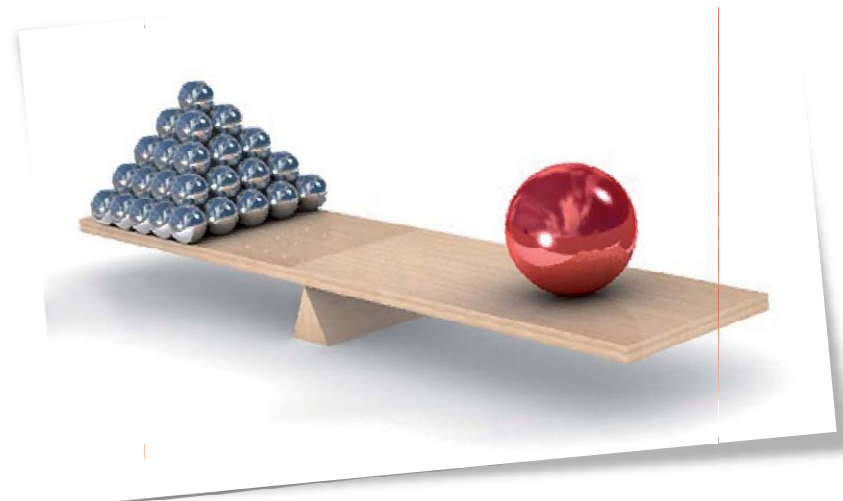




BALANCE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

NEGOCIACIÓN COLECTIVA- NOVIEMBRE 2022



INDICE

NEGOCIACIÓN COLECTIVA – Noviembre 2022

1. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS ...	4
<i>Sectores de actividad</i>	<i>8</i>
<i>Tramos de variación salarial media</i>	<i>10</i>
<i>Efectos económicos 2022 por ámbito funcional y CC.AA.</i>	<i>12</i>
<i>Cláusula garantía salarial</i>	<i>14</i>
<i>Efectos económicos 2022 por ámbito funcional y territorial</i>	<i>17</i>
2. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE FIRMA	19
<i>Convenios firmados por nuevas unidades de negociación</i>	<i>21</i>
3. JORNADA PACTADA	25
<i>Evolución de la jornada por ámbito funcional</i>	<i>25</i>
<i>Jornada pactada en 2022 por CC.AA.</i>	<i>27</i>
4. INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS	28

NEGOCIACIÓN COLECTIVA – Noviembre 2022

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 Octubre de 2022, sin embargo, para la elaboración de algunas tablas y/o gráficos hemos recurrido a otras publicaciones –anuales o avances mensuales del mes de octubre de otros años-.

En la valoración de los datos debemos tener en cuenta que los correspondientes a los años 2021 y 2022 son aún provisionales, es decir que se verán modificados por registros aún no contabilizados, fundamentalmente los relativos al 2022, mientras que los correspondientes a los años previos son datos estadísticamente cerrados.

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

1. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS

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

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

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

Que los datos relativos a los tres últimos años, pero fundamentalmente los de 2022, muestren cifras bastante inferiores es debido, por una parte, a que son años

estadísticamente no cerrados, pero también a los efectos que la pandemia sanitaria ha tenido sobre el ritmo de la negociación colectiva de estos años.

EFECTOS ECONÓMICOS por años y ámbito funcional						
Año	CONVENIOS			TRABAJADORES/AS (en miles)		
	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2013	4.589	3.395	1.194	10.265,4	932,7	9.332,7
2014	5.185	4.004	1.181	10.304,7	867,2	9.437,5
2015	5.642	4.493	1.149	10.227,3	846,9	9.380,3
2016	5.640	4.471	1.169	10.738,6	804,3	9.934,3
2017	5.741	4.555	1.186	10.855,3	822,8	10.032,5
2018	5.589	4.413	1.176	11.423,7	857,7	10.565,9
2019	5.540	4.385	1.155	11.397,9	921,6	10.476,4
2020	4.915	3.849	1.066	10.700,7	787,8	9.912,9
2021 (*)	3.857	2.916	941	9.751,0	650,0	9.101,0
2022 (*)	2.801	2.109	692	8.020,6	509,3	7.5011,3

(*) Datos provisionales con los registros efectuados hasta el 31 de Octubre del 2.022.

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

Si atendemos a la desagregación de los datos en base al ámbito funcional, hasta el 2019 podemos apreciar que los registros correspondientes a los convenios de ámbito superior a la empresa son bastante homogéneos, situándose en una estrecha horquilla que se mueve entre los 1.194 correspondientes al 2013 y los 1.149 del 2015, una diferencia mínima de 45 registros. En cuanto al último de los años estadísticamente cerrados, aunque se supera el millar de convenios sectoriales que han registrado efectos económicos para 2020, en este año la diferencia con respecto al 2015 se eleva hasta los 128 registros.

En el caso de los convenios de empresa se produjo un incremento constante entre el 2012 y el 2015 para, a partir del 2016, oscilar entre los 4.385 del 2019 y los 4.555 del 2017. Sin embargo, el incremento del número de convenios de empresa en los primeros años de este periodo no se corresponde con un incremento similar en el número de personas trabajadoras sino que, por el contrario, las cifras de personas afectadas por los convenios de ámbito empresarial descienden de forma continua hasta el 2016, lo que significa que el incremento en el número de convenios se debía a una proliferación de nuevos convenios de empresa que afectaban a pocas personas, una consecuencia directa del cambio introducido por la reforma laboral del 2012 en relación a la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente al sectorial. A partir del 2017, el número de personas amparadas por los convenios de ámbito empresarial, se incrementa hasta el 2019, y ello pese a que el número de convenios es inferior, lo que indicaba un claro cambio de tendencia que la irrupción de la pandemia sanitaria interrumpió, pero que la reforma laboral de 2021 afianzará sin duda.

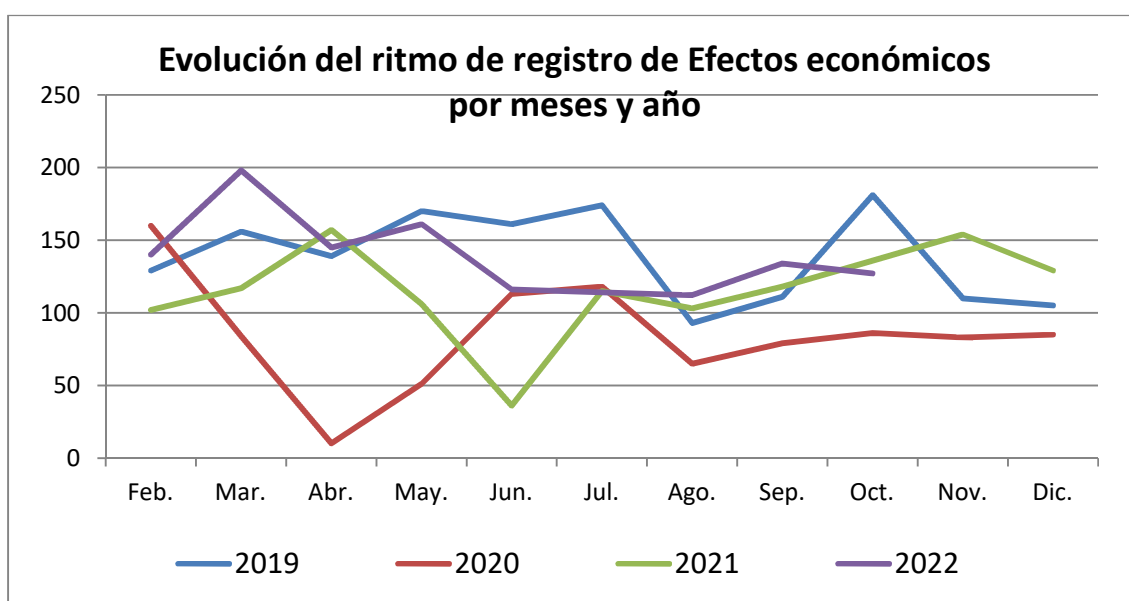
El número de registros de efectos económicos del 2022 es lógicamente muy inferior al de los años previos, pues están limitados a los registrados con anterioridad al año más los correspondientes a los diez primeros meses. Sin embargo, comparando estos datos con lo acaecido durante igual periodo de los años previos, en la tabla siguiente podemos apreciar que el ritmo de registro de los efectos económicos del 2022 se ha recuperado casi totalmente de la debacle producida por el Covid-19.

EFFECTOS ECONÓMICOS						
registrados hasta 31 de Octubre de cada uno de los años por ámbito funcional						
Año	CONVENIOS			TRABAJADORES/AS (en miles)		
	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2018	3.221	2.407	814	8.221,8	510,7	7.711,1
2019	3.321	2.482	839	9.000,0	574,6	8.425,3
2020	2.856	2.170	686	7.277,9	472,6	6.805,3
2021	2.603	2.025	578	6.502,4	423,9	6.078,4
2022	2.801	2.109	692	8.020,6	509,3	7.5011,3

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; un descenso, en cualquier caso, no muy acusado debido a la incidencia de las revisiones salariales automáticas registradas durante los años previos.

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



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

El gráfico muestra muy claramente que 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 dado que 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-, arranca el mes de febrero por encima, incluso, del 2019, una “ventaja” de partida que suaviza en gran medida la diferencia en los primeros meses entre 2020 y 2019, una diferencia que fue haciéndose más pronunciada a medida que el 2020 fue avanzando.

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 seguía siendo importante, la situación del pasado año no era en absoluto comparable a la vivida en 2020.

Por su parte, la línea del 2022 irrumpe en el mes de febrero por la parte superior del gráfico, lo que indica que el número de registros previos al año está en línea con lo que venía siendo habitual antes de la pandemia sanitaria, y en términos generales transcurre a lo largo de estos diez meses del año por encima de las que representan a los dos años previos.

Los convenios de empresa que han registrado efectos económicos para 2022 suponen el 75% del total, ascendiendo a 2.109; sin embargo sólo afectan a 509.274 personas, el 6,4% del total. Por tanto, y como es lógico y habitual, mientras el grueso de los registros corresponde a las actualizaciones salariales de los convenios de empresa, el grueso de las personas se concentra en las actualizaciones salariales de los sectoriales.

Evolución de la VARIACIÓN SALARIAL MEDIA (%)				
Año	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	IPC Interanual
2014	0,50	0,37	0,52	-1,00
2015	0,71	0,46	0,73	0,00
2016	1,01	0,84	1,02	1,60
2017	1,46	1,21	1,48	1,10
2018	1,73	1,44	1,76	1,20
2019	2,24	2,03	2,26	0,80
2020	1,74	1,50	1,76	-0,50
2021 (*)	1,72	1,54	1,56	6,50
2022 (1) (*)	2,64	2,94	2,62	7,30

(*) Datos provisionales con los registros efectuados hasta el 31 de Octubre del 2.022.

(1) El dato correspondiente al incremento del 2022 responde al pactado, previo a la activación de la cláusula de garantía. Y el dato del IPC se refiere al interanual hasta el mes de octubre.

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 y de la firma –en julio del 2018- del IV AENC, en el que se acordó un incremento salarial fijo del 2%, al que habría que añadir una parte variable ligada a conceptos tales como

la evolución de la productividad, resultados... 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% y que, por otra parte, establecía un salario mínimo de convenio de 14.000€

Sin embargo en 2020 se advierte un descenso en el incremento con respecto al 2019, aun cuando el Acuerdo Interconfederal aún estaba vigente y la inmensa mayoría de los registros correspondiesen a incrementos salariales pactados y registrados antes del año. No hay duda de que en el origen de este cambio de tendencia se encuentra la crisis sanitaria, pero también es debido a la utilización por muchos convenios del IPC pasado como referencia en la subida salarial, debemos recordar que el IPC del 2019 se cerró en el 0.8% frente al 1,2% del 2018. En definitiva, en 2020 el incremento salarial medio en los convenios de todos los ámbitos funcionales, se sitúa por debajo del porcentaje mínimo del 2% referenciado en el IV AENC. Ahora bien, dado que el 2020 cerró con un IPC negativo (-0,5%), pese a la caída del incremento salarial pactado, los salarios siguieron recuperando poder de compra.

Pero en 2021 el incremento salarial ha seguido bajando con respecto al año previo si bien la diferencia es menor y, además, se trata aún de datos provisionales. Además, si atendemos al ámbito funcional de los convenios, podemos advertir que ésta bajada está provocada por los sectoriales, pues en los de empresa el incremento salarial medio ha subido tres décimas con respecto al 2020. Ahora bien, una inesperada subida de la electricidad y de los carburantes hizo que el IPC interanual del 2021 cerrara en un 6,5% lo que significó una considerable pérdida de poder de compra de los salarios.

Si esta pérdida está motivada por esa referencia en el IPC pasado, debería traducirse en una considerable subida salarial pactada para el 2022. Y efectivamente, el incremento es superior este año al del 2021, situándose en el 2,64% con datos hasta octubre, un incremento sin embargo que está muy lejos de compensar la pérdida de poder adquisitivo del 2021 cuando, a pesar de la moderación de los precios en los tres últimos meses, de forma especial el del mes de octubre con un descenso de punto y medio, seguimos con una inflación muy alta –el IPC interanual hasta octubre se eleva hasta el 7,3%- lo que nos sitúa de nuevo ante un escenario de pérdida muy significativa del poder de compra de los salarios.

Por otra parte, y teniendo siempre presente la provisionalidad de los datos del 2022, los datos de la tabla evidencian otro cambio en este año: mientras del 2014 al 2021 el incremento salarial medio en los convenios sectoriales ha sido siempre superior al de los convenios de empresa, en 2022 los convenios sectoriales registran un incremento salarial medio inferior.

Sectores de actividad

Tal y como la tabla de la página siguiente muestra, el mayor número de convenios que han registrado efectos económicos corresponden en cada uno de los cuatro últimos años al sector Servicios, seguido por los de Industria y, a mucha distancia, por los de la

Construcción y el sector Agrario. La misma situación se da en relación al número de personas por ellos afectadas.

En cuanto a la variación salarial, se produce un descenso en 2020 con respecto al 2019 tanto en el sector servicios como en el industrial, mientras que sube muy ligeramente en Construcción y se eleva en tres décimas en el sector agrario. En 2021, la caída general del incremento medio con respecto al año previo se traslada a todos los sectores, con la única excepción del sector de la Construcción en el que se registra un incremento medio muy ligeramente superior al del 2021.

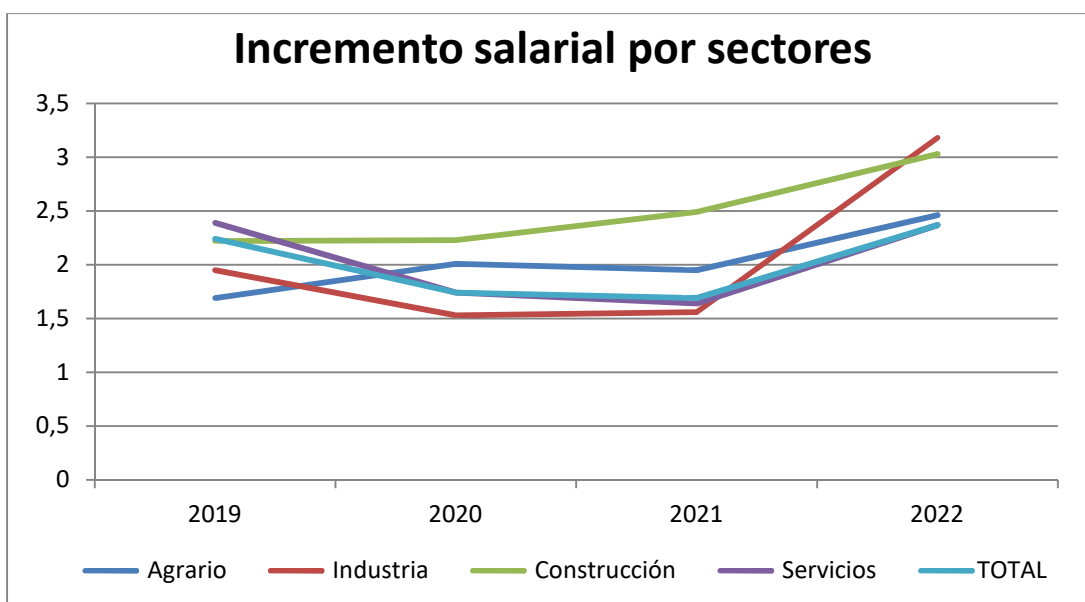
EFECTOS ECONÓMICOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD			
Año / Sector	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial (%)
TOTAL 2019	5.539	11.397.608	2,24
Agrario	94	494.707	1,69
Industria	1.991	2.661.455	1,95
Construcción	160	811.899	2,22
Servicios	3.294	7.429.547	2,39
TOTAL 2020	4.915	10.700.757	1,74
Agrario	88	564.160	2,01
Industria	1.834	2.781.243	1,53
Construcción	136	772.515	2,23
Servicios	2.857	6.582.839	1,74
TOTAL 2021*	3.650	9.265.805	1,69
Agrario	75	440.680	1,95
Industria	1.464	2.562.835	1,56
Construcción	111	661.568	2,49
Servicios	2.000	5.600.722	1,64
TOTAL 2022**	2.801	8.020.550	2,64
Agrario	56	214.508	2,46
Industria	1.103	2.270.072	3,18
Construcción	63	435.167	3,03
Servicios	1.579	5.100.803	2,37

* Datos provisionales con registros hasta el 30 de junio del 2022.

** Datos provisionales con registros hasta el 31 de octubre de 2022 – Incremento salarial no revidado.

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

El gráfico de la página siguiente revela de forma bastante clara algunas diferencias más entre sectores: Construcción es el único sector que consigue mantener constante esa línea ascendente a lo largo de los cuatro últimos años. En el sector Agrario se produce una ligera bajada en 2020 para remontar en 2021 y 2022, mientras que en los sectores de la Industria y de los Servicios, los que mayor número de convenios acaparan y que a mayor número de personas afectan, la línea desciende del 2019 al 2021, para subir en 2022, si bien es evidente que la fuerza con la que sube Industria -que se eleva hasta la primera posición- es muy superior a la que muestra la línea de Servicios que, pese a su ascenso, registra el incremento salarial más bajo de los cuatro grandes sectores para este año.



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

Centrándonos en 2022, si cruzamos los incrementos salariales con el ámbito funcional de los convenios podemos advertir una diferencia de más de tres décimas a favor del ámbito empresarial (2,94% frente al 2,62% en los convenios de ámbito superior). Una diferencia a favor de los convenios de empresa que en mayor o menor medida se reproduce en los cuatro sectores. En cualquier caso, debemos tener en cuenta que estos datos se refieren al incremento salarial inicialmente pactado y estas diferencias sectoriales podrían verse afectadas por la aplicación de las cláusulas de garantía, información de la que no dispondremos hasta la publicación del cierre anual provisional del 2022.

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:

- 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 quebró en 2020: 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 sensiblemente en 2020, afectando al 15,6% de las y los trabajadores, y se mantuvo alto en 2021 con 720 convenios que registraron congelación salarial y que afectaban al 14,1% de las personas trabajadoras amparadas por los convenios que hasta el cierre estadístico provisional han registrado efectos económicos para el pasado año.

- En relación al 2022, con datos hasta octubre, se reduce drásticamente tanto el número de convenios que han pactado congelación salarial como el de personas por ellos afectadas, sin embargo, si tenemos en cuenta el alto nivel de inflación alcanzado a lo largo de estos dos últimos años, los 135 convenios que han pactado congelación salarial sólo pueden merecer una valoración negativa. Si bien es cierto que la mayoría de estos convenios son de ámbito de empresa – concretamente 120 de los 135 totales-, la inmensa mayoría de las personas que no han sido objeto de subida salarial están afectadas por los 15 convenios de ámbito sectorial: 198.703 personas que suponen el 86,63% de las 229.421 totales.

VARIACIÓN SALARIAL MEDIA POR TRAMOS				
AÑOS	CONVENIOS	TOTAL TRABAJADORES/AS	VARIACIÓN SALARIAL (%)	TRABAJADORES/AS SOBRE TOTAL (%)
TOTAL 2020	4.915	10.700.757	1,74	100
Inferior al 0,00	5	712	-7,51	0,01
Igual al 0,00	698	1.666.564	0,00	15,57
Del 0,01 al 0,49	91	99.690	0,31	0,93
Del 0,50 al 0,99	828	878.368	0,71	8,21
Del 1,00 al 1,50	1.101	1.598.097	1,25	14,93
Del 1,51 al 2,00	1.337	2.798.986	1,94	26,16
Del 2,01 al 2,50	436	2.525.983	2,34	23,61
Del 2,51 al 3,00	165	490.526	2,80	4,58
Superior al 3,00	254	641.831	5,02	6,00
TOTAL 2021 (1)	3.650	9.265.805	1,69	100
Inferior al 0,00	2	239	-0,50	0,00
Igual al 0,00	720	1.308.064	0,00	14,12
Del 0,01 al 0,49	124	206.077	0,25	2,22
Del 0,50 al 0,99	631	1.114.157	0,81	12,02
Del 1,00 al 1,50	807	2.836.220	1,20	30,61
Del 1,51 al 2,00	493	1.352.605	1,89	14,60
Del 2,01 al 2,50	263	1.147.652	2,42	12,39
Del 2,51 al 3,00	144	330.045	2,88	3,56
Superior al 3,00	466	970.746	5,17	10,48
TOTAL 2022 (2)	2.801	8.020.550	2,64	100
Inferior al 0,00	-	-	-	-
Igual al 0,00	135	229.421	0,00	2,86
Del 0,01 al 0,49	33	11.252	0,21	0,14
Del 0,50 al 0,99	141	189.326	0,63	2,36
Del 1,00 al 1,50	536	1.628.456	1,16	20,30
Del 1,51 al 2,00	653	2.350.318	1,96	29,30
Del 2,01 al 2,50	204	694.635	2,45	8,66
Del 2,51 al 3,00	203	896.262	2,92	11,17
Superior al 3,00	896	2.020.880	5,05	25,20

(1) Variación salarial revisada. Datos provisionales con registros hasta el 30 de junio de 2022

(2) Variación salarial pactada. Datos provisionales con registros hasta el 31 de Octubre de 2022

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

- En cuanto a la distribución general de las personas afectadas en base a estos tramos, el volumen más importante de trabajadores/as se sitúa en la horquilla

del 1,51 al 2%, tal y como lo hacía en 2019, recuperando así el intervalo que se descendió en 2020. Pero si en 2019 la segunda posición la ocupaba el intervalo que va del 2,01 al 2,5%, en 2022 esta segunda posición la ocupa la horquilla de incremento más elevado con un incremento medio superior al 3%. Por tanto, mientras que para más de dos millones de personas trabajadoras el incremento salarial pactado para este año no ha superado el 1%, para otros dos millones y pico de personas este incremento medio ha sido superior al 5%.

- En 2022 el pacto salarial parece haberse polarizado: por una parte, se han logrado subidas importantes en muchos convenios colectivos, que han hecho valer el incremento pactado en base al IPC pasado, y otros muchos que han conseguido incrementos muy significativos y con cláusula de revisión, fruto de las movilizaciones llevadas a cabo (convenios como los del metal de Cantabria, Ourense, Araba Barcelona o el de Hostelería de A Coruña) que, además de firmar incrementos entre el 13 y 15% para el periodo 2022-2024, han recogido cláusulas de garantía salarial que salvaguardan en todo o en buena parte el poder adquisitivo de los salarios. Pero, por otro lado, la ausencia del AENC y la crisis energética están teniendo un mayor impacto en los convenios de los sectores con menor capacidad organizativa y menos presencia sindical, llevándonos a un importante retraso en el cierre de los convenios y a una negociación colectiva de dos velocidades.

Efectos económicos 2022 por ámbito funcional y Comunidades Autónomas

EFFECTOS ECONÓMICOS - 2022 por inicio de vigencia y ámbito funcional			
Ámbito funcional	TOTAL	Firmados antes del 2022	Firmados en 2022
Total 2022			
Nº de convenios	2.801	2.138	663
Trabajadores/as	8.020.550	6.371.282	1.649.268
Incremento salarial	2,64	2,57	2,90
Convenios de empresa			
Nº de convenios	2.109	1.650	459
Trabajadores/as	509.274	375.416	133.858
Incremento salarial	2,94	2,63	3,81
Convenios de ámbito superior a la empresa			
Nº de convenios	692	488	204
Trabajadores/as	7.511.276	5.995.866	1.515.410
Incremento salarial	2,62	2,56	2,82

Datos provisionales a 31 de Octubre de 2022

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

Centrándonos en los efectos económicos pactados para este año, tal y como ya hemos comentado y a diferencia de lo que venía ocurriendo hasta ahora, el incremento salarial medio del 2,64% registrado hasta el momento para 2022 no se mantiene mayor en los convenios de empresa (2,94%) que en los sectoriales (2,62%). Y, por otro lado, en la siguiente tabla podemos apreciar que tanto en los convenios sectoriales

como en los de empresa el incremento salarial pactado para este año es mayor en los firmados desde enero que en aquellos que registraron el incremento con anterioridad, si bien la diferencia es sensiblemente superior en el caso de los convenios de empresa, lo que podría indicar que es en el ámbito sectorial donde se tienen más problemas para evitar la pérdida de poder adquisitivo que la inflación está provocando.

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:

- Seis de las comunidades, además de las ciudades autónomas y de los convenios de ámbito interautonómico, no llegan al 2,64% de incremento medio; si bien Aragón, Ceuta y Melilla son los únicos territorios que se sitúan por debajo del 2%. Pero son los convenios interautonómicos los que, afectando a más de tres millones de personas, tienen un mayor impacto a la baja en la media general. Por el lado contrario, Euskadi y Navarra son las únicas comunidades que superan el 4,5% de incremento salarial medio.

CONVENIOS Y TRABAJADORES/AS AFECTADOS POR CONVENIOS COLECTIVOS QUE HAN REGISTRADO EFECTOS ECONÓMICOS PARA 2022 POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS			
COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y ÁMBITO ESTATAL O INTERAUTONÓMICO	TOTAL CONVENIOS		
	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial (en %)
TOTAL	2.801	8.020.550	2,64
INTERAUTONÓMICOS	236	3.238.107	2,23
ANDALUCÍA	441	929.828	2,72
ARAGÓN	82	177.323	1,99
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	70	103.780	2,77
BALEARS (ILLES)	43	57.862	2,43
CANARIAS	76	49.214	3,31
CANTABRIA	77	100.524	3,69
CASTILLA-LA MANCHA	109	187.317	2,19
CASTILLA Y LEÓN	243	236.694	2,36
CATALUÑA	299	749.604	2,69
COMUNITAT VALENCIANA	211	579.487	3,77
EXTREMADURA	66	170.411	2,80
GALICIA	170	209.014	3,79
MADRID (COMUNIDAD DE)	129	940.979	2,65
MURCIA (REGIÓN DE)	52	83.106	2,20
NAVARRA (C. FORAL DE)	111	40.658	4,50
PAÍS VASCO	334	156.333	4,85
RIOJA (LA)	31	8.850	2,33
CEUTA Y MELILLA	21	1.459	1,88

Fuente: Elaboración propia a partir de la en la ECCT del MITES – Avance Mensual Octubre 2022

- Si atendemos al ámbito funcional, en los convenios sectoriales son las mismas comunidades del punto anterior –Aragón, Castilla La Mancha, Murcia, La Rioja, Castilla y León y Baleares, además de Ceuta y Melilla- las que se sitúan por debajo de la media, además de los convenios interautonómicos. Y de nuevo el País Vasco se sitúa en cabeza con un 4,95% de incremento medio en los

convenios sectoriales, mientras que Ceuta y Melilla cierran la lista con un 1,03% en los tres únicos convenios sectoriales registrados, seguidas por Aragón con un 1,83%.

- En cuanto a los convenios de ámbito empresarial, sólo cinco comunidades superan el 2,94% de incremento medio general en este ámbito funcional: Navarra, País Vasco, Galicia, Aragón y Cantabria –ordenadas de mayor a menor incremento-. Todas las comunidades superan el 2% de incremento medio en este ámbito, excepto Murcia que se queda en un 1,98% del incremento salarial medio entre los convenios de empresa. Los convenios interautonómicos de empresa, por su parte, registran un incremento medio del 2,99%, superior a la media de los convenios de este ámbito.

Cláusula de garantía salarial

La incorporación de cláusulas de garantía salarial en los convenios colectivos fue cayendo paulatinamente a raíz de la crisis del 2008 y de los cambios operados en la regulación del incremento salarial –fundamentalmente mediante la sustitución del IPC previsto y/o real por el IPC pasado- hasta el 2015: mientras que 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”, en 2015 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.

CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL por año de efectos económicos						
AÑO DE FIRMA	CONVENIOS			TRABAJADORES/AS		
	TOTAL	CON CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL		TOTAL	CON CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL	
		Nº de Convenios	% de Convenios		Nº de Trabajadores	% de Trabajadores
2015	5.642	438	7,76	10.227.278	1.280.246	12,52
2016	5.640	492	8,72	10.738.608	1.318.715	12,28
2017	5.741	672	11,71	10.855.280	1.918.324	17,67
2018	5.589	763	13,65	11.423.657	2.048.932	17,94
2019	5.539	788	14,23	11.397.608	2.112.345	18,53
2020	4.915	593	12,07	10.700.757	1.402.798	13,10
2021 *	3.650	467	12,79	9.265.805	1.489.399	16,01
2022 **	2.801	393	14,03	8.020.550	1.904.821	23,75

* Datos provisionales a 30 de Junio de 2022

** Datos provisionales a 31 de Octubre de 2022.

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

A partir del 2015 se inicia una lenta recuperación de la cláusula de salvaguarda en los convenios colectivos hasta el 2019, si bien los porcentajes de convenios que la incluyen parecen indicar que este proceso no sólo se detuvo sino que sufrió un claro retroceso

en 2020 y 2021. En 2022, con datos ciertamente provisionales, parece reiniciarse esa interrumpida recuperación, suponiendo el 14,03% los convenios que contienen este tipo de cláusula, el porcentaje más elevado desde el 2015. De hecho, del análisis de seguimiento que desde la Secretaría confederal de Acción Sindical y Empleo estamos realizando en relación a la regulación de las cláusulas de garantía, resulta que de los 233 convenios firmados y registrados a lo largo del primer semestre del 2022, 54 que suponen el 31% del total de convenios contienen cláusula de garantía, lo que significa que de mantenerse este porcentaje estaríamos ante un incremento muy significativo de este tipo de regulación aunque, evidentemente, se trate de un porcentaje muy alejado todavía del 47% del 2007

En relación al porcentaje de personas afectadas por estas cláusulas de garantía, la recuperación parece seguir un ritmo algo más lento pero ascendente también hasta el 2019. En 2020 se produce un descenso claro tanto en el número como en el porcentaje que representan sobre el total estas personas, situándose incluso por debajo del 2017. Afortunadamente, en los dos últimos años parece observarse un incremento de diez puntos entre 2020 y 2022, una subida debida fundamentalmente al impacto de los convenios sectoriales durante el último año: los porcentajes de inclusión de estas cláusulas en 2022 es muy superior entre los convenios de ámbito superior a la empresa, la contiene el 19,4% del total frente al 12,3% de los convenios de empresa. Una diferencia porcentual de siete puntos que se mantiene si atendemos al nivel de afectación personal: los convenios de empresa que contemplan la cláusula de garantía salarial afectan al 16,9% de las y los trabajadores mientras que los de ámbito sectorial alcanzan al 24,2%. Refiriéndonos nuevamente al seguimiento que desde la Secretaría de Acción Sindical estamos realizando sobre esta materia, los 54 convenios que contienen cláusula de garantía salarial afectan a 274.389 personas, que suponen el 44,4% de las 617.960 afectadas por los 233 convenios firmados y registrados de enero a junio del 2022.

Tanto en el ámbito sectorial como en el de empresa es menor el porcentaje de convenios que contiene cláusula de garantía que el de personas por ellos afectadas, lo que significa que en ambos ámbitos funcionales este tipo de regulación se presenta en mayor medida en los convenios de mayor afectación personal y muy probablemente, aunque no disponemos de datos estadísticos oficiales que lo corroboren, en aquellos con una comisión negociadora más sindicalizada. En concreto, y volviendo al análisis que en relación a la regulación de las cláusulas de garantía estamos realizando en la Secretaría confederal de Acción Sindical y Empleo, CCOO firmo 145 de los 233 convenios firmados y registrados en el primer semestre de este año; 48 de estos 145 convenios contienen cláusula de garantía (dato extraído en base a la lectura del texto convencional, no de la hoja estadística), lo que significa que el 30% de los convenios firmados por CCOO y registrados a lo largo de los seis primeros meses cuentan con este tipo de disposición. Si nos fijamos en el nivel de afectación personal, resulta que estos 48 convenios afectan a 269.827 personas, que suponen el 45% de las 600.191 personas afectadas por todos los convenios firmados por CCOO y registrados durante el primer semestre del año.

Por otra parte, si atendemos al carácter retroactivo o no de este articulado, y siempre en atención a los datos que nos facilitan las estadísticas oficiales, el 75% de las cláusulas de garantía de los convenios que han registrado efectos económicos para este año tienen carácter retroactivo y afectan al 47% de las personas cubiertas por este tipo de regulación. Se advierten, sin embargo, claras diferencias si estos datos los desagregamos por ámbito funcional: el porcentaje de cláusulas de garantía que tienen carácter retroactivo en los convenios de empresa registrados en 2022 (el 83% del total de los que contienen cláusula de garantía) es muy superior al del ámbito sectorial (58%); y también es en términos relativos muy superior entre los convenios de empresa el porcentaje de personas afectadas por esta retroactividad: el 75% de quienes están cubiertos por convenios colectivos de empresa con cláusula de garantía frente al 46% en el ámbito sectorial.

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

Por sectores de actividad, también se advierten diferencias importantes en el porcentaje de convenios que han registrado efectos económicos para el 2022: mientras que el porcentaje de los que cuentan con cláusula de garantía asciende al 20,9% en el sector Industrial, en el sector Agrario se sitúa en el 12,5%, en Servicios en el 9,8% y cierra la serie el sector de la Construcción, en el que sólo un convenio de los 63 que han registrado efectos económicos para este año contiene cláusula de garantía.

Estas diferencias son más abultadas aún en relación al porcentaje de personas afectadas por convenios con cláusula de garantía. A la cabeza en este parámetro destaca Industria con el porcentaje más alto: el 47,4% de los trabajadores y trabajadoras de este sector que han registrado efectos económicos para este año están amparadas por una cláusula de garantía salarial; el segundo lugar, a una distancia muy significativa, lo ocupa el sector Agrario, en el que el 22,3% de las personas cuentan con cláusula de garantía; en tercer lugar Servicios con una afectación personal de la cláusula de garantía limitada al 15,3% y, finalmente, el número de personas afectadas por el único convenio del sector de la Construcción que contiene cláusula de garantía es insignificante en términos estadísticos.

Si consideramos el carácter retroactivo o no de las cláusulas de garantía en relación a los diferentes sectores de actividad, los datos indican pocas variaciones entre ellos: si exceptuamos la Construcción -en el que únicamente un convenio de empresa de los registrados ha constatado que tiene cláusula de garantía y que ésta tiene efectos retroactivos- en los restantes el porcentaje de los convenios que tienen carácter retroactivo se sitúa entre el 75% de Servicios e Industria y el 71% del sector Agrario. Sin embargo, si atendemos al porcentaje de personas que contando con cláusula de garantía cuentan con la retroactividad de la misma, sí se advierte diferencias significativas por sectores: a la cabeza se sitúa en este caso el sector Servicios, en el que el 53,5% de los convenios con cláusula de garantía tiene carácter retroactivo,

porcentaje que baja hasta el 43,9% en el sector Industrial y que se queda en el 22,4% en el sector Agrario.

Efectos económicos 2022 por ámbito funcional y territorial

Los cuadros de este epígrafe muestran un mayor nivel de desagregación de los 2.801 convenios que hasta octubre han registrado el incremento salarial para 2022: el primero de ellos relativo a los 2.109 de ámbito de empresa en base a su titularidad; y el segundo centrado en los restantes 692 convenios de ámbito superior a la empresa en base a su ámbito funcional.

Del primero se concluye que entre los convenios de empresa el incremento medio pactado para este año es del 2,94%, tres décimas superior a la media general de este año. Pero a diferencia de lo que venía ocurriendo en años previos, son las empresas privadas las únicas que han registrado este año un incremento salarial medio superior a la media general (3,18% frente al 2,64% general), situándose por encima del 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 (2,00%), los 157 de las empresas públicas (1,99%), y a los 56 convenios de las administraciones autonómicas y locales (2,14%).

Convenios de EMPRESA			
Efectos económicos para 2022 por Titularidad			
Titularidad	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial en %
TOTAL	2.109	509.274	2,94
Empresa privada	1.894	401.697	3,18
Empresa pública	157	93.839	1,99
Administración del Estado y la Seguridad Social	2	387	2,00
Administración autonómica y local	56	13.351	2,14

Datos provisionales con registros hasta el 31 de Octubre de 2022.

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

Convenios de ÁMBITO SUPERIOR a la empresa			
Efectos económicos para 2022 por Ámbito funcional			
Ámbito funcional	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial en %
TOTAL	692	7.511.276	2,62
Grupo de empresas	59	224.169	3,53
Sector	633	7.287.107	2,59
Provinciales	398	2.587.175	3,15
Autonómicos (1)	171	1.846.949	2,59
Interautonómicos	1	642	2,00
Nacionales	63	2.852.341	2,08

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

Datos provisionales con registros hasta el 31 de Octubre de 2022.

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

En la desagregación funcional de los convenios de ámbito superior a la empresa también se advierte una inversión con respecto a los datos de años previos: los 45 convenios de grupos de empresas son este año los que presentan una media de incremento pactado más alto -un 3,53%-, lo que les sitúa a la cabeza no sólo entre los convenios de ámbito superior a la empresa sino en la totalidad de las desagregaciones. Por su parte, la horquilla en la que se sitúan los convenios sectoriales oscila entre el 2% del único convenio interautonómico registrado en el límite inferior, y el 3,14% de los provinciales en el superior.

Convenios que han registrado efectos económicos para 2022 por Ámbito territorial			
Ámbito territorial	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial en %
TOTAL	2.801	8.020.550	2,64
Provinciales	1.922	2.808.476	3,14
Autonómicos *	643	1.973.967	2,59
Estatales	236	3.238.107	2,23

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

Datos provisionales con registros hasta el 31 de Octubre de 2022.

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 también importante: a la cabeza se sitúan los 1.922 convenios provinciales con un incremento medio del 3,14%, seguidos por los 643 autonómicos con un incremento medio del 2,59%, ya por debajo de la media; y cierran los 236 convenios de ámbito estatal con el incremento salarial medio más bajo (2,23%), siendo estos últimos los que a mayor número de personas afectan (al 40,4% del total), aunque son sólo el 8,4% del total de convenios que han registrado efectos económicos para este año.

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.

CONVENIOS COLECTIVOS Y PERSONAS AFECTADAS POR AÑO DE FIRMA						
AÑO DE FIRMA	CONVENIOS FIRMADOS			TRABAJADORES/AS		
	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA
2016	1.866	1.488	378	2.832.343	290.427	2.541.916
2017	1.892	1.465	427	3.920.950	277.327	3.643.623
2018	1.907	1.482	425	4.635.943	271.723	4.364.220
2019	1.725	1.355	370	3.025.979	263.903	2.762.076
2020	928	757	171	1.607.065	162.778	1.444.287
2021 (*)	1.447	1.112	335	4.644.604	278.527	4.366.077
2022 (*)	762	544	218	1.714.103	174.673	1.539.430

(*) Datos provisionales con registros hasta el 31 de Octubre de 2022.

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

Superados los problemas en la renovación de un importante número de convenios sectoriales durante los años de la crisis económica iniciada en 2008, el número de convenios firmados pareció normalizarse a partir del 2014 con una cifra de acuerdos que giraba en torno a los 1.850 convenios anuales hasta el 2018. En 2019 se observa un ligero descenso mientras que los datos correspondientes al 2020 reflejan plenamente los efectos que la crisis sanitaria y el confinamiento consecuencia de la Covid-19 tuvieron sobre los procesos de negociación colectiva de ese año, mostrando una contundente caída en la firma de acuerdos tanto en términos generales como en cada una de las desagregaciones por ámbito funcional. En 2021 se advierte una clara recuperación con un considerable incremento del nivel de acuerdos firmados con respecto al 2020, tanto en los convenios de ámbito de empresa como en los de ámbito superior, las cifras siguen lejos aún de las correspondientes a los años previos a la pandemia sanitaria pero debemos tener en cuenta que 2021 no está aún cerrado estadísticamente. Los datos del 2022, muy provisionales aún, están lógicamente muy alejados a los de los años precedentes.

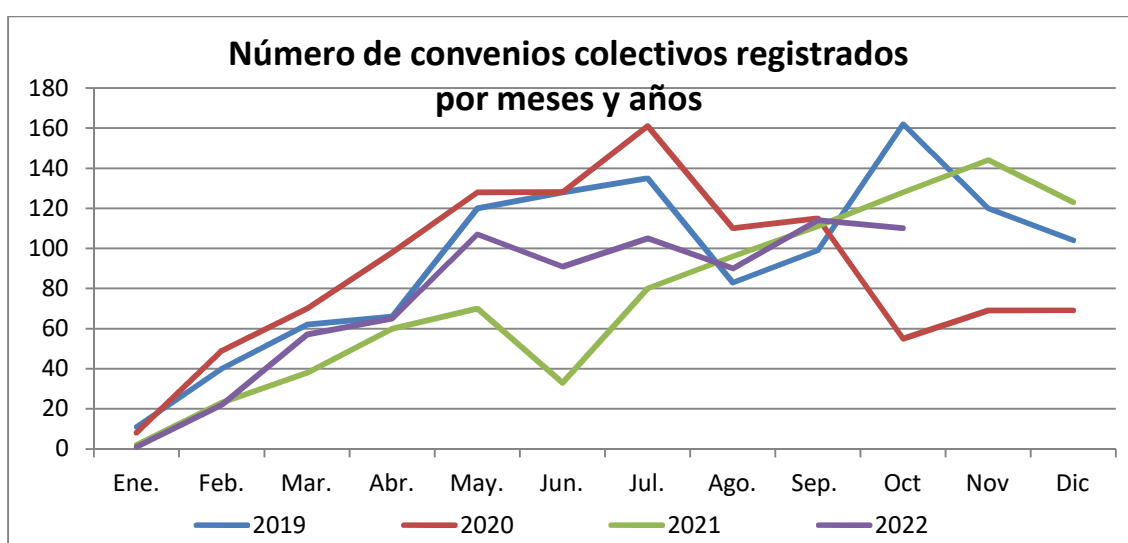
En cualquier caso y dado que los datos correspondientes a este año sólo llegan hasta el mes de octubre, para poder evaluar el ritmo de acuerdos firmados en 2022, hemos reflejado en el siguiente cuadro el número de convenios, así como el de los y las trabajadoras por ellos afectadas, desagregados por ámbito funcional y registrados durante los diez primeros meses de cada uno de los años.

CONVENIOS COLECTIVOS Y PERSONAS AFECTADAS POR AÑO DE FIRMA y registrados hasta el 31 de Octubre 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	1.012	778	234	1.445.029	160.022	1.285.007
2017	967	721	246	2.225.897	122.434	2.103.463
2018	1.048	770	278	2.726.132	149.456	2.576.676
2019	906	677	229	1.792.891	155.598	1.637.293
2020	385	313	72	490.408	78.805	411.603
2021	641	486	155	2.449.932	171.935	2.277.997
2022	762	544	218	1.714.103	174.673	1.539.430

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

Tal y como podemos apreciar en la tabla, el número de total de convenios firmados y registrados hasta finales de octubre de este año es claramente superior a los del 2021, aunque no llega aún a las cifras del 2019. Pero, si atendemos al ámbito funcional, podemos advertir que esa diferencia se debe fundamentalmente a los convenios de ámbito de empresa, pues entre los de ámbito superior la diferencia es mínima.

En relación al número de trabajadores y trabajadoras afectadas por los convenios firmados en lo que va de año, la cifra total es muy superior a la del 2020, situándonos en niveles similares a los del 2019, pero muy inferiores a los del 2021. Si bien, las diferencias con respecto al año pasado se deben única y exclusivamente a los convenios sectoriales, pues el número de personas afectadas por los convenios de empresa es superior al correspondiente al 2021, si bien en menor proporción que lo hace el número de los convenios firmado en este ámbito.



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 cuatro 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 hasta el mes de marzo, si bien queda por debajo la línea correspondiente al 2021, un año errático pero aún no cerrado por lo que cabe la posibilidad de que la línea final se reconduzca algo.

Merece ser destacada la evolución del 2020, un año impactado por la pandemia sanitaria y que en informes anteriores mostraba una fuerte caída a partir de marzo, pero que con datos ya cerrados estadísticamente, evidencia que aquella caída no se debía a una menor actividad negociadora sino a un problema en el registro para dar entrada a los acuerdos adoptados durante los meses de confinamiento. La línea de convenios firmados en 2020 sobresale por la parte superior de la gráfica hasta el mes de septiembre, cayendo con fuerza en octubre y ocupando a partir de ese mes la parte más baja del gráfico.

En cuanto a lo acontecido hasta octubre del 2022, la línea de evolución de la firma y registro de convenios en este año dibuja un recorrido bastante similar a la del 2019 hasta el mes de septiembre, en octubre la línea parece caer, pero deberemos esperar a que estos datos se afiancen en el tiempo.

Convenios firmados por nuevas unidades de negociación

CONVENIOS FIRMADOS POR NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN						
por años y ámbito funcional						
AÑO	NUEVOS CONVENIOS FIRMADOS			PERSONAS POR ELLOS AFECTADAS		
	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2011	264	241	23	276.928	30.296	246.632
2012	338	323	15	72.415	46.378	26.037
2013	662	625	37	270.280	55.303	214.977
2014	608	575	33	144.691	48.696	95.995
2015	545	524	21	391.741	32.675	359.066
2016	506	480	26	122.453	50.560	71.893
2017	500	479	21	105.789	46.360	59.429
2018	499	471	28	77.623	50.163	27.460
2019	431	405	26	110.683	38.688	71.995
2020	197	183	14	101.404	24.710	76.694
2021 (*)	317	296	21	122.754	30.362	91.392
2022 (**)	178	167	11	121.022	67.807	53.215

(*) Datos provisionales con información hasta 30 de Junio del 2022.

(**) Datos provisionales con información hasta el 31 de Octubre del 2022.

Fuente: ECCT Avance mensual Abril de 2022 MITES.

Tal y como la tabla de la página anterior muestra, las nuevas unidades de negociación colectiva de ámbito de empresa se incrementaron significativamente a raíz de la modificación del art. 84.2 ET, realizada en la reforma laboral del 2012, que otorgó la prioridad aplicativa al convenio de empresa y de grupo de empresas frente al sectorial en materias tan relevantes de las condiciones de trabajo como, por ejemplo, la retributiva. Una modificación que hasta finales del 2021, en que los convenios sectoriales recuperaron nuevamente la prioridad aplicativa en materia salarial, fue utilizada por las empresas con relativa frecuencia para crear convenios colectivos propios con la devaluación salarial como único objetivo.

Los nuevos convenios de empresa suponen el 94,5% del total de los creados desde 2011, pero sólo afectan al 27,2% de los y las trabajadoras. Por el contrario, los convenios de ámbito superior a la empresa aportan habitualmente un volumen bastante mayor 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.

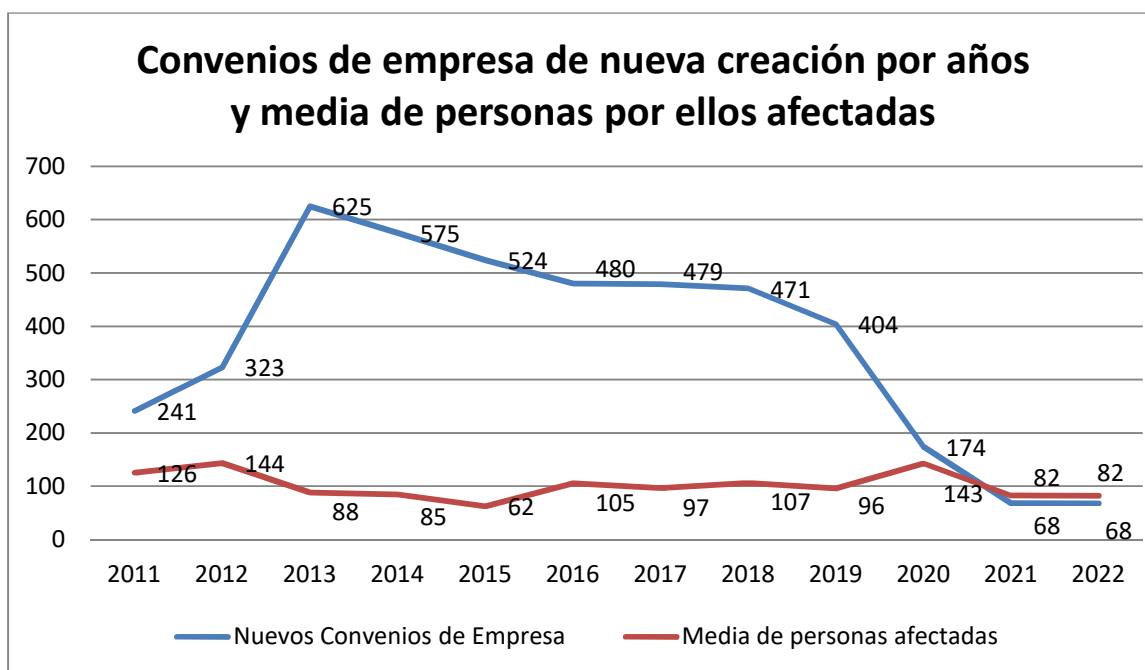
En cualquier caso, los once convenios de ámbito superior a la empresa creados en 2022 son sectoriales y afectan a un número de personas relativamente muy reducido: sólo dos afectan a más de 15.000 trabajadores/as², los nueve restantes tienen un nivel de afectación personal que oscila entre los 55 trabajadores y trabajadoras del *Sector de Remolque de la Isla de Gran Canaria* y los 1.657 del convenio de *Aserradores, Fabricantes de Envases de Madera y de Tablero para envase de la Comunidad Valenciana*, lo que supone una afectación media de apenas 750 personas en estos nueve convenios de nueva creación, una media evidentemente muy baja cuando de convenios sectoriales se trata. Los datos parecen evidenciar que cada vez se están firmando más convenios colectivos sectoriales nuevos con un nivel de afectación personal muy bajo, indicando que se ha optado por la creación de convenios colectivos nuevos para cubrir posibles vacíos de cobertura frente a la ampliación y/o aclaración del ámbito funcional de convenios sectoriales ya existentes: Valgan como ejemplo en este sentido, los dos convenios sectoriales creados este año para las personas trabajadoras de las VTC de Málaga y Madrid, respectivamente, en detrimento del convenio provincial de *Alquiler de vehículos con y sin conductor*, en el caso de Málaga, o del de *Transporte de viajeros por carretera* en el caso de la Comunidad de Madrid, convenios en los que hasta el momento habíamos ubicado funcionalmente a este colectivo de trabajadores.

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

² Se trata del I Convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, que afecta según consta en su Hoja Estadística a 46.000 personas; y del convenio del Sector de Transporte de Pasajeros de la Comunidad de Madrid en Vehículos de Turismo mediante arrendamiento con licencia VTC, que afecta a 15.000 trabajadores y trabajadoras.

Los datos de la tabla revelan un drástico descenso en el número de convenios de nueva creación a partir en 2019 y sobre todo en el 2020, posible consecuencia de las específicas circunstancias provocadas por la Covid-19, y un incremento significativo en 2021 con respecto al 2020 pero manteniéndose aún bastante lejos de los firmados en 2019. El dato correspondiente al 2022, no siendo comparable al de los años previos dado su mayor nivel de provisionalidad, parece indicar que la tendencia descendente se retome tal y como venía ocurriendo antes del parón provocado por la crisis sanitaria: en 2019 fueron 219 los convenios de nueva creación registrados hasta finales de octubre de ese año, 41 más de los que llevamos en 2022.

La tabla muestra también que el mayor incremento en el número de nuevos convenios se produce en el ámbito empresarial y, concretamente, en el año 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, tal y como el gráfico siguiente muestra, 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 2020.



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

(**) Los datos correspondientes al 2021 y al 2022 son provisionales.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES hasta el 30 de Septiembre del 2022.

Si atendemos a la línea que representa al número de personas afectadas por los nuevos convenios de empresa, el gráfico evidencia que entre 2012 y 2015 se produce un descenso continuo en el tamaño medio de la empresas que suscriben convenios nuevos (alcanzando el nivel más bajo en 2015 con una media de 62 personas afectadas), frente a lo que sucedía en épocas anteriores a la crisis y a la reforma del 2012, cuando los convenios se creaban en mayor medida en medianas y grandes

empresas con el objetivo de incorporar mejoras sobre lo establecido en el ámbito sectorial correspondiente. Sin embargo en 2016 se produce un quiebro en la línea, mostrando un ascenso en el tamaño medio de las plantillas que parece mantenerse con ligeras oscilaciones hasta el 2020, año en que se alcanza una media muy similar a la del 2012. Los datos indican, sin embargo, que en 2021 y 2022 la media de personas afectadas por estos nuevos convenios vuelve a caer, pero deberemos esperar para saber si este cambio de tendencia se confirma finalmente dado que los datos correspondientes a estos dos últimos años no son definitivos a efectos estadísticos.

De cualquier forma, y considerando provisionalidad del 2021 y sobre todo del 2022, en términos generales, las líneas del gráfico parecen indicar una vuelta a la normalidad previa a la reforma del 2012: el número de convenios de empresa de nueva creación es cada vez menor y el número medio de trabajadores/as por ellos afectados/as es cada vez mayor en los años con datos definitivos, acercándose ambos dígitos cada vez más a las cifras previas a la reforma del 2012.

Por sectores de actividad se mantiene una distribución bastante similar a la de años anteriores: de los 178 nuevos convenios generados en 2022, la mayoría (126 que suponen el 71% del total y que afectan al 78% de todas las personas amparadas por estos nuevos convenios) son del sector Servicios, mientras que al sector de la Industria corresponden 46 (el 26% de los convenios y que afectan al 20% de las personas trabajadoras), 4 al sector Agrario y los dos restantes al sector de la Construcción.

3. JORNADA PACTADA

Evolución de la jornada por ámbito funcional

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

- En primer lugar, tras el incremento medio de 14 horas anuales registrado en 2014, se inicia una bajada general del 2015 al 2018 que supone en torno a trece horas menos en los cuatro años –sin llegar a compensarse la subida del 2014-, una tendencia que se interrumpe en 2019 con un incremento medio en la jornada anual de siete horas y media con respecto al 2018, incremento provocado por los convenios de ámbito sectorial pues en los de empresa se registra una leve bajada. En 2020, los datos revelan una fuerte bajada -12 horas y media anuales- provocada también por los convenios sectoriales que bajan casi catorce horas frente a los de empresa que suben casi seis horas al año. La media de jornada anual registrada para 2021 fue cuatro horas inferior a la del 2020, un descenso que se produce tanto en los convenios sectoriales como en los de empresa, logrando en ese año la media más baja alcanzada hasta ese momento en toda la serie histórica.

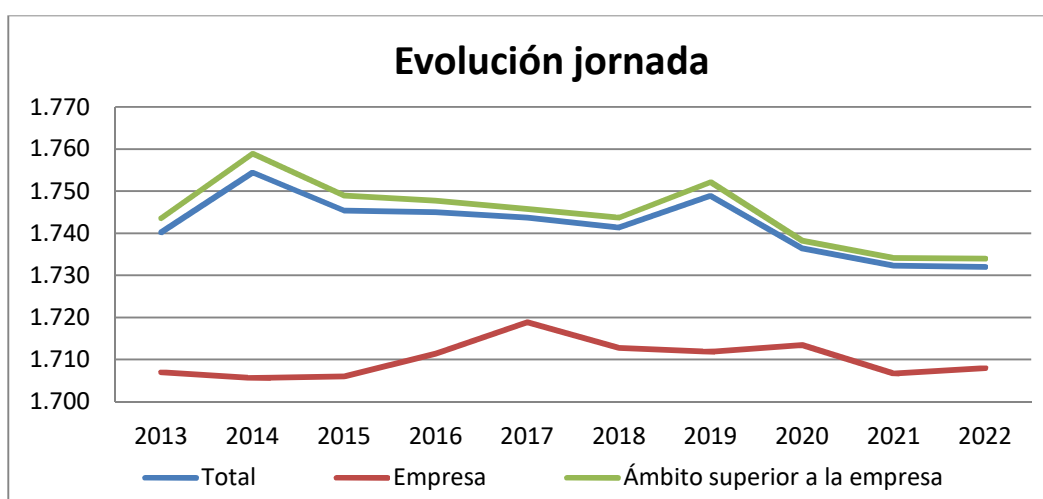
EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL PACTADA (horas/año) por ámbito funcional			
Año	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2013	1.740,2	1.706,5	1.743,6
2014	1.754,4	1.705,6	1.758,9
2015	1.745,4	1.706,0	1.748,9
2016	1.745,0	1.711,4	1.747,7
2017	1.743,7	1.718,8	1.745,8
2018	1.741,4	1.712,8	1.743,7
2019	1.748,9	1.711,9	1.752,1
2020	1.736,4	1.713,4	1.738,2
2021*	1.732,3	1.706,9	1.734,1
2022*	1.731,9	1.708,1	1.733,6

(*) Datos provisionales con información hasta el 31 de Octubre del 2022

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECCT del MITES Avance mensual del 31 de Octubre del 2022.

En 2022 la jornada vuelve a bajar ligeramente, de modo que, aunque los datos sean aún bastante provisionales, lo cierto es que la jornada media anual registrada para el presente año consigue situarse de nuevo en el nivel más bajo desde el inicio de esta serie histórica que las estadísticas nos ofrece, es decir desde el año 2000, un record debido única y exclusivamente a que los convenios sectoriales bajan media hora anual de media, mientras en los de empresa se incrementa en algo más de una hora. Pero, éstos sí son datos muy provisionales y como tales deberán ser considerados.

- En segundo lugar – y en el siguiente gráfico se refleja de forma aún más clara-, la evolución de la jornada ha sido muy diferente en este periodo en base al ámbito funcional de los convenios, de hecho casi contraria 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 suben para volver a bajar en 2020 coincidiendo con una nueva subida de los de empresa. En 2021 la jornada se reduce en todos los ámbitos y, finalmente, en 2022 la línea correspondiente a los convenios sectoriales desciende muy levemente mientras en los de empresa sube de nuevo.



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

- Por otra parte, en la representación gráfica se plasma de forma muy clara que la jornada es siempre mayor en los convenios sectoriales, si bien parece que esa diferencia tiende a estrecharse en los últimos años: las 53 horas de diferencia del 2014 se redujeron a menos de 25 en 2020, último año cerrado, una distancia muy similar a la del 2022 con datos aún provisionales.
- Por último, la gráfica permite visualizar también el peso tan fuerte de lo negociado y registrado en el ámbito sectorial sobre la media estadística general –ambas líneas corren paralelas y a muy corta distancia una de otra-, lo que lleva a incidir en la importancia de registrar correctamente todos los acuerdos de la negociación colectiva, pero con especial cuidado aquellos que afecten al ámbito sectorial o al de grandes empresas; los errores que se producen en estos registros en relación a aspectos tan sensibles como el número de trabajadores/as, la variación salarial pactada, la jornada, etc., tienen un impacto en la estadística general muy importante.

Jornada pactada en 2022 por Comunidades Autónomas

En la desagregación por Comunidades Autónomas de la jornada pactada para este año, se advierte que el País Vasco sigue siendo la Comunidad con la media de jornada laboral anual registrada más baja con 1.680 horas, única por debajo de las 1.700; mientras que las jornadas laborales más amplias corresponden a Murcia, Galicia y Canarias, las tres con jornadas medias superiores a las 1.780 horas anuales.

Por ámbito funcional, la jornada media anual pactada es inferior en los convenios de empresa: veinticinco horas menos al año que en los de ámbito superior -1.708 horas frente a 1.733-. Por ámbito territorial, sólo en tres territorios se invierte esta relación: Navarra, en la que los convenios sectoriales registran un jornada media anual inferior en trece horas y media a la de los convenios de empresa; Ceuta y Melilla con una diferencia de casi ocho horas; y las convenios de ámbito interautonómico en los que los sectoriales han registrado una jornada media anual inferior en más de treinta y seis horas a la correspondiente a los convenios de empresa de este ámbito territorial.

En las restantes comunidades autónomas los convenios sectoriales tienen de media una jornada anual mayor que los de ámbito empresarial, con diferencias que oscilan entre las casi 119 horas anuales en Baleares hasta una diferencia mínima de cinco horas en Euzkadi.

JORNADA ANUAL PACTADA EN 2022 POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS			
COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y ÁMBITO ESTATAL O INTERAUTONÓMICO	ÁMBITO FUNCIONAL		
	TOTAL Convenios	De Empresa	Superior a la empresa
TOTAL	1.731,94	1.708,11	1.733,55
INTERAUTONÓMICOS	1.702,59	1.736,80	1.700,71
ANDALUCÍA	1.768,85	1.695,07	1.772,21
ARAGÓN	1.754,69	1.719,22	1.758,96
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	1.758,85	1.718,12	1.761,42
BALEARS (ILLES)	1.770,55	1.659,78	1.778,33
CANARIAS	1.780,53	1.733,76	1.786,37
CANTABRIA	1.758,93	1.739,32	1.760,12
CASTILLA-LA MANCHA	1.775,93	1.729,99	1.777,66
CASTILLA Y LEÓN	1.756,54	1.712,81	1.760,27
CATALUÑA	1.703,61	1.674,03	1.706,29
COMUNITAT VALENCIANA	1.768,27	1.736,56	1.769,46
EXTREMADURA	1.765,58	1.713,86	1.767,85
GALICIA	1.783,49	1.729,70	1.789,68
MADRID (COMUNIDAD DE)	1.753,72	1.652,86	1.760,21
MURCIA (REGIÓN DE)	1.783,65	1.733,99	1.786,96
NAVARRA (C. FORAL DE)	1.713,70	1.721,55	1.708,09
PAÍS VASCO	1.680,24	1.676,42	1.681,55
RIOJA (LA)	1.752,36	1.747,66	1.754,04
CEUTA Y MELILLA	1.715,26	1.718,98	1.711,27

Fuente: Elaboración propia a partir de la en la ECCT del MITES – Avance Mensual Octubre 2022

4. INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

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

INAPLICACIONES POR AÑO DE REGISTRO		
AÑO DE DEPÓSITO	INAPLICACIONES	TRABAJADORES/AS
2012 (Marzo a diciembre)	748	29.352
2013	2.512	159.550
2014	2.073	66.203
2015	1.437	43.173
2016	1.326	32.064
2017	1.076	23.625
2018	987	20.924
2019	1.044	22.280
2020	566	20.301
2021	559	26.923
2022 (Enero a Octubre)	448	17.689

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 afectadas³, las cifras han ido bajando todos los años con la única excepción del ligero repunte que se produjo en 2019.

La desagregación que la estadística oficial hace por tamaño de las empresas que acuerdan inaplicaciones es la correspondiente a la pequeña (hasta 49 trabajadores/as), mediana (entre 50 y 249 trabajadores/as) y gran empresa (a partir de 250 trabajadores/as). Partiendo de esta clasificación, el 69% de los 448 acuerdos registrados en 2022 hasta el 31 de octubre, se producen en empresas pequeñas, sin embargo, estos acuerdos sólo afectan al 26% del total de trabajadores/as; el 26% en empresas medianas que vinculan al 39% de los y las trabajadoras y un 4% en las grandes que afectan al 34% de las personas⁴.

³ 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...).

⁴ Restan 4 acuerdos que afectan a 147 personas de los que no se dispone de información relativa al tamaño de la empresa.

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 391, el 87% de los acuerdos de inaplicación registrados en 2022, fueron adoptados en periodo de consultas, mientras que los acuerdos aprobados por las comisiones paritarias del convenio supusieron el 6%; a través de los órganos bipartitos de mediación (sistemas autónomos de solución de conflictos) fueron acordados, por una parte, 19 inaplicaciones más que suponen un 4% del total y, por otro lado, se produjo un laudo al respecto que representa un 0,2% adicional; y por último, en el seno de un órgano tripartito (Comisión consultiva nacional de convenios colectivos y órganos análogas de la comunidades autónomas) fueron adoptadas nueve decisiones sobre inaplicación de convenio que representan el 2% restante.

Otro de los cambios normativos introducidos por la reforma laboral del 2012 en relación a esta materia es la posibilidad del “autodescuelgue”, es decir, la posibilidad de inaplicar un convenio de empresa. Pues bien, según la estadística oficial, el 96% de las inaplicaciones registradas en 2022 se producen sobre un convenio sectorial.

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. En concreto en 2022, tal y como podemos apreciar en la tabla de la página siguiente, el 70% de los 448 acuerdos registrados hasta el momento únicamente conciernen a una de las siete materias que contempla el artículo 82.3 del ET: la cuantía salarial y/o el sistema de remuneración. Dos materias más han sido objeto de inaplicación en 69 acuerdos, que suponen el 15,5% del total, se trata de la jornada de trabajo y del horario y distribución del tiempo de trabajo. De las restantes materias susceptibles de ser inaplicadas, las mejoras voluntarias a la acción protectora de la Seguridad Social es la única que aparece en 13 acuerdos, pero no como elemento único sino en combinación con las materias ya mencionadas.

CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS	INAPLICACIONES DE CONVENIOS	% DE INAPLICACIONES	TRABAJADORES/AS
TOTAL 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
TOTAL 2022	448	100,0	17.689
Cuantía salarial	234	52,2	8.037
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	57	12,7	2.177
Sistema de remuneración	21	4,7	470
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo, y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	13	2,9	103
Horario y distribución del tiempo de trabajo	38	8,5	1.174
Jornada de trabajo	16	3,6	3.135
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	15	3,4	299
Resto de casos	54	12,0	2.294

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES – Avance mensual Octubre 2022.