo en dos la relación se invierte: Murcia, en la que los convenios sectoriales tienen de media dieciocho horas anuales menos de jornada que los de empresa, y en Cataluña en la que la diferencia es de casi cuatro horas y media. En todas las demás comunidades los convenios sectoriales tienen de media una jornada anual mayor, con diferencias que oscilan entre las 86 horas anuales de Canarias hasta la casi total equiparación en la Comunidad Valenciana.

Cláusula de garantía salarial

En el IV AENC se hace referencia a la posibilidad de establecer cláusulas de garantía salarial en los convenios colectivos, una salvaguarda que a raíz de la crisis del 2008 y de los cambios operados en la regulación del incremento salarial –fundamentalmente mediante la sustitución del IPC previsto y/o real por el IPC pasado-, fue cayendo paulatinamente (el 47,37% de los convenios que registraron efectos económicos en 2007, y que afectaban al 65,97% de los y las trabajadoras, contaban con cláusula de “salvaguarda”) hasta 2015, año en que únicamente un 7,76% de los convenios que registraron efectos económicos, y que afectaban al 12,52% de las personas trabajadoras, contaban con este tipo de cláusula.

A partir del 2015, tal y como la siguiente tabla muestra, se inicia una lenta recuperación de la cláusula de salvaguarda en los convenios colectivos que parece truncarse este año, si bien debemos tener en cuenta que los datos correspondientes al 2021 son aún muy provisionales; en cualquier caso, aunque el porcentaje de convenios que la incluyen para el presente año es sensiblemente superior al del 2015, este 18%

supone un retroceso de casi cinco puntos con respecto al 2020 y un alejamiento aún mayor del 47% del 2007.

CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL por año de efectos económicos						
AÑO DE FIRMA	CONVENIOS			TRABAJADORES/AS		
	TOTAL	CON CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL		TOTAL	CON CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL	
		Nº de Convenios	% de Convenios		Nº de Trabajadores	% de Trabajadores
2015	5.642	438	7,76	10.227.278	1.280.246	12,52
2016	5.640	492	8,72	10.738.608	1.318.715	12,28
2017	5.741	672	11,71	10.855.280	1.918.324	17,67
2018	5.589	763	13,65	11.423.657	2.048.932	17,94
2019 *	4.359	717	16,45	10.387.130	2.042.643	19,67
2020 **	3.024	702	23,21	7.665.586	1.490.579	19,45
2021 ***	2.349	417	17,75	5.561.998	857.514	15,42

* Datos provisionales a 30 de septiembre de 2020.

** Datos provisionales a 31 de diciembre de 2020

*** Datos provisionales a 31 de Agosto de 2021.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística CCT MITES

Si atendemos al porcentaje de personas afectadas por estas cláusulas de garantía, la recuperación parece seguir un ritmo algo más lento pero siempre ascendente hasta el 2019, 2020 ofrece un porcentaje sólo ligeramente inferior al del año precedente y en 2021 se observa una bajada de cuatro puntos porcentuales con respecto al 2020.

Si atendemos al ámbito funcional de los convenios, los porcentajes de inclusión de estas cláusulas en 2021 es superior en los convenios sectoriales, la contiene el 20,39% del total frente al 17,01% de los convenios de empresa. Pero si atendemos al nivel de afectación personal, los convenios de empresa que contemplan la cláusula de garantía salarial afectan al 17% de las y los trabajadores mientras que los de ámbito sectorial sólo alcanzan al 15%.

Por otra parte, si atendemos al carácter retroactivo o no de este articulado, advertimos que el porcentaje de cláusulas de garantía que tienen carácter retroactivo en los convenios de empresa registrados en 2021 (el 81% del total de los que contienen cláusula de garantía) es, por el contrario, superior al del ámbito sectorial (70%); la mayor diferencia, no obstante, se produce en el porcentaje de personas afectadas por esta retroactividad: mientras el 81% de quienes están cubiertos por convenios colectivos empresariales con cláusula de garantía cuentan con la retroactividad de las mismas, en el ámbito sectorial este porcentaje se reduce al 51%.

Por sectores de actividad, también se advierten diferencias importantes en el porcentaje de convenios que han registrado efectos económicos para el 2021: mientras que el porcentaje de los que cuentan con cláusula de garantía asciende al 25% en el sector industrial, en el sector Servicios se sitúa en el 14%, en el Agrario en el 10% y en la Construcción se queda en el 6%.

Estas diferencias son más abultadas en relación al porcentaje de personas afectadas por convenios con cláusula de garantía: en Industria también a la cabeza en este parámetro, el 33% de las personas cuyos convenios han registrado efectos económicos para este año están amparadas por una cláusula de garantía salarial, mientras que en los restantes sectores este porcentaje baja drásticamente: un 11% en Servicios, un 5% en la Construcción y apenas un 3,5% en el sector Agrario.

Si consideramos el carácter retroactivo o no de las cláusulas de garantía, la situación cambia drásticamente: sólo el 10,5% de las y los trabajadores del sector Agrario con cláusula de garantía cuentan con el carácter retroactivo de las mismas, porcentaje que asciende hasta el 43% en el sector industrial, mientras que alcanza al 63% en el caso de Servicios y a la totalidad en la Construcción, si bien debemos tener en cuenta a la hora de valorar estos porcentajes que de la Construcción sólo han sido registrados cinco convenios con cláusula de garantía en lo que va de año y cuatro del sector Agrario.

Efectos económicos 2020 por ámbito funcional

Los cuadros de este apartado muestran un mayor nivel de desagregación de los 2.349 convenios que han registrado el incremento salarial para 2021: el primero de ellos relativo a los 1.834 de ellos que son de ámbito de empresa en base a su titularidad; y el segundo centrado en los restantes 515 convenios de ámbito superior a la empresa, en base a su ámbito funcional.

Convenios de EMPRESA - Efectos económicos para 2021			
Titularidad	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial en %
TOTAL	1.834	377.533	1,09
Empresa privada	1.672	302.067	1,16
Empresa pública	115	60.250	0,93
Administración del Estado y la Seguridad Social	2	409	0,90
Administración autonómica y local	45	14.807	0,42

Datos provisionales con registros hasta el 31 de Agosto de 2021.

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

Del primero se concluye que entre los convenios de empresa el incremento medio pactado para este año es del 1,09%, cuatro décimas por debajo del general de este año. Pero a diferencia de lo que venía ocurriendo, las empresas privadas han registrado este año un incremento salarial medio más alto (1,16%) que el correspondiente al ámbito público en el que se aprecian diferencias muy escasas entre los dos convenios correspondientes a la Administración del Estado y la Seguridad Social (0,90%) y las empresas públicas (0,93%), mientras que el incremento medio de los convenios correspondientes a administraciones autonómicas y locales baja hasta el 0,42%.

Convenios de ÁMBITO SUPERIOR a la empresa - Efectos económicos para 2021

Ámbito funcional	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial en %
TOTAL	515	5.184.465	1,52
Grupo de empresas	54	183.386	0,62
Sector	461	5.001.079	1,56
Provinciales	295	1.934.609	1,53
Autonómicos (1)	123	1.073.676	2,03
Interautonómicos	1	400	0,00
Nacionales	42	1.992.394	1,33

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

Datos provisionales con registros hasta el 31 de Agosto de 2021.

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

La desagregación funcional de los convenios de ámbito superior a la empresa muestra que los 54 convenios de grupos de empresas son los que presentan una media de incremento pactado más bajo, un 0,62% que les sitúa a la cola no sólo de los del cuadro sino de la totalidad, si exceptuamos al único convenio sectorial de ámbito interautonómico -en el que se ha pactado congelación salarial este año para las 400 personas por él afectadas-. Por su parte, la horquilla en la que se sitúan los restantes convenios sectoriales oscila entre el 1,33% de los nacionales en el límite inferior y el 2,03% de los autonómicos en el límite superior.

Convenios que han registrado efectos económicos para 2021 por Ámbito territorial

Ámbito territorial	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial en %
TOTAL	2.349	5.561.998	1,50
Provinciales	1.585	2.089.506	1,51
Autonómicos	570	1.185.271	1,93
Estatales	194	2.287.221	1,26

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

Datos provisionales con registros hasta el 31 de Agosto de 2021.

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

En la desagregación en base al ámbito territorial la dispersión en el incremento salarial pactado es mucho menor: a la cabeza se sitúan los 570 convenios autonómicos con un incremento medio del 1,93%, seguidos por los 1.585 convenios provinciales con un incremento medio del 1,51% y, finalmente, los 194 convenios estatales cuyo incremento se queda en el 1,26%, por debajo de del 1,5% general.

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.

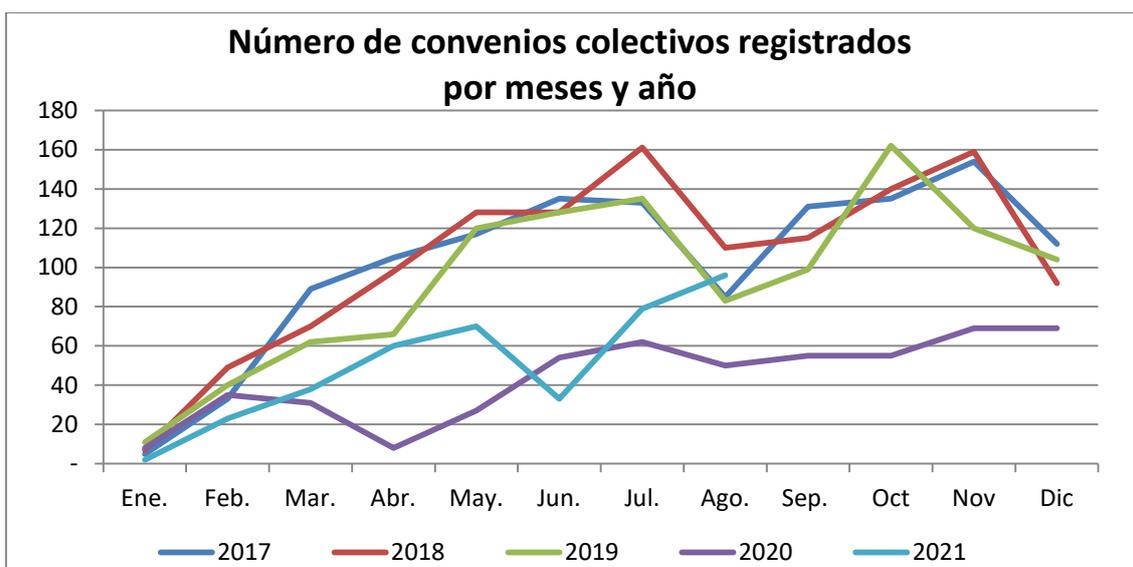
Superados los problemas en la renovación de un importante número de convenios sectoriales durante los años de la anterior crisis económica, el número de convenios firmados pareció normalizarse a partir del 2014 con una cifra de acuerdos que gira en torno a los 1.850 convenios anuales. Sin embargo, dado que los datos correspondientes al 2021 sólo llegan hasta agosto, para poder evaluar el ritmo de las firmas de este año, hemos reflejado en el siguiente cuadro el número de convenios, así como el de los y las trabajadoras por ellos afectadas, desagregados por ámbito funcional y registrados durante los ocho primeros meses de cada uno de los años.

CONVENIOS COLECTIVOS Y PERSONAS AFECTADAS POR AÑO DE FIRMA y registrados hasta el 31 de Agosto de cada uno de los años.						
AÑO DE FIRMA	CONVENIOS FIRMADOS			TRABAJADORES/AS		
	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA
2016	699	520	179	1.075.443	98.952	976.491
2017	725	545	180	1.384.318	90.356	1.293.962
2018	746	549	197	1.838.012	120.434	1.717.578
2019	673	515	158	1.361.038	127.155	1.233.883
2020	270	215	55	358.654	67.207	291.447
2021	401	301	100	1.543.030	131.646	1.411.384

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

Los datos de la tabla reflejan de manera contundente la fuerte caída producida en la firma de convenios colectivos en 2020, tanto en términos generales como en cada una de las desagregaciones por ámbito funcional. En 2021 se advierte un claro incremento con respecto al 2020, tanto en los convenios de ámbito de empresa como en los de ámbito superior, si bien las cifras se mantienen lejos aún de las correspondientes a los años previos a la pandemia sanitaria.

Sin embargo, sí parece absolutamente recuperado el número de trabajadores y trabajadoras afectadas por los convenios firmados en lo que va de año. La cifra total es casi cinco veces superior a la del 2020 superando, incluso, a la del 2019. Y, si atendemos al ámbito funcional, podemos advertir que aunque este incremento se debe, fundamentalmente, a los convenios sectoriales también en los de empresa se ha producido un fuerte incremento con respecto al año anterior, situándose ligeramente por encima de los años previos a la crisis sanitaria.



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

El gráfico que representa la evolución de la firma de convenios por meses en los últimos cinco años, muestra un arranque casi común para todas las líneas con un número muy escaso de acuerdos en el mes de enero y una subida muy similar en el mes de febrero. Es, sin embargo, a partir de marzo cuando destaca la fuerte caída de la línea que representa al 2020, una línea que sube a partir de mayo pero que no logra alcanzar en ningún momento a los años previos.

La línea que representa a los acuerdos firmados en 2021 muestra un ascenso continuo hasta el mes de mayo para quebrarse con una fuerte caída en el mes de junio y remontar de nuevo con fuerza en los meses de verano, época en la que las vacaciones hacen caer habitualmente el número de registros, de forma que los acuerdos pactados en el mes de agosto del 2021 superan los producidos en 2019.

Convenios firmados por nuevas unidades de negociación

Tal y como muestra la tabla de la página siguiente, las nuevas unidades de negociación colectiva de ámbito de empresa se incrementaron significativamente a raíz de la modificación del art. 84.2 ET, realizada en la reforma laboral del 2012, que otorgó la prioridad aplicativa al convenio de empresa y de grupo de empresas frente al sectorial, en materias tan relevantes de las condiciones de trabajo como la retributiva. Una modificación que, con frecuencia, ha sido utilizada por las empresas para crear un convenio propio con la devaluación salarial como único objetivo sin necesidad de alegar justificación alguna, eludiendo así la concurrencia de causas objetivas que sí son requeridas cuando se trata de inaplicar temporalmente las condiciones de un convenio colectivo vigente.

CONVENIOS FIRMADOS POR NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN por años y ámbito funcional						
AÑO	NUEVOS CONVENIOS FIRMADOS			PERSONAS POR ELLOS AFECTADAS		
	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2011	264	241	23	276.928	30.296	246.632
2012	338	323	15	72.415	46.378	26.037
2013	662	625	37	270.280	55.303	214.977
2014	608	575	33	144.691	48.696	95.995
2015	545	524	21	391.741	32.675	359.066
2016	506	480	26	122.453	50.560	71.893
2017	500	479	21	105.789	46.360	59.429
2018	499	471	28	77.623	50.163	27.460
2019	430	404	26	110.596	38.601	71.995
2020 (*)	186	174	12	100.772	24.181	76.591
2021 (*)	78	68	10	13.341	5.592	7.749

(*) Datos provisionales

Datos acumulados mes a mes dentro de cada uno de los años, correspondientes a los convenios firmados por nuevas unidades de negociación, cuya información se ha recibido hasta el 31 de Agosto de 2021.

Fuente: ECCT Avance mensual Agosto de 2021 MITES:

Los nuevos convenios de empresa suponen el 95% del total de los creados desde 2011, pero sólo afectan al 25% de los y las trabajadoras. Por el contrario, los convenios de ámbito superior a la empresa aportan habitualmente un volumen muy importante de cobertura personal¹, y ello pese a que en esta agrupación están incluidos los correspondientes a los grupos de empresas de ahí que, pese a que bajo este epígrafe se ubiquen la mayoría de las personas, sería lógico pensar que la media sería aún mayor si el dato se refiriese exclusivamente al ámbito sectorial.

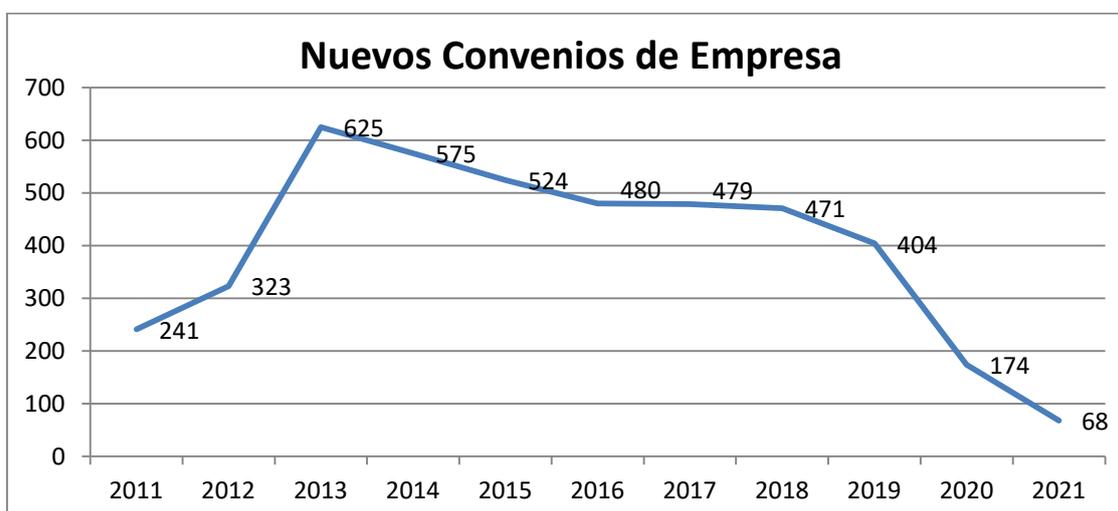
Sin embargo, de los 10 convenios de ámbito superior a la empresa creados en 2021, tres corresponden a grupos de empresas y afectan a 2.917 personas -lo que supone que afectan a 1.610 personas de media-; y siete son convenios sectoriales que amparan a un total de 4.832 trabajadores/as, lo que implica una media de 690 personas por convenio, una media ciertamente baja si de convenios sectoriales se trata, entre ellos se incluye uno de ámbito local que afecta únicamente a 130 trabajadores/as². En cualquier caso, los datos indican que cada vez se están firmando más convenios colectivos sectoriales nuevos con un nivel de afectación personal muy bajo en un intento, quizás, por cubrir vacíos de cobertura³.

¹ En 2015 se firmó el convenio de Acción e Intervención Social que afectaba a 150.000 trabajadores/as.

² Se trata del Convenio Colectivo de Limpieza Hermética de Madrid Capital – Código 28103024012021.

³ Por ejemplo, el Convenio de Reparto a Domicilio en el Sector del Comercio de Alimentación de de la provincia de Bizkaia – Código 48102365012021- afecta a tan sólo 175 personas.

La tabla muestra también, y en el gráfico siguiente queda más claro, que el mayor incremento en el número de nuevos convenios 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, dado que a partir de ahí se inicia un descenso lento pero sostenido hasta el momento actual, si bien debemos recordar que los datos sólo son definitivos hasta el 2019.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES hasta el 31 de Agosto del 2021.

De cara a una evaluación más correcta del dato correspondiente al 2021, en el siguiente cuadro hemos considerado únicamente los convenios de nueva creación registrados hasta el mes de agosto para cada uno de los años y, además, hemos calculado el porcentaje que estos nuevos convenios suponen sobre los firmados cada uno de esos años.

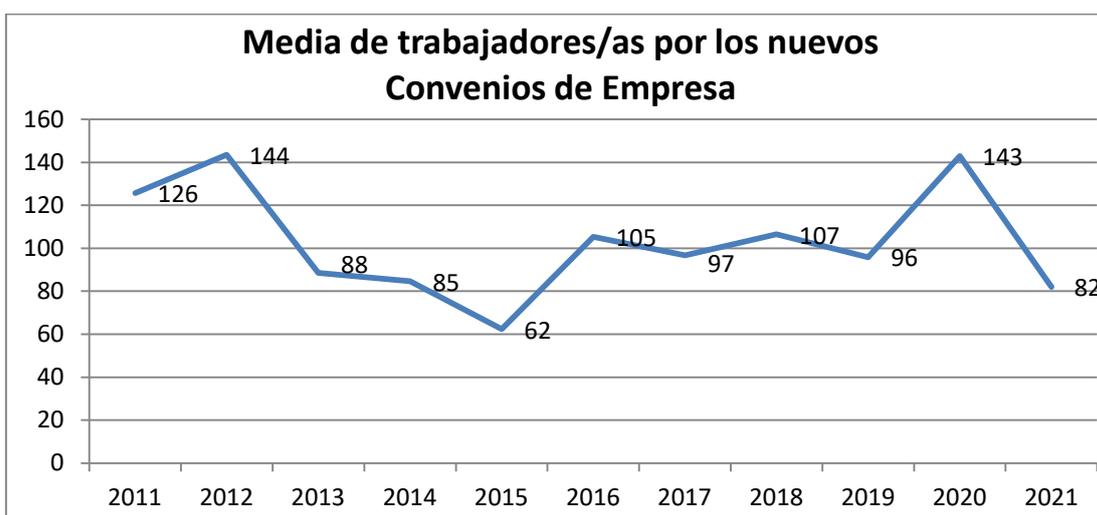
CONVENIOS FIRMADOS por NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN y %s sobre el TOTAL DE FIRMADOS registrados hasta el 31 de agosto de cada uno de los años.						
AÑO DE FIRMA	Nº CONVENIOS FIRMADOS POR NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN			% FIRMADOS POR NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN sobre TOTAL		
	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA
2016	171	161	10	24,36	30,73	5,62
2017	184	165	9	24,66	30,05	4,57
2018	180	167	13	28,30	34,65	8,44
2019	156	144	12	57,78	66,98	21,82
2020	54	47	7	23,89	26,70	14,00
2021	78	68	10	19,45	22,59	10,00

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

Los datos de la tabla indican un drástico descenso en el número de convenios de nueva creación en 2020, como consecuencia clara de las específicas circunstancias provocadas por la pandemia sanitaria. En 2021 se produce un incremento significativo con respecto al 2020, pero siguen siendo la mitad de los firmados en los primeros ocho

meses del 2019, y en términos relativos, los datos de este año indican que se mantiene el descenso en los convenios firmados por nuevas unidades de negociación tanto de ámbito empresarial como sectorial. En cualquier caso, no debemos olvidar que tanto 2020 como, sobre todo, 2021 son años aún no cerrados estadísticamente y habrá que esperar para hacer una valoración más precisa.

Si atendemos al número de personas afectadas por los nuevos convenios de empresa, el siguiente gráfico evidencia 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 del 2012, cuando los convenios se creaban en mayor medida en medianas y grandes empresas con el objetivo de incorporar mejoras sobre lo establecido en el ámbito sectorial correspondiente. Sin embargo en 2016 se produce un quiebro en la línea, mostrando un ascenso en el tamaño medio de las plantillas que parece mantenerse con ligeras variaciones hasta el 2019. En 2020, sin embargo, la línea vuelve a subir con fuerza para caer de nuevo de forma drástica en 2021, unos cambios que deberemos tomar con mucha cautela dado lo inusual de las circunstancias provocadas por la Covid-19.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES hasta el 31 de Agosto del 2021.

De cualquier forma, y considerando la enorme provisionalidad del 2021, las líneas de ambos gráficos parecen indicar una vuelta a la normalidad previa a la reforma del 2012: el número de convenios de empresa de nueva creación es cada vez menor y el número medio de trabajadores/as por ellos afectados/as es cada vez mayor, acercándose ambos datos cada vez más a las cifras del 2011 –primer año del que se disponen datos-.

Por sectores de actividad se mantiene una distribución bastante similar a la de años anteriores: de los 78 nuevos convenios generados en 2021, la inmensa mayoría (54 que suponen el 69% del total) son del sector Servicios, mientras que a la Industria corresponden 19 (el 24% del total); y de los cinco restantes 4 corresponden al sector de la Construcción (el 5% del total) y uno al sector Agrario.

3. JORNADA PACTADA

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

- En primer lugar, tras el incremento medio de 14 horas anuales registrado en 2014, se inicia una bajada general del 2015 al 2018 que suponen en torno a trece horas menos en los cuatro años –sin llegar a compensarse la subida del 2014-, una tendencia que interrumpe en 2019 con un incremento medio en la jornada anual de siete horas y media con respecto al 2018, incremento provocado por los convenios de ámbito sectorial pues en los de empresa se registra una leve bajada. En 2020, los datos revelan una subida de algo más de una hora anual de media, en este caso provocada fundamentalmente por los convenios de ámbito empresarial en los que la subida es superior a las ocho horas al año. La media de jornada anual registrada para este 2021 es nueve horas inferior a la del 2020, diferencia que es de sólo seis horas en los convenios de empresa, mientras que en el ámbito sectorial es de nueve horas, de modo que en éste ámbito se recuperan las subidas de los dos años anteriores, situándose en una media casi idéntica a la del 2018.

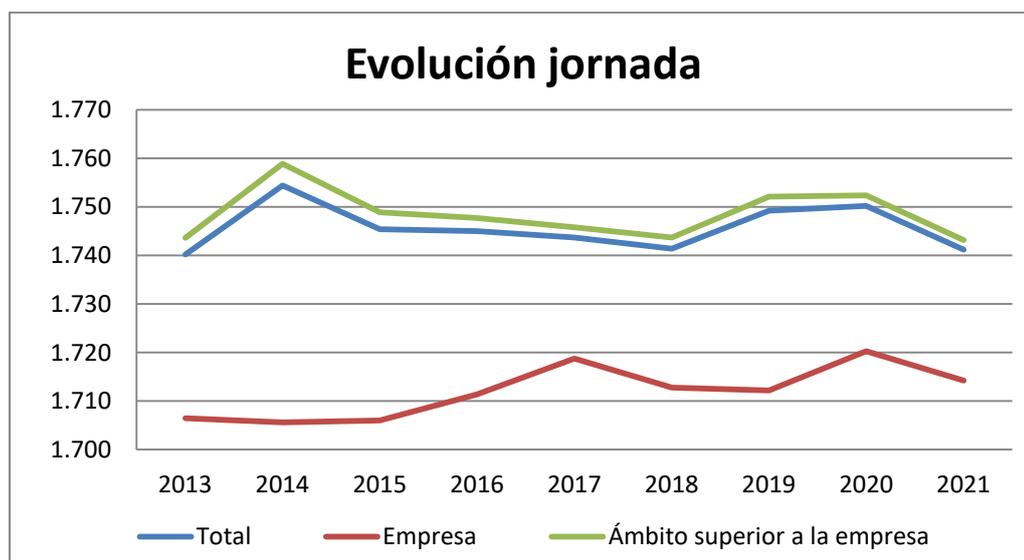
Jornada anual pactada (horas/año) por ámbito funcional			
Año	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2013	1.740,2	1.706,5	1.743,6
2014	1.754,4	1.705,6	1.758,9
2015	1.745,4	1.706,0	1.748,9
2016	1.745,0	1.711,4	1.747,7
2017	1.743,7	1.718,8	1.745,8
2018	1.741,4	1.712,8	1.743,7
2019	1.748,9	1.711,9	1.752,1
2020*	1.750,2	1.720,3	1.752,4
2021*	1.741,2	1.714,2	1.743,2

* Datos provisionales

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES hasta el 31 de Agosto del 2021.

- En segundo lugar – y en el gráfico de la página siguiente se refleja de forma aún más clara-, la evolución de la jornada ha sido muy diferente en este periodo en base al ámbito funcional de los convenios, de hecho casi contraria hasta el año 2017, es decir, en todos los años entre 2014 y 2017 la jornada baja en los convenios sectoriales cuando sube en los de empresa y a la inversa. En 2014, año en que se produce el mayor incremento de jornada en los convenios sectoriales (subió más de 15 horas) en el ámbito empresarial bajó una hora; en los años 2015 a 2017, en los convenios de empresa se produjo una subida de la jornada media anual de más de 13 horas, mientras que en ese tiempo la

jornada media en los de ámbito superior bajó otras trece. En 2018, ambas líneas descienden, pero mientras los de ámbito empresarial siguen descendiendo en 2019, los sectoriales ya inician una nueva subida que mantienen en 2020. En 2021 la jornada se reduce en todos los ámbitos, pero el descenso es, como ya se ha comentado, más importante en los convenios sectoriales.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES hasta 31 de Agosto de 2021

- Por otra parte, en la representación gráfica se plasma de forma muy clara que la jornada es siempre mayor en los convenios sectoriales, si bien parece que en los últimos años la diferencia con los de empresa se está estrechando.
- Y, por último, la gráfica permite visualizar también el peso tan fuerte de lo negociado y registrado en el ámbito sectorial sobre la media estadística general –ambas líneas corren paralelas y a muy corta distancia una de otra-, lo que lleva a incidir en la importancia de registrar correctamente todos los acuerdos de la negociación colectiva, pero con especial cuidado aquellos que afecten al ámbito sectorial o al de grandes empresas; los errores que se producen en estos registros en relación a aspectos tan sensibles como el número de trabajadores/as, la variación salarial pactada, la jornada, etc., tienen un impacto en la estadística general muy importante.

4. INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

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

INAPLICACIONES POR AÑO DE REGISTRO		
AÑO DE DEPÓSITO	INAPLICACIONES	TRABAJADORES/AS
2012 (Marzo a diciembre)	748	29.352
2013	2.512	159.550
2014	2.073	66.203
2015	1.437	43.173
2016	1.326	32.064
2017	1.076	23.625
2018	987	20.924
2019	1.044	22.280
2020	566	20.301
2021 (Enero a Agosto)	400	15.703

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

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

INAPLICACIONES REGISTRADAS HASTA AGOSTO DE CADA UNO DE LOS AÑOS		
AÑO DE DEPÓSITO	INAPLICACIONES	TRABAJADORES/AS
2015	1.060	28.942
2016	1.019	23.324
2017	762	14.812
2018	711	12.398
2019	830	15.197
2020	396	13.592
2021	400	15.703

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

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

Para hacer más justa la comparación del 2021 con los años anteriores, en la tabla anterior hemos limitado el cómputo de los registros correspondientes a los ocho primeros meses de cada uno de los últimos siete años. En ella podemos apreciar que la pronunciada caída que se produce en 2020 es debida muy probablemente, como ocurrió con los registros de los restantes tipos de acuerdos, a la situación sanitaria que motivó el estado de alarma; una caída que prácticamente se mantiene en 2021.

La desagregación que la estadística oficial hace por tamaño de las empresas que acuerdan inaplicaciones es la correspondiente a la pequeña (hasta 49 trabajadores/as), mediana (entre 50 y 249 trabajadores/as) y gran empresa (a partir de 250 trabajadores/as). Partiendo de esta clasificación, el 76% de los 400 acuerdos registrados en 2021 se producen en empresas pequeñas, sin embargo, estos acuerdos sólo afectan al 28% del total de trabajadores/as; el 19% en empresas medianas que vinculan al 30% de los y las trabajadoras y un 3% en las grandes que afectan al 38% de las personas⁵.

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 91,8% de los acuerdos de inaplicación registrados en 2021 fueron adoptados en periodo de consultas, mientras que los acuerdos aprobados por las comisiones paritarias del convenio supusieron el 4,3%, los alcanzados por acuerdo de mediación en órgano bipartito (sistemas autónomos de solución de conflictos) sólo fueron 3 que suponen el 0,8% 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 13 decisiones sobre inaplicaciones de convenio que suponen el 3,3% del total.

Otro de los cambios normativos introducidos por la reforma laboral del 2012 en relación a esta materia es la posibilidad del “autodescuelgue”, es decir, la posibilidad de inaplicar un convenio de empresa. Pues bien, según la estadística oficial el 95% de las inaplicaciones registradas en 2021 se producen sobre un convenio sectorial, un porcentaje algo inferior al de los años anteriores, pero cuya contundencia se mantiene y sigue suponiendo un claro cuestionamiento de la utilidad del cambio legal.

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 incidiendo, fundamentalmente, sobre una minoración de la cuantía salarial, claro indicativo del objetivo realmente perseguido –o al menos del resultado finalmente conseguido- por la modificación del “descuelgue” de convenio implantada en 2012. Tal y como podemos apreciar en la tabla, de las restantes materias susceptibles de ser inaplicadas, prácticamente sólo aparecen la jornada y la distribución del tiempo de trabajo, así como las mejoras voluntarias a la acción protectora de la Seguridad Social; además, con unos porcentajes muy pequeños y con frecuencia combinados con cuestiones retributivas.

⁵ Restan 13 acuerdos que afectan a 543 personas, el 3% del total, de los que no se dispone de información relativa al tamaño de la empresa.

CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS	INAPLICACIONES DE CONVENIOS	% DE INAPLICACIONES	TRABAJADORES/AS
TOTAL 2018	987	100,0	20.924
Cuantía salarial	560	56,7	10.985
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	144	14,6	1.760
Sistema de remuneración	39	4,0	729
Horario y distribución del tiempo de trabajo	30	3,0	438
Cuantía salarial, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	28	2,8	370
Cuantía salarial y Jornada de trabajo	25	2,5	810
Cuantía salarial y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	20	2,0	110
Resto de casos	141	14,3	5.722
TOTAL 2019	1.044	100,0	22.280
Cuantía salarial	532	51,0	10.362
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	107	10,3	2.098
Sistema de remuneración	65	6,2	1.155
Horario y distribución del tiempo de trabajo	38	3,6	360
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	47	4,5	283
Jornada de trabajo, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	37	3,5	326
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	33	3,2	1.352
Resto de casos	185	17,7	6.344
TOTAL 2020	1.044	100,0	22.280
Cuantía salarial	532	51,0	10.362
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	107	10,3	2.098
Sistema de remuneración	65	6,2	1.155
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	47	4,5	283
Horario y distribución del tiempo de trabajo	38	3,6	360
Jornada de trabajo, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	37	3,5	326
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	33	3,2	1.352
Resto de casos	185	17,7	6.344
TOTAL 2021	400	100,0	15.703
Cuantía salarial	189	47,3	6.825
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	49	12,3	657
Cuantía salarial y Jornada de trabajo	13	3,3	625
Cuantía salarial; Sistema de remuneración; Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo; y Mejoras voluntarias acción protectora Seguridad Social	17	4,3	167
Horario y distribución del tiempo de trabajo	28	7,0	371
Jornada de trabajo	14	3,5	467
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	25	6,3	4.109
Resto de casos	65	16,3	2.482

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