

Cuadernos de acción sindical



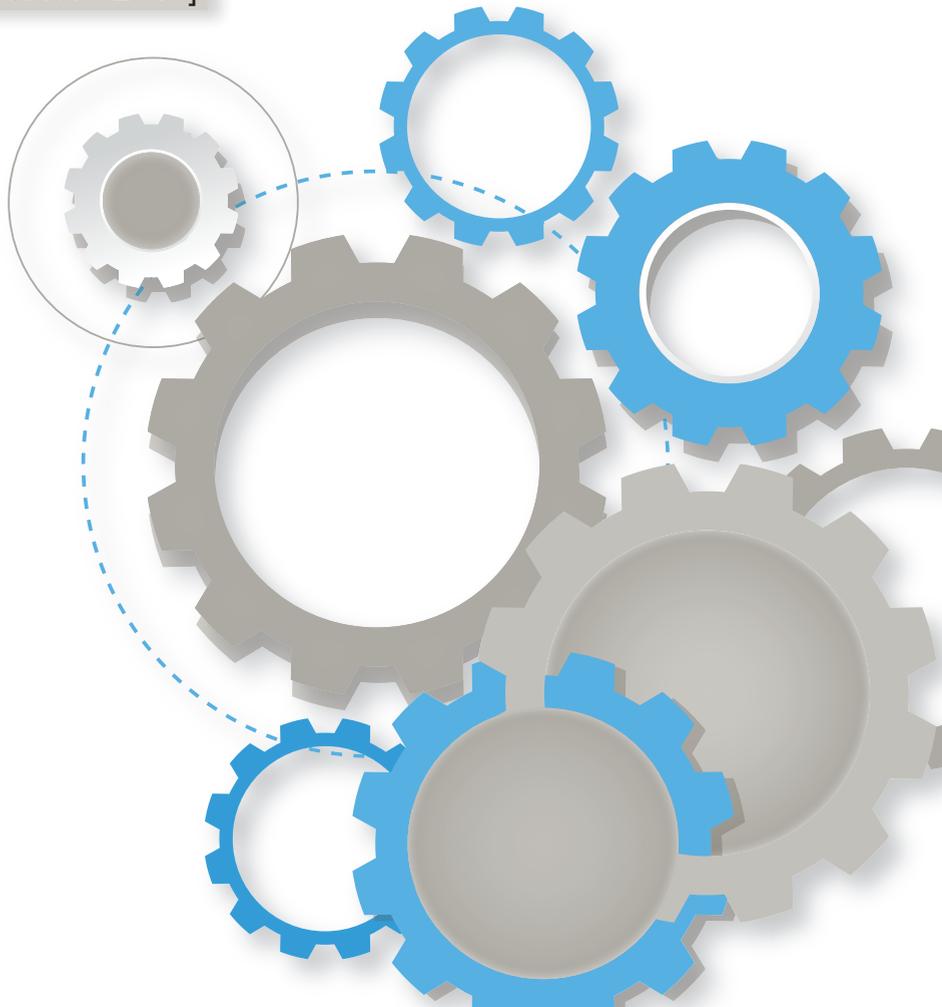
DICIEMBRE 2019



LOS ACUERDOS DE INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS EN CIFRAS

Análisis de los datos registrados en REGCON

[octubre 2010 – febrero 2019]



LOS ACUERDOS DE INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS EN CIFRAS

Análisis de los datos registrados en REGCON

[octubre 2010 – febrero 2019]

PRESENTACIÓN	3
INTRODUCCIÓN	5
LOS ACUERDOS DE INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS EN CIFRAS	11
Introducción metodológica	13
Acuerdos de inaplicación por ámbito funcional	21
Acuerdos de inaplicación por ámbito funcional del convenio colectivo inaplicado	29
Acuerdos de inaplicación por año de firma	33
Nuevos acuerdos de inaplicación y renovaciones de acuerdos anteriores	47
Acuerdos de inaplicación por sexo y por tamaño de la empresa	59
Acuerdos de inaplicación por sectores de actividad	69
Acuerdos de inaplicación por materias inaplicadas	79
Acuerdos de inaplicación por organizaciones firmantes	93
Acuerdos de inaplicación por tipo de procedimiento	105
Conclusiones	113

Edita:

Confederación Sindical de CCOO

Elabora:

Secretaría Confederal de Acción Sindical de CCOO

Autoras:

Rita Moreno Preciado

Esmeralda Sanz Berzal

Depósito legal: M-2968-2020

© CS de CCOO [diciembre 2019]

Presentación

En el presente informe, elaborado por la Secretaria de Acción Sindical de CCOO, se ofrece un exhaustivo análisis sobre las inaplicaciones de los convenios colectivos, a través de los datos registrados en el REGCON entre 2010 y 2019.

Como hemos venido denunciando de forma reiterada, las reformas estructurales de 2010 y de forma destacada la efectuada en 2012, tenían como objetivo romper el equilibrio de la negociación colectiva en nuestro país, debilitando el papel del convenio sectorial y erosionando su fuerza vinculante con el objetivo de propiciar una devaluación salarial, de manera especial en las pequeñas empresas y limitar así el poder de las organizaciones sindicales de clase.

Para ello se limitó la ultraactividad de los convenios colectivos, se impuso la prevalencia del convenio de empresa frente al sectorial en aspectos centrales del convenio colectivo, y se ampliaron las posibilidades de inaplicación de lo acordado, tanto en el ámbito objetivo de actuación, que se extiende también al ámbito de las empresas, así como en relación a las materias que pueden ser objeto de inaplicación, antes limitado al régimen salarial, también se amplían las causas que puedan motivar la inaplicación, que ya no son solo económicas sino que pueden ser también técnicas, organizativas o de producción, manteniendo la posible actuación de las comisiones Ad Hoc, cuya actuación se habían regulado en la reforma del 2010. Como veremos a lo largo del informe, la aprobación de estas medidas conllevaron una eclosión de inaplicaciones, sobre todo a lo largo de todo el 2013, con una participación sin precedentes de las comisiones ad hoc, firmantes del 70,23% del total de las inaplicaciones efectuadas, con un gran impacto en las empresas de menor tamaño, que carecen de representación sindical, donde la voluntad empresarial ha podido imponerse mediante procedimientos y condiciones que, a nuestro juicio, exceden de los que prevé la propia normativa legal, facilitando el dumping y afectando también a las arcas de las Seguridad Social y Hacienda.

Las conclusiones de este estudio, en el que se han analizado 9.673 registros de inaplicación, son altamente preocupantes, y no voy a entrar en su contenido en esta presentación porque todo el informe en su conjunto y en cada uno de los parámetros analizados, contiene reflexiones de gran interés que nos sitúa ante el impacto que este hecho tiene en el conjunto de las relaciones laborales.

Por ello para CCOO la modificación de la normativa laboral vigente es una demanda urgente, que venimos reivindicando a lo largo de todos estos años, es necesario acometer un cambio en pro de una regulación garantista de las inaplicaciones de los convenios colectivos, por eso considero que este estudio es muy oportuno tanto desde el punto de vista sindical como político.

Quiero mostrar nuestro reconocimiento y agradecimiento a Rita Moreno y a Esmeralda Sanz, por el trabajo realizado en el estudio y análisis de este monográfico sobre un tema de tanta importancia como es el de las inaplicaciones de los convenios colectivos, que nos ha ayudado a visibilizar la dimensión y los efectos de la política laboral practicada a través de este mecanismo y también a reforzar las líneas de actuación sindical, frente a la precariedad laboral y el abuso y fraude que desde distintos ámbitos empresariales se llevan a cabo.

Mari Cruz Vicente Peralta
Secretaria confederal de Acción Sindical
CSCCOO

Introducción

El Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, publicado en el BOE el 10 de febrero de 2012, introdujo varias e importantes novedades legislativas en materia laboral. Una de estas modificaciones se refería a los hasta entonces denominados “descuelgues de convenio” y ahora más conocidos como acuerdos de inaplicación que provocó un auténtico aluvión de un tipo de acuerdo hasta entonces muy limitado.

Hasta 2010, el apartado 3 del artículo 82 del Estatuto de los Trabajadores (ET) establecía que únicamente las empresas afectadas por un convenio sectorial podían recurrir al “descuelgue del convenio” si su estabilidad económica pudiera verse dañada como consecuencia de la aplicación del régimen salarial impuesto por el convenio, y ello partiendo de las condiciones y procedimientos impuestos en el mismo y mediante acuerdo entre la dirección de la empresa y la representación legal de las y los trabajadores, en caso de no alcanzarse acuerdo correspondería a la Comisión Paritaria del convenio solventar la discrepancia.

La primera modificación significativa de este precepto se produjo con el Real Decreto-ley 10/2010, de 16 de junio, posteriormente confirmado en la mayoría de sus previsiones por la Ley 35/2010, de 17 de septiembre de medidas urgentes para la reforma del mercado de trabajo. Esta primera reforma rompe con el dominio de los convenios sectoriales en la vertebración de la mecánica del descuelgue y remite directamente al nivel de empresa. Los cambios introducidos en el art. 82.3 ET fueron muy relevantes:

- ▶ Las causas exigidas se aligeran sensiblemente: ya no es necesario que peligre la estabilidad económica de la empresa para recurrir al “descuelgue”, bastará con que “su situación y perspectivas económicas pudieran verse afectadas negativamente como consecuencia de la aplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa”. Si bien, se añade como condicionante que esta disminución de ingresos pueda afectar a las posibilidades de mantenimiento del empleo.
- ▶ En segundo lugar, se introduce la posibilidad de que tal acuerdo pueda alcanzarse, en ausencia de representación legal de los trabajadores, mediante una comisión Ad Hoc designada conforme a lo dispuesto en el artículo 41.4 ET.

- ▶ En tercer lugar, una vez adoptado el acuerdo en el periodo de consultas “se presumirá que concurren las causas justificativas”, imposibilitando así su impugnación ante la jurisdicción social por posible inexistencia de las causas aducidas
- ▶ Por último, en caso de no alcanzarse un acuerdo durante el periodo de consultas, las discrepancias no serán resueltas ya por la Comisión Paritaria del convenio sino que ésta es totalmente obviada y la decisión final se desplaza hacia un posible arbitraje vinculante de acuerdo a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico de carácter general para solventar las discrepancias en la negociación.

El Decreto-ley 7/2011, de 10 de junio, modificó dos aspectos sobre lo establecido por la reforma del 2010:

- ▶ Por una parte, añadió a las ya ambiguas causas introducidas en 2010 para recurrir a la inaplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, el que “ésta tenga una disminución persistente de su nivel de ingresos”.
- ▶ Y, por otro lado, en caso de desacuerdo durante el periodo de consultas, se recupera la posibilidad de que cualquiera de las partes recurra a la Comisión Paritaria del convenio para resolver las discrepancias, como paso previo a un posible arbitraje vinculante de acuerdo a los procedimientos establecidos en los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico de carácter general para solventar las discrepancias en la negociación.

Sin embargo, es a raíz de la entrada en vigor del Real Decreto-ley 3/2012, ratificado por la Ley 3/2012, de 6 de julio, cuando se genera realmente la avalancha de acuerdos de inaplicación. Cuáles son las modificaciones que esta reforma introdujo en relación a los mismos:

- ▶ Se amplía el ámbito objetivo de actuación, que se extiende desde los convenios sectoriales a los convenios de empresa.
- ▶ Se amplían sensiblemente las materias que pueden ser objeto de inaplicación, antes limitado al régimen salarial, se extiende ahora a un generoso abanico de condiciones laborales:
 - Jornada de trabajo.
 - Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
 - Régimen de trabajo a turnos.
 - Sistema de remuneración y cuantía salarial.
 - Sistema de trabajo y rendimiento.
 - Funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el artículo 39 de esta Ley.
 - Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.

- ◉ Se amplían las causas que pueden motivar la inaplicación: ya no son estrictamente económicas, sino que pueden ser también técnicas, organizativas o de producción.
- ◉ Se aligeran aún más las exigencias justificativas de las causas para la inaplicación: ya no es necesaria la afectación del empleo en la empresa, bastando con la existencia de una situación económica negativa evidenciada a través de “la existencia de pérdidas actuales o previstas” o la disminución de los ingresos o ventas en la empresa durante dos trimestres consecutivos, o bien alegando causas técnicas, organizativas o de producción de muy laxa identificación por la norma.
- ◉ En caso de acuerdo durante el periodo de consultas, éste deberá ser notificado a la Comisión Paritaria del convenio colectivo y a la autoridad laboral.
- ◉ La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o los correspondientes órganos de las Comunidades Autónomas, dependiendo de la situación territorial de los centros de trabajo afectados por la inaplicación, es habilitada para resolver las posibles discrepancias no solventadas mediante los mecanismos ya establecidos por la anterior reforma.
- ◉ Finalmente, la Ley 3/2012 añade al redactado del Real Decreto-ley 3/2012 la obligación de registrar a los solos efectos de depósito el resultado final del procedimiento. Esta obligación, que por una parte nos priva del acceso al texto acordado al no obligar a su publicación en boletín oficial, ha sido la que a la larga ha posibilitado el acceso a la información de datos registrados que nos permite el presente informe.

En palabras de Wilfredo Sanguinetti Raymond, el “resultado es, en todo caso, una ordenación del descuelgue susceptible de operar en base a la sola decisión de los sujetos legalmente habilitados para recurrir a él, sin necesidad de pronunciamiento alguno por parte del convenio colectivo afectado. Pero no solamente. Si la voluntad de los sujetos negociadores de dicho convenio no es relevante a los efectos de legitimar la inaplicación de su contenido, tampoco lo es a la hora de disciplinar las condiciones con arreglo a las cuales la misma podrá tener lugar... [El descuelgue] puede producirse, así, sin sujeción a regla alguna emanada del nivel convencional superior, que se ve con ello despojado de toda posibilidad de control sobre el proceso o sus efectos”¹.

Para CCOO, la regulación de la denominada “inaplicación del convenio” producida por la suma de las reformas laborales del Gobierno del PSOE (2010 y 2011) y del Gobierno del PP (2012), es uno de los elementos más graves de dichas reformas que han influido en la degradación salarial y de las condiciones de trabajo de varios centenares de miles de per-

1 Wilfredo Sanguinetti Raymond, “El papel de la autonomía colectiva en la regulación de la inaplicación o descuelgue convencional”, en Wilfredo Sanguinetti Raymond (coordinador) “Observatorio de la negociación colectiva. Los espacios de la negociación colectiva tras las reformas laborales de 2010, 2011 y 2012”. Madrid, Eds. Cinca, 2013, pág. 108.

sonas, mayoritariamente en empresas de escaso tamaño y que carecen de representación sindical, donde la voluntad empresarial en un contexto de grave crisis económica, y aún en periodo de recuperación económica, ha podido imponerse con procedimientos y condiciones que, a nuestro juicio, exceden de los que prevé la propia normativa legal, produciendo perjuicios ilegítimos a las trabajadoras y trabajadores afectados y también a las arcas públicas de la Seguridad Social y Hacienda.

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

Además de eliminar la prerrogativa de los convenios sectoriales para regular las causas y condiciones del “descuelgue” o “inaplicación” y limitar, de forma importante, la capacidad de intervención de las organizaciones sindicales en aquellas empresas en donde no hay representación sindical electa, dando legitimidad a las llamadas comisiones “Ad Hoc” para representar a los trabajadores y trabajadoras de la empresa en la negociación con la empresa, el que los acuerdos que se alcancen no estén sometidos al control de legalidad de la Autoridad Laboral ni al escrutinio público al no estar prevista su publicación en boletín oficial, producen un espacio amplio para la manipulación y la imposición, una “invisibilidad” que dificulta la detección del fraude, su denuncia y su reversión.

Para dar visibilidad a la dimensión y efectos de la política laboral practicada a través de la figura de la “inaplicación del convenio” y reforzar las líneas de actuación sindical frente a la precariedad laboral y el abuso y fraude empresarial, la Secretaría de Acción Sindical de CCOO ha acometido la realización de este informe, partiendo del único instrumento que tenemos para realizar un análisis global y que son los datos de las inaplicaciones registradas en REGCON² que, desde 2018, facilita el Ministerio de Trabajo a las Confederaciones Sindicales y Empresariales más representativas, de forma mensual, habiéndonos entregado también los datos agregados de todos los convenios y acuerdos colectivos registrados desde la puesta en marcha de REGCON en octubre de 2010 y con ello, los de las inaplicaciones registradas desde entonces.

Por otra parte, la única información oficial sobre las inaplicaciones de convenio registradas en REGCON es la publicada por el Ministerio de Trabajo en la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, que incluyó esta información a partir de enero de 2013, siendo no obs-

2 Registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, regulado por el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo.

tante, una información incompleta en cuanto a las variables que contempla. Aún con ello, ha permitido conocer la evolución de las inaplicaciones de convenios registradas, a nivel general, por grandes sectores de actividad y por tamaño de empresa; conocer también qué condiciones de trabajo se han inaplicado, en qué tipo de procedimiento se ha producido el acuerdo y si el convenio inaplicado era de carácter sectorial o de empresa.

Esta información oficial permite constatar que tras el boom producido en 2013, en donde el número de personas afectadas alcanzó la cifra de 159.550, con un total de 2.512 acuerdos registrados, frente a las 29.352 personas incluidas en los 748 acuerdos registrados en 2012, todos los años posteriores, se ha ido reduciendo de manera significativa el número de los acuerdos registrados y el de personas por ellos afectadas, situándose en 2018 en 987 acuerdos y 20.924 personas. Sin embargo, los nueve primeros meses de 2019, quinto año desde que terminó el periodo de recesión económica en 2014, presentan un repunte, tanto en el número de acuerdos (873) como en el de personas (16.628) frente a los 764 acuerdos y 13.545 personas que acumulaba el registro de los primeros nueve meses de 2018.

Esto es, por sí sólo, un motivo de preocupación más porque, de mantenerse esta tendencia, apuntaría a que, incluso en un periodo de crecimiento económico y de incipiente recuperación de los salarios producida merced a los acuerdos de negociación colectiva derivados del IV AENC³ y a los efectos de los aumentos del Salario Mínimo Interprofesional, especialmente el producido en enero de 2019, la regulación actual de la inaplicación de convenio puede resultar una vía de escape “recurrente” para empresas que no están dispuestas a someterse a las decisiones de las organizaciones firmantes de los convenios sectoriales o a la propia decisión del Gobierno y del Parlamento en relación al SMI.

El informe que acometemos busca explorar toda la información disponible en relación a las inaplicaciones registradas, saber cuántas empresas han recurrido sólo una vez a la inaplicación y cuántas han realizado renovaciones o prórrogas, su distribución territorial y sectorial, el tamaño de las empresas en base al número de personas afectadas por cada procedimiento de inaplicación, o su grado de afectación por sexo, por año de firma de los acuerdos, por ámbito funcional de la empresa y del convenio colectivo inaplicado, por organizaciones o representación de los trabajadores firmantes y por tipo de procedimiento.

Busca también identificar indicios de prácticas abusivas que puedan ser posteriormente objeto de análisis con las organizaciones sectoriales y territoriales de CCOO que puedan aportar, en su caso, información cualitativa adicional y para abordar con la Inspección de Trabajo y las Autoridades Laborales, en su caso, una actuación específica sobre las situaciones más anómalas que se detecten, por lo que conforma una herramienta más para la acción sindical.

3 Acuerdo para el empleo y la negociación colectiva firmado por las Confederaciones sindicales CCOO y UGT y las Confederaciones empresariales CEOE y CEPYME, el 5 de julio de 2018, con vigencia 2018 a 2020.



LOS ACUERDOS DE INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS EN CIFRAS

INTRODUCCIÓN METODOLÓGICA

El presente informe se centra en un análisis cuantitativo de los datos referidos a los acuerdos de inaplicación de convenios colectivos. Para ello hemos partido de la información que el Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social facilita a las organizaciones sindicales y empresariales más representativas en relación a los mismos, desde la puesta en marcha del registro telemático de los acuerdos producidos por la negociación colectiva tras la aprobación del Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo, hasta el 28 de febrero del 2019.

Durante estos casi nueve años, se habían producido un total de 9.763 registros de inaplicaciones de convenio, según los datos del REGCON. Sólo una mínima parte de todos ellos, aproximadamente 20, corresponden a acuerdos previos a la reforma laboral del 2012, consecuencia directa de que este tipo de acuerdos no fue contemplado con una naturaleza específica en el REGCON hasta la entrada en vigor de la mencionada reforma.

La información facilitada es la directamente cumplimentada por quienes en cada caso procedieron al registro de los acuerdos. La constatación de algunas incoherencias muy evidentes en los datos, los sometimos a un proceso de depuración que ha evidenciado numerosos y variados errores derivados tanto del proceso de registro, fruto posiblemente de la premura en las modificaciones necesarias para el mismo, como de la falta de control del registro telemático por parte de las autoridades laborales.

Como resultado de este proceso de depuración, los registros finalmente considerados fueron 9.673 que, atendiendo a la rama de CCOO⁴ a la que está asignado el convenio colectivo inaplicado, arroja la siguiente distribución:

4 En esta tabla, y a lo largo de todo el informe, hemos asignado las inaplicaciones a una única Federación -aún cuando se produzcan sobre convenios compartidos- para evitar duplicidades en el número de acuerdos y de personas afectadas, etc.

INAPLICACIONES por FEDERACIONES de CCOO en relación a los convenios que registraron efectos económicos en 2017 y a las empresas por ellos afectadas				
FEDERACIÓN	INAPLICACIONES		EE.EE. registrados en 2017	
	TOTAL	% sobre TOTAL	% Convenios	% Empresas
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	1.769	18,29	17,60	22,60
ENSEÑANZA	271	2,80	2,58	1,47
INDUSTRIA	2.303	23,81	25,40	14,92
SANIDAD	543	5,61	3,27	3,77
SERVICIOS	3.649	37,72	16,04	42,24
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	1.138	11,76	35,11	15,00
TOTAL	9.673	100,00	100,00	100,00

En la tabla anterior destaca la federación de Servicios con el 38% del total de las inaplicaciones, seguida por las de Industria y Construcción y Servicios, entre las tres suman más del 80% del total, un porcentaje muy similar al que suman en relación a las empresas afectadas por los convenios que tienen asignados. No es de extrañar, por otra parte, el bajo peso de las federaciones de Enseñanza y Sanidad, dado que también son las que menor número de convenios colectivos negocian y menor número de empresas están afectadas por ellos. En principio, parece llamar la atención el porcentaje de aplicaciones asociadas a la federación de Servicios a la Ciudadanía, dado que a esta federación están asignados más del 35% de los convenios, sin embargo, las empresas afectadas por estos convenios sólo representan el 15% del total. Por tanto, parece que el cuadro muestra un equilibrio muy significativo entre el porcentaje de inaplicaciones y el de empresas asignadas a cada una de nuestras organizaciones sectoriales.

Con la siguiente tabla pretendemos establecer la relación entre la distribución porcentual de las inaplicaciones registradas por comunidades autónomas y los efectos económicos registrados y las empresas por ellos afectadas en cada una de ellas. Dado que la idea es comparar el peso relativo de inaplicaciones, convenios y empresas por territorios autonómicos, nos ha parecido que lo más correcto era partir de los datos correspondientes al último año estadísticamente cerrado: 2017.

INAPLICACIONES por COMUNIDADES AUTÓNOMAS en relación a los convenios que registraron efectos económicos en 2017 y las empresas por ellos afectadas				
COMUNIDAD AUTÓNOMA	INAPLICACIONES		EE.EE. registrados en 2017	
	TOTAL	% sobre TOTAL	% Convenios	% Empresas
ANDALUCÍA	3.089	31,93	14,63	16,47
ARAGÓN	273	2,82	4,02	3,02
ASTURIAS	290	3,00	2,33	0,95
CANTABRIA	151	1,56	2,35	1,15
CASTILLA Y LEÓN	363	3,75	7,47	5,56
CASTILLA LA MANCHA	225	2,33	4,30	3,90
CATALUÑA	984	10,17	11,88	15,87
CEUTA Y MELILLA	5	0,05	0,52	0,08
COMUNIDAD VALENCIANA	1.409	14,57	7,86	7,15
ESTATAL	172	1,78	7,40	24,44
EXTREMADURA	516	5,33	2,28	3,05
GALICIA	674	6,97	6,36	3,31
ISLAS BALEARES	56	0,58	1,59	2,86
ISLAS CANARIAS	561	5,80	4,37	3,02
MADRID	309	3,19	5,99	5,60
MURCIA	110	1,14	1,59	1,03
NAVARRA	239	2,47	3,95	0,77
PAÍS VASCO	226	2,34	9,96	1,34
RIOJA	21	0,22	1,13	0,41
TOTAL	9.673	100,00	100,00	100,00

La tabla anterior muestra que, si bien Andalucía es la Comunidad en la que mayor número de convenios registraron efectos económicos en 2017 (el 14,6% del total) y también en la que mayor número de empresas se han visto afectadas por esos convenios (el 14,5% del total de empresas), esos porcentajes no llegan ni a la mitad de lo que representan las inaplicaciones registradas (el 31,9% del total) en el periodo considerado. Y lo mismo ocurre con Extremadura y la Comunidad Valenciana, en ambos casos los porcentajes correspondientes a las inaplicaciones duplican el de los convenios que registraron efectos económicos en 2017 y en el caso de la Comunidad Valenciana también el de las empresas afectadas, mientras que en Extremadura no llega a duplicarlo.

En sentido contrario destacan Madrid, Castilla y León, Castilla La Mancha, Baleares, y sobre todas ellas, el ámbito estatal que es donde se registran los acuerdos de empresas con centros de trabajo en más de una comunidad autónoma. En todos estos territorios el porcentaje de inaplicaciones es muy inferior al porcentaje que representan los convenios con efectos económicos registrados en 2017 y también el de las empresas afectadas por estos convenios. En la ciudad autónoma de Melilla no se ha registrado ningún acuerdo de inaplicación en todos estos años, por ello, no se incluyen más datos en todo el informe.

El proceso de depuración nos llevó a modificar la base de información inicial en un doble sentido:

- Por una parte, fueron eliminados 90 registros claramente duplicados, es decir, coincidían los datos de todos los campos: nombre de la empresa, número de trabajadores y trabajadoras afectadas, fechas de firma y de vigencia, convenio colectivo inaplicado, materias objeto de inaplicación, etc. El siguiente cuadro refleja la distribución de estos 90 registros por comunidades autónomas:

REGISTROS ELIMINADOS POR DUPLICIDAD		
COMUNIDAD AUTÓNOMA	Nº	% sobre el TOTAL
ANDALUCÍA	21	23,33
ARAGÓN	4	4,44
ASTURIAS	1	1,11
CASTILLA Y LEÓN	4	4,44
CASTILLA LA MANCHA	3	3,33
CATALUÑA	6	6,67
PAÍS VASCO	1	1,11
EXTREMADURA	10	11,11
GALICIA	7	7,78
ISLAS CANARIAS	4	4,44
MADRID	3	3,33
COMUNIDAD VALENCIANA	22	24,44
NAVARRA	3	3,33
ÁMBITO ESTATAL	1	1,11
TOTAL	90	100,00

- Y por otra parte, y más difícil de identificar, fue el error cometido con ciertos registros a los que se les había asignado un código nuevo cuando realmente no eran nuevos acuerdos sino renovaciones de otros previos. Partiendo de los registros correspondientes a cada uno de los NIF de empresa⁵, del ámbito territorial de los acuerdos, del convenio objeto de inaplicación y de la secuencia temporal, fueron identificados 339 renovaciones de acuerdos de inaplicación a los que se les había atribuido erróneamente un código diferente, estos registros han sido tratados a efectos de este informe como renovaciones.

Los errores de este tipo identificados suponen el 3,4% de los registros totales, sin embargo, tal y como la tabla de la página siguiente muestra, los datos varían mucho entre unas autoridades laborales y otras.

El primer dato que merece ser destacado de la tabla es el elevadísimo número de inaplicaciones que se producen en Córdoba y Granada. Aunque en todas las autoridades laborales de la comunidad andaluza -a excepción de Almería- es alto el número de acuerdos de inaplicación registrados, Córdoba y Granada destacan ampliamente llegando a duplicar las que se producen, por ejemplo, en la Comunidad de Madrid y ello sin que aparentemente exista ninguna razón que lo justifique. Esta desproporción, aunque no tan exagerada, se produce también en Cádiz, Santa Cruz de Tenerife o Alicante.

El elevado número de registros puede justificar en parte que el mayor número de errores en la asignación de códigos a los acuerdos de inaplicación se produzca en Córdoba y Cádiz. Menos motivación tienen los 21 errores que se producen en el ámbito estatal, que suponen el 6,3% del total y el 12,2% de los registros ante esta autoridad laboral, porcentaje que la sitúa a la cabeza en este ranking, seguida por orden descendente por la autoridad laboral autonómica de Andalucía y por las provinciales de Salamanca, Huesca, Gerona, Ávila, y hasta 16 más que superan la media.

Por el contrario, también debemos destacar que este tipo de error no ha sido detectado en ningún caso en otras autoridades laborales, tanto de ámbito autonómico (Aragón, Castilla y León, Cataluña, Canarias, País Valencia, País Vasco o Cantabria), como provinciales (Álava, Cuenca, Lérida, Orense, Segovia, Soria, Teruel, Zamora o Ceuta), si bien es cierto que en estos ámbitos territoriales el número de registros de inaplicaciones no fue, en general, muy alto.

5 Los errores en el registro llegan incluso a cumplimentar mal el CIF de la empresa: hasta 15 errores hemos detectado en el CIF de la empresa, motivados muy probablemente porque la cumplimentación la realiza un gestor externo que registre inaplicaciones de diferentes empresas y baile datos entre ellas.

ERRORES EN LA ASIGNACIÓN DE CÓDIGO NUEVO A RENOVACIONES DE ACUERDOS DE INAPLICACIÓN				
AUTORIDAD LABORAL	TOTAL REGISTROS	Nº de ERRORES	% Error sobre el TOTAL	% error sobre registros de la Autoridad Laboral
ALMERÍA	94	4	1,20	4,26
CÁDIZ	437	25	7,53	5,72
CÓRDOBA	700	36	10,84	5,14
GRANADA	721	16	4,82	2,22
HUELVA	168	9	2,71	5,36
JAÉN	238	9	2,71	3,78
MÁLAGA	362	13	3,92	3,59
SEVILLA	315	9	2,71	2,86
ANDALUCÍA	54	6	1,81	11,11
HUESCA	30	3	0,90	10,00
ZARAGOZA	217	6	1,81	2,76
ASTURIAS	290	8	2,41	2,76
ÁVILA	36	3	0,90	8,33
BURGOS	69	1	0,30	1,45
LEÓN	48	3	0,90	6,25
PALENCIA	52	3	0,90	5,77
SALAMANCA	37	4	1,20	10,81
VALLADOLID	78	3	0,90	3,85
ALBACETE	57	3	0,90	5,26
CIUDAD REAL	75	5	1,51	6,67
GUADALAJARA	36	1	0,30	2,78
TOLEDO	46	2	0,60	4,35
BARCELONA	572	14	4,22	2,45

ERRORES EN LA ASIGNACIÓN DE CÓDIGO NUEVO A RENOVACIONES DE ACUERDOS DE INAPLICACIÓN				
AUTORIDAD LABORAL	TOTAL REGISTROS	Nº de ERRORES	% Error sobre el TOTAL	% error sobre registros de la Autoridad Laboral
GIRONA	23	2	0,60	8,70
TARRAGONA	321	7	2,11	2,18
GIPUZCOA	72	5	1,51	6,94
BIZKAIA	136	8	2,41	5,88
BADAJOS	337	4	1,20	1,19
CÁCERES	148	3	0,90	2,03
EXTREMADURA	31	1	0,30	3,23
A CORUÑA	274	11	3,31	4,01
LUGO	66	1	0,30	1,52
PONTEVEDRA	264	9	2,71	3,41
GALICIA	29	1	0,30	3,45
ISLAS BALEARES	56	1	0,30	1,79
LAS PALMAS	136	4	1,20	2,94
S.CRUIZ TENERIFE	413	9	2,71	2,18
MADRID	309	11	3,31	3,56
MURCIA	110	3	0,90	2,73
ALACANT	476	9	2,71	1,89
CASTELLÓN	338	24	7,23	7,10
VALENCIA	580	8	2,41	1,38
NAVARRA	239	4	1,20	1,67
ESTATAL	172	21	6,33	12,21
TOTAL	9.673	332	100,00	3,43

ACUERDOS DE INAPLICACIÓN POR ÁMBITO FUNCIONAL

Todos los acuerdos de inaplicación son, por definición, de ámbito empresarial, sin embargo, y al igual que ocurre con los convenios colectivos, cabe diferenciar en éste ámbito aquellos que afectan a todas las personas que componen la plantilla de la empresa –ámbito de empresa–, de los que afectan únicamente a un colectivo concreto de trabajadores y/o trabajadoras –ámbito franja– o a un único centro de empresa cuando ésta cuenta con varios –ámbito centro de trabajo–.

La inmensa mayoría de los acuerdos de inaplicación registrados corresponden a la totalidad de la empresa, en concreto, de los 9.673 registros de acuerdos de inaplicaciones el 87% son de empresa y afectan a 286.944 personas (el 82,4% del total), mientras que 939 (casi el 10% del total) son de centro de trabajo y afectan a 42.568 trabajadores/as (el 12,2% del total),, 282 son acuerdos franja (apenas suponen el 3% del total) que afectan a 18.707 personas (el 5,4% del total) y, finalmente, hay un registro de una inaplicación de grupo de empresa que afecta sólo a 10 trabajadores/as.

La media de personas afectadas por inaplicación es de 36 y resulta curioso y sorprendente que esta media sea de 66 personas en los acuerdos franja y baje a medida que el ámbito funcional sube: de 45 personas en los de centro de trabajo, de 34 en los de empresa y de 10 en el único de grupo de empresas.

DISTRIBUCIÓN DE LOS REGISTROS TOTALES POR ÁMBITO FUNCIONAL

ÁMBITO FUNCIONAL	INAPLICACIONES		PERSONAS AFECTADAS	
	Nº de registros	% sobre total	Nº personas	% sobre total
Franja	282	2,92	18.707	5,37
Centro de Trabajo	939	9,71	42.568	12,22
Total Empresa	8.451	87,37	286.944	82,40
Grupo de empresa	1	0,01	10	0,00
TOTAL	9.673	100,00	348.229	100,00

DISTRIBUCIÓN DEL ÚLTIMO REGISTRO POR ÁMBITO FUNCIONAL				
ÁMBITO FUNCIONAL	INAPLICACIONES		PERSONAS AFECTADAS	
	Nº de registros	% sobre total	Nº personas	% sobre total
Franja	181	2,98	9.993	4,37
Centro de Trabajo	663	10,93	31.179	13,63
Total Empresa	5.223	86,07	187.606	82,00
Grupo de empresa	1	0,02	10	0,00
TOTAL	6.068	100,00	228.788	100,00

De los 9.673 registros, 6.068 corresponden a nuevos acuerdos y 3.605 a renovaciones de acuerdos previos. Si comparamos los dos cuadros precedentes, es decir, los 9.673 registros totales con los correspondientes al último registro de cada uno de los 6.068 acuerdos distintos, podemos advertir que las diferencias porcentuales en la distribución por ámbito funcional tanto de los acuerdos como de las personas por ellos afectadas son mínimas.

Empresas con registros de diferentes acuerdos (códigos) de inaplicación

En relación con el ámbito funcional de los acuerdos, hay un aspecto no contemplado habitualmente en la estadística oficial, se trata del número de acuerdos (con códigos distintos) que una empresa registra para una misma naturaleza, en este caso para registrar acuerdos de inaplicación.

De la información analizada, resulta que un total de 325 empresas, identificadas por su correspondiente CIF, han registrado 927 acuerdos de inaplicación diferentes. En la mayoría de estos casos sólo se han registrados dos acuerdos distintos por cada CIF de empresa pero, tal y como resume el siguiente cuadro, entre ocho empresas han registrado 143 acuerdos diferentes.

Nº DE INAPLICACIONES DIFERENTES PARA UN MISMO CIF		
Inaplicaciones por CIF	Nº de Empresas	Nº de Inaplicaciones totales
10 o más	8	143
Entre 5 y 9	19	118
4	10	40
3	46	138
2	244	488
TOTAL	325	927

En este apartado confluyen distintos acuerdos correctamente registrados por afectar a diferentes colectivos de trabajadores/as o de diferentes centros de trabajo de una misma empresa, con otros en los que no queda tan claro que deban generarse códigos diferentes.

Si atendemos al ámbito funcional de estos acuerdos, tal y como la siguiente tabla muestra, un 6% de estos acuerdos son franja y un 40% son de centro de trabajo, ámbitos en los que pueden confluir diferentes acuerdos en una misma empresa. Sin embargo, 496 de los 927 afectan al total de la empresa, por tanto, si no se diferencian colectivos de trabajadores/as o centros de trabajo en el seno de la empresa ¿en base a qué se registran diferentes acuerdos de inaplicación dentro de la empresa? En el 53,5% de los casos no tendría sentido, en principio, que para un mismo CIF se registraran acuerdos de inaplicación con códigos diferentes.

INAPLICACIONES CON UN MISMO NIF POR ÁMBITO FUNCIONAL		
ÁMBITO FUNCIONAL	Nº de Inaplicaciones	% sobre el Total
Franja	56	6,04
Centro de Trabajo	375	40,45
Total Empresa	496	53,51
TOTAL	927	100,00

El análisis por sectores de actividad de los convenios que se inaplican en estos 927 acuerdos, evidencia que tres sectores destacaban claramente sobre el resto: comercio con 295 de estos acuerdos, hostelería con 109 y construcción con 103. Se trata de tres sectores de actividad en los que es muy habitual que los trabajadores/as de una empresa desarrollen su labor en diferentes centros de trabajo y, por tanto, si sus condiciones laborales se regulan por convenios sectoriales de diferentes provincias, por ejemplo, sería lógico que negociaran y registraran diferentes acuerdos ¿se trata, pues, de un simple error en la consignación del ámbito funcional de la inaplicación en el momento del registro?

La casuística que nos ofrece una mirada más cercana de estos registros es muy variada y evidencia dos diferentes tipos de problemas que en ocasiones convergen en un mismo registro: por una parte, los derivados de un importante desconocimiento por parte de quien realiza el registro; y, por otro lado, los originados por la inexistencia de un control mínimo por parte de las autoridades laborales.

Son relativamente frecuentes los errores en la especificación del ámbito funcional de los acuerdos de inaplicación:

- Especificando un año, por ejemplo, que es de centro de trabajo y al siguiente que es un acuerdo franja o que afecta a la totalidad de la empresa, lo que supone la adjudicación de códigos diferentes cuando, por las respectivas vigencias y por las personas afectadas, se deduce que el segundo acuerdo es la renovación del primero⁶.
- También se producen en ocasiones una multiplicidad de registros de un mismo acuerdo que, en principio, no procedería. Cuando un acuerdo es de aplicación a toda la empresa debería sustentarse en un único proceso de negociación con los representantes de todos los centros de trabajo implicados; sin embargo, hay empresas que realizan varios registros de un mismo código de inaplicación, todos ellos con la misma vigencia, sobre el mismo convenio colectivo y en relación a la misma materia, pero que se corresponden con acuerdos adoptados en fechas diferentes y que afectan a diferente número de personas, lo que parece indicar que: o bien se trata en realidad de acuerdos de centro de trabajo y que, por tanto, cada uno de ellos debería llevar su correspondiente código⁷; o bien sólo hay un acuerdo que ha sido indebidamente registrado varias veces⁸. En cualquiera de los dos supuestos se está incurriendo en irregularidades en el registro.

6 La empresa alicantina Montescar, S.L., que dispone de un único centro de trabajo y cuenta con una plantilla de 11 personas, según la información disponible en nuestra base de centros de trabajo, facilitada por Seguridad Social, y la localizada por internet, registró en 2012 un acuerdo de inaplicación que, supuestamente, afectaba a un centro de trabajo –cuando la empresa sólo cuenta con un centro de trabajo, éste constituye la totalidad de la empresa y, por tanto, no cabe la posibilidad del centro de trabajo como ámbito funcional- y al año siguiente otro con código de acuerdo franja, el primero afecta a 10 personas y el segundo a 12, y ambos son registrados el 12 de junio de 2014, 2 años y un año después de su firma y entrada en vigor, respectivamente. La empresa Consultores de Gestión, S.A.P. de Granada, es otro ejemplo en este mismo sentido: registra en diciembre de 2012 un acuerdo de inaplicación para “uno o varios centros de la empresa” con vigencia para el 2013 y que afecta a 27 trabajadores/as; diez meses después, en septiembre de 2013, firma un nuevo acuerdo para “todos los centros de trabajo de la empresa”, con la misma vigencia del anterior (año 2013) y luego renovado para 2014, 2015 y 2016, y que afecta a 22 trabajadores/as. Ambos acuerdos inaplican el *Convenio colectivo provincial de Oficinas y Despachos de Granada*.

7 Este parece ser el caso de la empresa SAHNI SINGH JASMEET que, contando con un único código de inaplicación, realiza dos registros en 2015 (ambos con vigencia 2015-2016), tres en 2017 y cinco en 2018, todos ellos sobre el *Convenio colectivo del Comercio Textil de Badajoz* y en todos los casos es el salario la materia objeto de inaplicación; sin embargo, el número de personas afectas no es homogéneo en los diferentes registros, lo que hace pensar que en cada caso afecta a un centro de trabajo distinto y, lo más llamativo es que en cada registro consta una fecha de firma distinta, se trata pues de acuerdos diferentes bajo un único código. Más claramente se ve en el caso del Grupo G Protección y Seguridad S.A., que para 2013 registra tres veces un único código para inaplicar el convenio de la propia empresa, pero en cada registro consta un número diferente de fecha de firma, de personas afectadas y también son distintas las materias objeto de inaplicación.

8 La empresa Mayoral International Stores, SAU, con centros de trabajo en todo el territorio nacional, firma y registra un primer acuerdo de inaplicación en julio del 2016 de ámbito de centro de trabajo que afecta a 4 trabajadoras. El 24 de agosto del 2017 se producen tres registros por parte de esta empresa: la renovación del acuerdo firmado en 2016 y dos registros de un nuevo acuerdo de ámbito de empresa, cada uno de estos dos registros afecta a un número distinto de trabajadoras (uno de ellos a 4 y el otro a 5), pero los tres registros del 2017 son coincidentes en la fecha de firma, en el convenio que se inaplica –el *Convenio colectivo provincial del Comercio Textil de Vizcaya*- y en las materias objeto de inaplicación –jornada y horarios-, lo que parece indicar que se trata de un único acuerdo de aplicación en varios centros de trabajo –en ningún caso en la totalidad de la empresa- y que, por tanto, en este caso sobrarían registros.

INAPLICACIONES CON NIF REPETIDO POR FEDERACIONES Y SECTORES DE ACTIVIDAD		
FEDERACIÓN	SECTOR	Nº DE INAPLICACIONES
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	CERÁMICA ARTÍSTICA Y AZULEJOS	2
	CONSERV. Y MANT. INSTALA. ACUÁTICAS	1
	CONST., OBRAS PUB., CANTERAS Y GRAVAS	103
	DERIVADOS CEMENTO, HORMIGONES	5
	EMPLEADOS FINCAS URBANAS	3
	JARDINERÍA	9
	LIMP. EDIF. Y LOCALES	19
	MADERA	2
	PEL. INST BELLEZ. GIMN. Y ESTÉTICAS	5
	SANEAMIENTO URBANO	4
	SERVICIO ATENCIÓN DOMICILIARIA (SAD)	3
	TINTORERÍA, LAVAND, ESTERIL Y PLANCHADO	6
	TOTAL	162
ENSEÑANZA	INTERVENCIÓN Y ACCIÓN SINDICAL	3
	PRIVADA	19
	TOTAL	22
INDUSTRIA	AGRARIO	62
	BIENES DE EQUIPO	60
	CONSUMO	7
	ENERGÍA	12
	INDUSTRIA ALIMENTARIA	11
	INDUSTRIA BASE	20
	TOTAL	172
SANIDAD	DEPENDENCIA	33
	SANIDAD PRIVADA	2
	LIMPIEZA	1
	TOTAL	36
SERVICIOS	COMERCIO	295
	HOSTELERÍA, TURISMO Y JUEGO	109
	SECTOR FINANCIERO	3
	SERVICIOS TÉCNICOS	33
	TOTAL	440
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	AÉREO	5
	CARRETERA	36
	FERROVIARIO	1
	MAR	11
	MEDIOS DE COMUNICACIÓN	36
	PAPEL GRÁFICAS Y FOTOGRAFÍA	5
	POSTAL	1
	TOTAL	95
TOTAL		927

- O bien se producen superposiciones entre los ámbitos funcionales de dos acuerdos firmados en una empresa. Por ejemplo, se registra un acuerdo específico para inaplicar un convenio sectorial provincial y, en la misma fecha y con el mismo ámbito temporal, se registra otro acuerdo de inaplicación de ámbito estatal para inaplicar varios convenios provinciales, entre ellos el del acuerdo específico⁹.
- Más preocupante es el desconocimiento que se advierte sobre el convenio colectivo sectorial que se inaplica lo que supone, lógicamente, que se desconoce el convenio colectivo de aplicación en la empresa:
 - Empresas que, para la totalidad de la plantilla, inaplican en años consecutivos diferentes convenios colectivos sectoriales de actividades con ciertas similitudes¹⁰.
 - O, también para la totalidad de la plantilla y en años consecutivos, inaplican convenios sectoriales de diferente ámbito territorial¹¹ o un año un convenio sectorial y otro uno de empresa¹².
 - O se especifican códigos de convenios que no existen o que han sido anulados¹³.
 - Empresas que registran para la totalidad de la plantilla y para el mismo ámbito temporal distintos acuerdos para inaplicar los convenios sectoriales de los diferentes ámbitos territoriales de la actividad correspondiente¹⁴.

9 La empresa Industrias Rodríguez registra el 21 de abril de 2015 dos acuerdos de inaplicación con una vigencia idéntica: uno de ellos afecta a cuatro personas e inaplica el *Convenio provincial de Almacenistas de Alimentación al por Mayor de Castellón*; el otro afecta a un total de 150 personas y se registra ante la Autoridad Laboral estatal porque inaplica tres convenios sectoriales de tres provincias distintas, entre ellos el de *Almacenistas de Alimentación al por Mayor de Castellón*, lo que significa que los cuatro trabajadores/as de esta provincia estarían afectados por ambos acuerdos.

10 La empresa Medios de Azahar de Castellón inaplica en 2013 el *Convenio sectorial estatal de Prensa No Diaria*, y al año siguiente el *Convenio sectorial estatal de Prensa Diaria*, y en ambos casos para las 18 personas que componen su plantilla.

11 La empresa cordobesa Povedano y Ruíz tiene registrados dos acuerdos de inaplicación: el primero que registra en 2013 y lo renueva en 2014 y 2018 inaplica el *Convenio provincial de Industrias Panificadoras de Córdoba*; mientras que el segundo, que se firma en 2015 y se renueva en 2016 y 2017, inaplica el *Convenio estatal de Harinas Panificables y Sémolas*. Ambos acuerdos afectan a la totalidad de la plantilla.

12 La empresa Cosméticos Anfer S.L. de La Coruña, registra en 2013 un acuerdo para inaplicar el *Convenio sectorial de Comercio Vario de La Coruña* y en 2014 registra un nuevo acuerdo de inaplicación de un convenio de la propia empresa, cuyo código indica que se creó en el año 1993, pero del que no hay constancia ninguna en el REGCON, lo que significa que no ha registrado ninguna revisión salarial, al menos, desde el 2010.

13 Al menos once empresas registran entre 2015 y 2018, acuerdos para inaplicar el *Convenio sectorial estatal de Acción e Intervención Social* cuya nulidad había sido confirmada por el Tribunal Supremo en el año 2010, y cuando ya se había producido la firma del actualmente vigente Convenio sectorial estatal de Acción e Intervención Social.

14 Por ejemplo, la empresa Muebles Mesegue SA, ubicada en Tarragona firma dos acuerdos de inaplicación en la misma fecha, 15 de abril del 2017, ambos para las 20 personas que conforman la plantilla, uno de ellos inaplica el *Convenio provincial de la Madera de Tarragona* y el otro el *Convenio Estatal de la Madera*.

- En otros casos se va más lejos y –posiblemente por asegurarse ante las dudas– se inaplican en la misma fecha y para toda la plantilla convenios sectoriales de diferentes ámbitos funcionales¹⁵. En estos casos, y si efectivamente se aplica más de un convenio en la empresa, hubiera sido más procedente la firma de acuerdos diferenciados para cada grupo de trabajadores/as que realicen una u otra actividad y a los que se les aplica, por ello, diferente convenio (ej. Empresas de recogida y manipulación de alimentos y Talleres de venta y reparación de vehículos).
- También se desvelan errores sobre la autoridad laboral ante la que hay que efectuar el registro, de modo que unos años se hace ante una y otros ante otra, lo que evidentemente se traduce en códigos distintos para consecutivas inaplicaciones¹⁶.
- En algunos casos parece que, detectado un error en el registro, en vez de proceder a su subsanación, la empresa decide registrarlo nuevamente como si de un nuevo acuerdo se tratara¹⁷.
- Menos habitual es que la duplicidad de código se produzca como consecuencia de una modificación del acuerdo inicial¹⁸, dado que en este caso lo más normal es que la modificación se registre como una renovación del anterior.

15 Algunos ejemplos: la empresa Galcar de La Coruña, registra el 15 de enero 2014 dos acuerdos de inaplicación de dos convenios sectoriales provinciales, el uno del *Convenio colectivo para la Industria Siderometalúrgica de La Coruña* y el otro del *Convenio colectivo de Comercio Vario de La Coruña*, ambos acuerdos afectan a las 24 personas que componen la totalidad de la plantilla. Lo mismo ocurre con la empresa Alejandro Rico S.L. de Alicante, que en la misma fecha, para idéntico número de personas y con la misma vigencia, firma dos acuerdos de inaplicación, uno del *Convenio colectivo de Comercio del Metal* y otro del *Convenio colectivo para la Industria, los Servicios y las Tecnologías del sector del metal*, ambos de la provincia de Alicante. La empresa de Cáceres Sistemas Tecnológicos de Comunicaciones S.L., registra en 2013 dos inaplicaciones firmadas en la misma fecha y para los 7 trabajadores/as que componen su plantilla, una para inaplicar el *Convenio colectivo de Comercio General* y la otra el de *Industrias Siderometalúrgicas*, ambos sectoriales provinciales de Cáceres.

16 La empresa Audiovisuales Las Vegas S.L de Badajoz, tiene registrados tres acuerdos para años consecutivos, los tres afectan a los tres trabajadores que componen la totalidad de la plantilla y los tres inaplican al *Convenio sectorial estatal de Salas de Fiesta, Baile y Discotecas de España*, pero cada uno de los años ha realizado el registro ante una Autoridad Laboral diferente, el primero ante la provincial (dándosele un código provincial: 06102342182017), el segundo ante la autonómica (dándosele un código autonómico: 81101232182018), y la tercera ante la estatal (dándosele un código estatal: 90102382182018). En la empresa Servicios de Medicina Preventiva S.A., confluyen varios de los supuestos: firma dos acuerdos de inaplicación el día 16 de abril de 2015, ambos para las 125 personas que conforman su plantilla, uno de ellos lo registra ante la Autoridad Laboral Autonómica de Valencia (80101112182015) e inaplica el *Convenio estatal de Servicios de Prevención Ajenos*, mientras que el otro lo presenta ante la Autoridad Laboral provincial de Valencia (46103962182015) e inaplica el *Convenio provincial de Sanidad Privada de Valencia*.

17 Parece el caso de la empresa Alimentos Españoles Alsat SL, que registra dos acuerdos en 2013 a los que se les asignan dos códigos distintos, el primero es adoptado el 16 de julio y el segundo mes y medio más tarde, ambos inaplican el *Convenio sectorial estatal de Conservas Vegetales* y afectan al mismo número total de personas, la única diferencia en los datos facilitados para uno y otro acuerdo es que el primero afectaba a 30 hombres y 37 mujeres y el segundo a 31 hombres y 36 mujeres. ¿Se firmó un nuevo acuerdo para corregir un error mínimo en la distribución de la plantilla entre hombres y mujeres? la consecuencia es que constan como dos acuerdos de inaplicación distintos.

18 En el Grupo Liberbank se firma un acuerdo de inaplicación en enero de 2013 para toda la plantilla, con una vigencia hasta finales del 2017. Este acuerdo es modificado un año más tarde, tras pasar por un proceso de mediación en el SIMA, la modificación no cambia ni el número de personas afectadas ni la vigencia del primero, pero se le asigna un código nuevo.

Aunque la revisión también nos ofrece ejemplos de situaciones que podrían justificar en parte la asignación de dos códigos diferentes a sucesivos acuerdos de inaplicación en una empresa determinada -por ejemplo, cuando la empresa estuviera afectada inicialmente por un convenio sectorial provincial y éste haya sido sustituido por un convenio de un ámbito superior¹⁹-, parece claro que muchos de estos errores se evitarían si la Autoridad Laboral realizara un mínimo control legal.

19 La empresa alicantina Eurotorresa SL, inaplica cuatro años consecutivos el *Convenio provincial de Alicante de Industrias de la Madera y Corcho*, del 2014 al 2017. Pero en 2017 se firma el *Convenio colectivo de trabajo de la Madera, Carpintería, Mueble y Afines de la Comunidad Valenciana* que sustituye al provincial, por lo que en 2018 el convenio que inaplica es el autonómico.

ACUERDOS DE INAPLICACIÓN POR ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO COLECTIVO INAPLICADO

La reforma de 2012 introdujo, entre otros cambios sobre la figura del “descuelgue” del convenio, que pudiera hacerse no sólo sobre los convenios sectoriales sino también sobre cualquier otro tipo de convenio del ámbito de la empresa o de grupo o agrupación de empresas vinculadas, es decir, que permitió a la empresa promover una inaplicación incluso de un convenio en el que ella fuese parte negociadora y firmante.

La modificación de un convenio puede realizarse, en cualquiera de sus contenidos, durante su vigencia o durante su periodo de ultraactividad, si las partes así lo acuerdan, sin necesidad de recurrir a la figura de la inaplicación. ¿Para qué se creó entonces esta figura que además está sometida a la existencia de causas? El único objetivo que parecía buscar la reforma es el de que las empresas en que concurriesen las causas previstas para la inaplicación, pudieran llevar a cabo una modificación del convenio aunque no alcanzasen un acuerdo con la representación de las y los trabajadores acudiendo al procedimiento previsto para esos casos de decisión arbitral o propia de los organismos administrativos a los que se dio esta facultad, la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos o sus equivalentes en las Comunidades Autónomas.

**DISTRIBUCIÓN REGISTROS DE INAPLICACIONES
 POR ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO INAPLICADO**

ÁMBITO CONVENIO	NUM. INAPL.	% INAPL.
FRANJA	10	0,1
CENTRO	15	0,16
TODA LA EMPRESA	293	3,03
GRUPO O AGRUPAC.	7	0,07
SECTOR PROVINCIAL O SUPERIOR	9.348	96,64
TOTAL	9.673	100

Sin embargo, la posibilidad de inaplicar el convenio de empresa o de grupo ha sido escasamente utilizada durante todo el periodo analizado, representando tan solo un 3,03% de las inaplicaciones registradas, por el contrario las que lo hacen de un convenio sectorial suponen el 96,64%.

DISTRIBUCIÓN REGISTROS DE INAPLICACIONES POR ÁMBITO TERRITORIAL Y POR ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO INAPLICADO						
COMUNIDAD AUTÓNOMA	TOTAL INAPL.	ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO INAPLICADO				
		FRANJA	CENTRO	EMPRESA	GRUPO	SECTOR
ANDALUCÍA	3.089	2	2	41		3.044
ARAGÓN	273			15		258
ASTURIAS	290		1	9		280
CANTABRIA	151	1		6		144
CASTILLA Y LEÓN	363		4	14		345
CASTILLA-LA MANCHA	225		1	15		209
CATALUÑA	984	1	2	48		933
CEUTA	5					5
COMUNIDAD VALENCIANA	1.409		1	17		1.391
ESTATAL	172	6		33	7	126
EXTREMADURA	516			2		514
GALICIA	674		1	31		642
ISLAS BALEARES	56			4		52
ISLAS CANARIAS	561		1	18		542
MADRID	309			12		297
MURCIA	110			7		103
NAVARRA	239		1	5		233
PAÍS VASCO	226		1	13		212
RIOJA	21			2		19
TOTAL	9.673	10	15	293	7	9.348

En cuanto a las 9.348 inaplicaciones de convenios sectoriales, siendo como son la práctica totalidad, tanto en su distribución territorial como federativa son muy concordante con la del total de registros, por lo que Andalucía tiene la primera posición, tanto en valores absolutos como relativos, seguida a mucha distancia de las registradas en la Comunidad Valenciana y más aún de las del resto de los ámbitos territoriales, mientras que entre las federaciones destacan la de Servicios, con el 38,32% de las 9.348 inaplicaciones, e Industria con el 24,15%.

De las 325 inaplicaciones que se descuelgan de convenios de ámbito inferior al sectorial (franja, centro, toda la empresa o grupo de empresas vinculadas), las que lo hacen de convenios que afectan a toda la empresa suponen el 90,15%. Y dentro de este bloque que lo conforman 293 inaplicaciones, el mayor porcentaje absoluto se produce en Cataluña, que con 48 inaplicaciones alcanza el 16,38% de las inaplicaciones de este ámbito funcional de convenio, seguido por Andalucía, con 41 inaplicaciones que suponen el 13,99%. Sin embargo, el mayor peso relativo corresponde a las inaplicaciones de ámbito estatal, ya que las 33 inaplicaciones que afectan a toda la empresa suponen un 19,19% de todas las registradas en ese ámbito territorial, mientras que a nivel general los convenios de ese ámbito sólo alcanzan un 3,03% de todas las inaplicaciones).

De las 10 inaplicaciones que se descuelgan de convenios “franja” 6 pertenecen al ámbito estatal. Destacan grandes empresas de aviación con convenios de colectivos específicos como Air Europa y Air Nostrum, o el Ayuntamiento de Jaén (en este caso por algún error de registro ya que el Convenio del personal laboral de este Ayuntamiento no es un convenio franja).

Las que inaplican convenios de centro de trabajo son también muy minoritarias y se encuentran repartidas en diez Comunidades Autónomas, destacando en primera posición Castilla y León con el 26,67% del total. Las empresas más significativas de este bloque, atendiendo al volumen de personas afectadas por la inaplicación, son Clínica de Sabadell y Transportes Ciutat Comtal, ambas de Cataluña.

Las 7 inaplicaciones que se realizan sobre convenios de grupo de empresa o empresas vinculadas, se producen todas en el ámbito estatal, destacando por número de personas afectadas: Cecosa Supermercados más el Grupo Eroski, con 5.000 personas; Roca Sanitarios y Roca Corporación Empresarial, con 1.202 y Sprinter Megacentros del Deporte, con 1.137.

En la distribución por Federaciones, destaca Servicios a la Ciudadanía que concentra el 43,79% de las 293 inaplicaciones. Igualmente, a esta Federación pertenecen el 60% de los 10 convenios “franja” que se han inaplicado. De los 15 convenios de centro, destacar que el 33,33% pertenecen a la Federación de Industria y de los convenios de grupo, el 71,43% a la Federación de Servicios.

DISTRIBUCIÓN REGISTROS DE INAPLICACIONES POR FEDERACIONES DE CCOO Y POR ÁMBITO FUNCIONAL DEL CONVENIO INAPLICADO						
FEDERACIÓN	TOTAL INAPLICACIONES	TOTAL POR TIPO CONVENIO				
		FRANJA	CENTRO	EMPRESA	GRUPO	SECTOR
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	1.769	0	2	34	0	1.733
ENSEÑANZA	271	1	1	19	0	250
INDUSTRIA	2.303	1	5	37	2	2.258
SANIDAD	543	1	1	18	0	523
SERVICIOS	3.649	1	3	58	5	3.582
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	1.138	6	3	127	0	1.002
TOTAL	9.673	10	15	293	7	9.348

ACUERDOS DE INAPLICACIÓN POR AÑO DE FIRMA

Al no existir antes de la reforma laboral de 2012 ninguna obligación legal de registrar ante la Autoridad Laboral los acuerdos de inaplicación (o de descuelgue en la terminología usual previa), prácticamente no hay reflejo en los datos oficiales de cuántos acuerdos se producían con anterioridad y tan sólo constan en REGCON 14 acuerdos registrados en fechas anteriores a 2012, 5 registrados en Andalucía, 8 en Cataluña y 1 en Navarra, afectando en su conjunto a 1.731 personas. No obstante, existían acuerdos para el descuelgue de convenios sectoriales aunque en mucha menor medida que en los años posteriores pero esta actividad negociadora quedaba dispersa en las diferentes Comisiones Paritarias de los Convenios Sectoriales que intervenían directamente o tenían que ser informadas de los acuerdos de descuelgue, sin que hubiera constancia oficial ni datos agregados.

También hay que señalar que en los primeros años de la crisis económica lo que se produjo fue una fuerte conflictividad debida a la inaplicación unilateral de los incrementos salariales pactados en los convenios colectivos vigentes; una inaplicación por las bravas, que convirtió en una práctica empresarial muy extendida y fomentada por las organizaciones empresariales el cuestionamiento de la existencia oficial de un IPC “previsto”, tras décadas de aplicación generalizada en la negociación de los convenios, y se negaban –por ello- a aplicar el incremento salarial pactado, incluso aunque lo hubieran hecho el año precedente utilizando el mismo concepto como referencia.

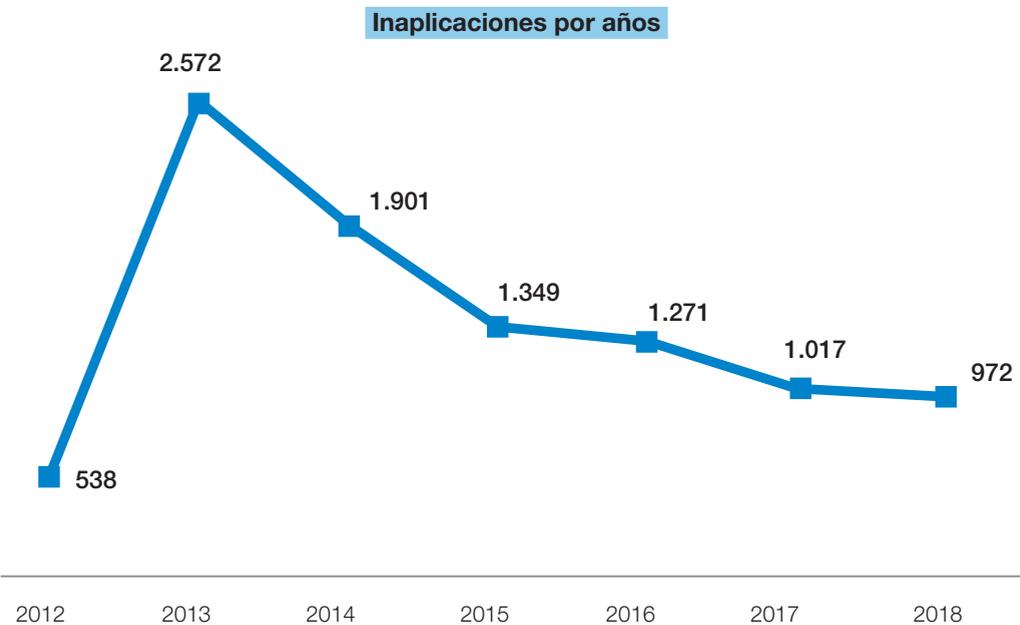
Esta “rebelión” empresarial se inició en 2009 y durante ese año y en el siguiente se produjeron importantes y largos conflictos, con movilizaciones laborales y demandas judiciales que concluyeron, en la inmensa mayoría de los casos, dando la razón a los planteamientos de las organizaciones sindicales y representantes legales de las trabajadoras y trabajadores que defendían la validez del IPC previsto, fijado en un 2% en los Presupuestos Generales del Estado y que hasta entonces había sido aceptado por las partes negociadoras sin cuestionamiento alguno.

Este conflicto tuvo, además, un efecto notable en la negociación de las renovaciones de convenios y en los de nueva creación, porque la actitud empresarial de rechazo al IPC previsto se mantuvo e hizo que, en muchos casos, se terminara sustituyendo esta referencia para el incremento salarial, totalmente generalizada en la negociación colectiva previa a la crisis económica, por otras fórmulas (IPC pasado, en referencia al año anterior a los efectos económicos anuales, el IPC del año en curso, u otras referencias ajenas al IPC), por lo que nueve años después la referencia al IPC previsto ya no es la referencia mayoritaria.

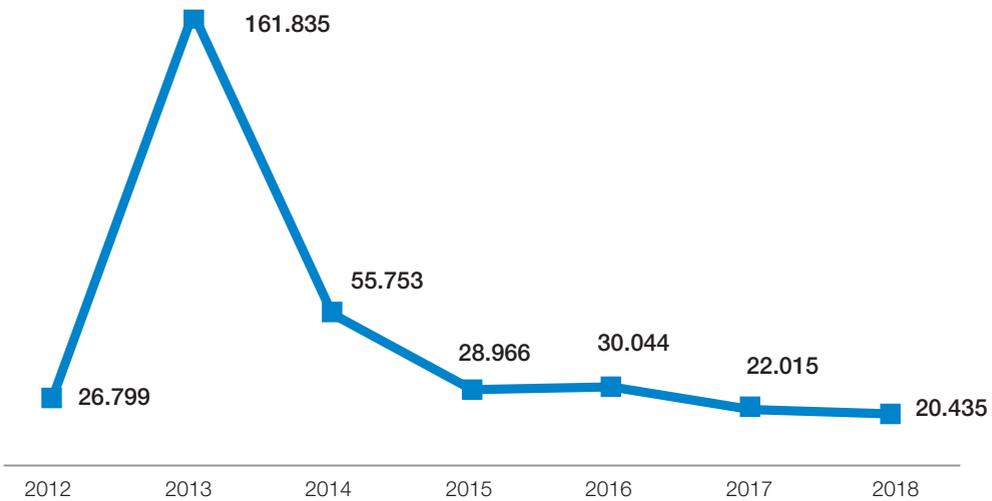
Volviendo al análisis de los acuerdos de inaplicación por años, tras la reforma laboral de 2012 se produce un impulso notable de esta figura, que tuvo su máxima expresión en 2013, cuando el número de acuerdos registrados alcanza la cifra de 2.572, afectando a 161.835 personas. En este periodo se producen inaplicaciones en grandes empresas del sector financiero (Bankia, Cajas Rurales Unidas, NCG Banco, Banco de Caja de España de Inversiones, Ibercaja Banco, Grupo Liberbank y Libeberbank Castilla-La Mancha, Grupo CAJA3), todas ellas con varios miles de trabajadoras/es y algunas tuvieron dos inaplicaciones dentro del mismo año. También, en este año, afectando a miles de personas, se producen las inaplicaciones en CECOSA, más cinco empresas del Grupo EROSKI, unidas en una agrupación de empresas vinculadas, de UNIPOST, y del Grupo Hoteles Playa.

A partir de 2013, los acuerdos disminuyen cada año hasta 2018 inclusive. También en lo que se refiere al número de personas afectadas, donde la disminución es más intensa el primer año debido a lo ya comentado en relación a las empresas del sector financiero en 2013, y con un ligero repunte en 2016, como puede constatarse en el gráfico precedente.

Hay que señalar que aunque el periodo recesivo de la crisis terminó al finalizar 2013, durante el periodo 2014-2018 se han firmado 6.501 acuerdos de inaplicación y en 2019, los datos registrados en REGCON indican que se está produciendo un repunte en el número de acuerdos y en el de personas afectadas; en concreto, con datos actualizados hasta noviembre, han sido registradas 996 inaplicaciones que suponen un incremento del 9,1% con respecto al mismo periodo del año precedente, afectando a 20.903 personas -1.741 más- que implican un incremento porcentual idéntico al de los acuerdos.



Personas afectadas por inaplicaciones por años



Si este incremento se mantiene en el tiempo sin causas económicas que a priori lo justifique, podríamos deducir que determinadas empresas podrían estar aprovechándose de la laxitud del control de legalidad de esta figura convencional, para eludir obligaciones con respecto a los salarios establecidos por convenio colectivo sectorial o por el salario mínimo interprofesional (a pesar de que éste no puede verse disminuido por ningún acuerdo de inaplicación), lesionando con ello los derechos de las trabajadoras y trabajadores, menoscabando las cotizaciones a la Seguridad Social y a la Hacienda pública y llevando a cabo, también, una competencia desleal con otras empresas. Y es un indicador de que, si se produjese un nuevo periodo recesivo sin que la regulación legal de esta figura se haya modificado en la normativa laboral para garantizar un efectivo control de legalidad administrativo, sindical y judicial, las cifras de inaplicaciones y personas afectadas podrían de nuevo dispararse.

En relación a las Federaciones sectoriales de CCOO en las que se encuadran los convenios colectivos que han sido inaplicados en los 9.673 acuerdos registrados, y atendiendo al número de acuerdos registrados, se observa que la primera posición la alcanza la Federación de Servicios en la totalidad de los años completos (2012-2018), seguido por la Federación de Industria que sólo pasa a la tercera posición en 2018, siendo en este año la Federación de Construcción y Servicios la que ocupa la segunda posición mientras que el resto de los años se sitúa en la tercera. La Federación de Servicios a la Ciudadanía ocupa la cuarta posición durante todos los años completos. La Federación de Sanidad y Servicios Sociosanitarios ocupa la quinta posición todos los años, menos en 2017 que pasa a ocupar la sexta, mientras que la Federación de Enseñanza se sitúa en la sexta posición todos los años, salvo en 2017, que pasa a ocupar la quinta. Atendiendo al número de personas afectadas, se producen mayores oscilaciones, siendo la primera posición en 2012 para la Federación de Servicios a la Ciudadanía; la Federación de Servicios en 2013 y 2014 y la Federación de Industria durante los años 2015, 2016, 2017 y 2018.

REGISTROS DE ACUERDOS DE INAPLICACIÓN Y PERSONAS POR ELLOS AFECTADAS POR AÑOS Y FEDERACIONES DE CCOO											
FEDERACIÓN		2009-2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Enero-Febrero 2019	TOTAL
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	Nº INAP.	2	78	405	353	273	260	170	219	9	1.769
	P. AFECTADAS	1.454	2.305	9.023	7.648	4.839	4.825	3.226	3.958	197	37.475
ENSEÑANZA	Nº INAP.	0	29	75	51	35	31	34	15	1	271
	P. AFECTADAS	0	1.635	3.531	2.071	944	1.068	637	300	25	10.211
INDUSTRIA	Nº INAP.	9	137	606	497	304	292	249	199	10	2.303
	P. AFECTADAS	258	7.699	23.166	15.164	11.500	9.949	10.526	8.725	214	87.201
SANIDAD	Nº INAP.	0	36	212	99	46	45	28	76	1	543
	P. AFECTADAS	0	1.890	7.280	5.068	1.852	1.777	635	2.201	8	20.711
SERVICIOS	Nº INAP.	3	183	980	677	523	487	409	372	15	3.649
	P. AFECTADAS	19	5.326	97.109	15.422	6.340	9.465	3.889	3.467	124	141.161
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	Nº INAP.	0	75	294	224	168	156	127	91	3	1.138
	P. AFECTADAS	0	7.944	21.726	10.380	3.491	2.960	3.102	1.784	83	51.470
TOTAL	Nº INAP.	14	538	2.572	1.901	1.349	1.271	1.017	972	39	9.673
	P. AFECTADAS	1.731	26.799	161.835	55.753	28.966	30.044	22.015	20.435	651	348.229

Atendiendo a la distribución territorial de los acuerdos registrados ante las respectivas Autoridades Laborales y como ya hemos indicado en otros apartados, Andalucía y la Comunidad Valenciana tienen el mayor número de inaplicaciones registradas en el cómputo agregado para el total del periodo analizado e igualmente pasa para cada uno de los años.

No obstante, en relación a las personas incluidas en las inaplicaciones, se observan algunas cuestiones relevantes. Por ejemplo, hay que señalar que con un 31,93% del total de los acuerdos registrado en Andalucía, el número de personas afectadas sólo representa el 15% del total. Sin embargo, las 172 inaplicaciones registradas a nivel estatal, que sólo representan el 1,78%, afectan al 33,81% de las personas, porque en este ámbito se registran la mayoría de los acuerdos de grandes empresas. También destacan la Comunidad Valenciana, con el 14,57% de los acuerdos tiene el 16% de personas; Cataluña, con el 10,17% de los acuerdos, el 7,49% de las personas y Galicia, con el 6,96% de los acuerdos y el 3,55% de las personas.

La evolución general por años, creciente entre 2012 y 2013 y progresivamente decreciente desde 2014, se reproduce en la mayoría de los territorios, con algunas excepciones, como en Canarias que baja el número de inaplicaciones hasta 2014, luego se mantiene durante los tres años siguientes, desciende en 2017 y sube de nuevo en 2018, o como en Extremadura que tras bajar el número de acuerdos en 2014 y 2015, vuelve a repuntar en 2017 y de forma aún mayor en 2018, alcanzando una cifra superior a la de 2013.

REGISTROS DE ACUERDOS DE INAPLICACIÓN Y PERSONAS POR ELLOS AFECTADAS POR AÑOS Y TERRITORIOS											
AUTORIDAD LABORAL		2009-2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Enero-Febrero 2019	TOTAL
ANDALUCÍA	Nº INAP.	5	130	745	546	446	466	347	386	18	3.089
	P. AFECTADAS	1.442	3.478	11.762	9.945	6.689	6.361	4.180	5.662	342	49.861
ARAGÓN	Nº INAP.	0	14	98	69	30	26	16	19	1	273
	P. AFECTADAS	0	248	5.539	1.983	354	342	643	277	11	9.397
ASTURIAS	Nº INAP.	0	17	74	63	40	41	29	26	0	290
	P. AFECTADAS	0	635	1.251	806	476	532	530	278	0	4.508
BALEARES	Nº INAP.	0	4	17	19	5	2	5	4	0	56
	P. AFECTADAS	0	260	594	808	125	324	222	43	0	2.376
CANARIAS	Nº INAP.	0	32	120	95	97	93	58	66	0	561
	P. AFECTADAS	0	1.940	4.575	4.724	1.251	1.419	1.090	908	0	15.907
CANTABRIA	Nº INAP.	0	9	33	27	26	20	17	16	3	151
	P. AFECTADAS	0	401	626	441	189	303	353	172	24	2.509
CASTILLA LA MANCHA	Nº INAP.	0	24	69	53	29	24	16	10	0	225
	P. AFECTADAS	0	981	1.484	1.010	715	589	285	540	0	5.604
CASTILLA Y LEÓN	Nº INAP.	0	25	125	69	54	39	30	21	0	363
	P. AFECTADAS	0	906	3.289	1.060	1.126	657	362	312	0	7.712
CATALUÑA	Nº INAP.	8	57	258	229	156	120	87	68	1	984
	P. AFECTADAS	285	1.648	9.435	6.034	3.534	2.076	1.952	1.092	39	26.095
CEUTA	Nº INAP.	0	0	2	0	1	1	1	0	0	5
	P. AFECTADAS	0	0	34	0	14	12	10	0	0	70

REGISTROS DE ACUERDOS DE INAPLICACIÓN Y PERSONAS POR ELLOS AFECTADAS POR AÑOS Y TERRITORIOS											
AUTORIDAD LABORAL		2009-2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	Enero-Febrero 2019	TOTAL
COMUNIDAD VALENCIANA	Nº INAP.	0	102	366	269	199	184	154	127	8	1.409
	P. AFECTADAS	0	4.889	13.582	9.101	7.700	7.936	7.239	5.287	83	55.817
ESTATAL	Nº INAP.	0	22	67	30	12	14	16	11	0	172
	P. AFECTADAS	0	8.208	90.767	10.463	1.346	5.170	1.096	702	0	117.752
EXTREMA- DURA	Nº INAP.	0	18	106	83	58	54	82	112	3	516
	P. AFECTADAS	0	418	1.870	1.081	437	765	610	1.560	25	6.766
GALICIA	Nº INAP.	0	27	199	180	102	61	64	40	1	674
	P. AFECTADAS	0	1.108	4.215	2.483	1.832	1.089	936	686	3	12.352
MADRID	Nº INAP.	0	24	102	62	33	37	26	24	1	309
	P. AFECTADAS	0	1.122	7.740	2.962	774	801	805	704	64	14.972
MURCIA	Nº INAP.	0	3	35	20	13	15	12	12	0	110
	P. AFECTADAS	0	12	1.241	1.061	1.134	740	800	1.701	0	6.689
NAVARRA	Nº INAP.	1	13	78	49	22	27	31	15	3	239
	P. AFECTADAS	4	300	1.862	690	411	454	297	151	60	4.229
PAÍS VASCO	Nº INAP.	0	16	66	36	22	46	25	15	0	226
	P. AFECTADAS	0	220	1.736	926	581	390	505	360	0	4.718
RIOJA	Nº INAP.	0	1	12	2	4	1	1	0	0	21
	P. AFECTADAS	0	25	233	175	278	84	100	0	0	895
TOTAL	Nº INAP.	14	538	2.572	1.901	1.349	1.271	1.017	972	39	9.673
	P. AFECTADAS	1.731	26.799	161.835	55.753	28.966	30.044	22.015	20.435	651	348.229

El incremento producido en Extremadura en 2018, se debe en buena medida a que en éste año confluyen varios registros múltiples de algunos acuerdos, en concreto, en Badajoz tres acuerdos fueron registrados tres veces cada uno de ellos, y en otros siete casos se produjeron dos registros; mientras en el ámbito autonómico un acuerdo fue objeto de tres registros ese año y otro de dos; en Cáceres únicamente una inaplicación fue registrada dos veces. Estos registros múltiples en un mismo año, elevan sensiblemente el número de registros, pero no tanto el de los acuerdos.

Fecha de inicio de las inaplicaciones

Cuestión aparte, es el elevado número de registros de acuerdos de inaplicación con una fecha de inicio de vigencia anterior al de la fecha de firma, es decir, que podríamos estar ante un supuesto anómalo de inaplicaciones con carácter retroactivo.

La anomalía viene dada por el hecho de que la legislación²⁰ y jurisprudencia²¹ vigentes son muy claras en cuanto a la imposibilidad legal de adoptar medidas que recorten derechos laborales con carácter retroactivo, es decir, cuando ya se ha materializado la contraprestación en trabajo realizado por parte de las trabajadoras y trabajadores afectados por la medida, por más que pueda ser objeto de un acuerdo con la representación legal de los mismos, o, en su caso, con una representación “Ad Hoc”. Por tanto, no hablamos de una anomalía “menor” sino de una bastante grave, porque comporta lesión ilegítima de derechos de los trabajadores y trabajadoras y con repercusión en las cotizaciones sociales a la Seguridad Social y en la Hacienda pública.

Así, la Sala de lo Social del Tribunal Supremo en la sentencia 2318/2015 del recurso de casación interpuesto por la empresa Scindler, en el punto 4 del Segundo Fundamento de Derecho señala: *“El descuelgue actúa hacia el futuro. Así se colige del propio art. 82.3 ET cuando, incluso con acuerdo, se señala que lo que se determina de él son “las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración”. Ello habría de impedir que se afectaran salarios ya devengados, de los que la empresa resulta acreedora aunque se halle en situación de morosidad respecto de los mismos”*.

Pues bien, a lo largo de todo el periodo analizado el 44% de todos los registros de inaplicaciones tenían una fecha de inicio de vigencia anterior a la fecha de firma, un porcentaje muy elevado que corresponde, concretamente, a 4.263 registros que afectan a 152.154 personas. Tal volumen de incidencias no puede explicarse en meros errores de asignación de fecha de inicio de las medidas por parte de quien registra el acuerdo. Sin disponer del texto de los acuerdos, ya que no se publican, no podemos contrastar si la fecha registrada en REGCON se corresponde o no con la pactada por las partes, pero los datos son un indicio más que suficiente para que las organizaciones sindicales y empresariales de los convenios sectoriales inaplicados, las Autoridades Laborales y la Inspección de Trabajo,

20 Art. 9.3 de la Constitución Española; Art. 2.3 del Código Civil; Arts. 3.5, 82.3 del Estatuto de los Trabajadores citados en las sentencias mencionadas en la nota 21.

21 Entre otras: STSJ de Madrid 3042/2014 y STS 3475/2015, declaran la imposibilidad de aplicar carácter retroactivo a la inaplicación acordada por la empresa Ariete Seguridad con USO y el comité de empresa provincial, tras demanda interpuesta por CCOO y UGT; SAN 00171/2018, declara la imposibilidad de aplicar carácter retroactivo a la inaplicación acordada por la empresa QDC MEDIA SAU y la RLT, tras demanda interpuesta por CCOO; STS 2318/2015 en el recurso de Casación interpuesto por la empresa SCHINDLER contra la STSJ de Asturias de 15/11/2013 por demanda presentada por USO, UGT, CCOO y CSI.

lleven a efecto las comprobaciones oportunas para verificar los hechos y adoptar las medidas adecuadas en cada caso, tanto sobre las inaplicaciones ya vencidas, las que aún están en vigor y las que se puedan producir en el futuro.

La distribución de estas 4.263 incidencias, atendiendo a las Federaciones sectoriales de CCOO en donde se encuadran los convenios inaplicados, es la siguiente:

INAPLICACIONES CON FECHA DE INICIO DE VIGENCIA ANTERIOR A LA FECHA DE FIRMA DEL ACUERDO POR FEDERACIONES CCOO				
FEDERACIÓN	TOTAL REGISTROS	Nº DE INCIDENCIAS	% Incidencias sobre el TOTAL	% Incidencias sobre registros de cada Federación
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	1.769	785	18,41	44,38
ENSEÑANZA	271	104	2,44	38,38
INDUSTRIA	2.303	1.021	23,95	44,33
SANIDAD	543	258	6,05	47,51
SERVICIOS	3.649	1.548	36,31	42,42
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	1.138	547	12,83	48,07
TOTAL	9.673	4.263	100,00	44,07

Como parece lógico, el mayor volumen de incidencias se concentra en la Federación de Servicios, el 36,31% por ser también la que mayor número de inaplicaciones tiene, aunque tiene un porcentaje relativo del 42,42%, algo inferior al 44,07% que hay a nivel general. La Federación de Servicios a la Ciudadanía tiene el más alto porcentaje relativo de anomalías, 48,07%, cuatro puntos más que el que hay a nivel general. También es significativo el porcentaje relativo que tiene la Federación de Sanidad y Servicios Sociosanitarios, un 47,51%, mientras que sólo cuenta con el 6,05% de todas las anomalías; en los sectores de Enseñanza, con el 2,44% de inaplicaciones anómalas sobre el total, el porcentaje relativo de incidencias es el menor, con el 38,38%.

En la distribución por comunidades autónomas de las 4.263 inaplicaciones que presentan incidencia en la fecha de inicio de vigencia, reflejada en el cuadro posterior, destaca en valores absolutos Andalucía con un 33,05% sobre el total, en lógica correspondencia con ser el territorio que concentra el mayor número de todas las inaplicaciones registradas en el periodo analizado en este informe (el 31,93%). Por el mismo motivo, la Comunidad Valenciana tiene el segundo porcentaje de incidencias más importante, con un 15,58% sobre el total.

En valores relativos, el porcentaje de incidencias en la fecha de inicio de vigencia también es muy alto en Andalucía, un 45,61%, algo más de 4,54 puntos que el que se produce a nivel general, pero es superado en otros nueve territorios (Asturias, Cantabria, Castilla La Mancha, Baleares, Canarias, Comunidad Valenciana, Navarra y Rioja), aunque algunos de ellos son irrelevantes a estos efectos ya que han registrado muy pocas inaplicaciones.

INAPLICACIONES CON FECHA DE INICIO DE VIGENCIA ANTERIOR A LA FECHA DE FIRMA DEL ACUERDO POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS				
COMUNIDAD AUTÓNOMA	TOTAL REGISTROS	Nº de INCIDENCIAS	% Incidencias sobre el TOTAL	% Incidencias sobre registros ante cada Autoridad Laboral
ANDALUCÍA	3.089	1.409	33,05	45,61
ARAGÓN	273	124	2,91	45,42
ASTURIAS	290	149	3,50	51,38
CANTABRIA	151	79	1,85	52,32
CASTILLA Y LEÓN	363	142	3,33	39,12
CASTILLA LA MANCHA	225	104	2,44	46,22
CATALUÑA	984	416	9,76	42,28
CEUTA	5	2	0,05	40,00
COMUNIDAD VALENCIANA	1.409	664	15,58	47,13
ESTATAL	172	64	1,50	37,21
EXTREMADURA	516	108	2,53	20,93
GALICIA	674	276	6,47	40,95
ISLAS BALEARES	56	31	0,73	55,36
ISLAS CANARIAS	561	281	6,59	50,09
MADRID	309	122	2,86	39,48
MURCIA	110	66	1,55	60,00
NAVARRA	239	125	2,93	52,30
PAÍS VASCO	226	88	2,06	38,94
RIOJA	21	13	0,30	61,90
TOTAL	9.673	4.263	100,00	44,07

Por el contrario, Extremadura presenta un nivel de incidencia relativa singularmente inferior al resto, con el 20,93%. También en el ámbito estatal, esta incidencia es inferior a la media, pero alcanza el 37,21%.

Estos datos ponen en evidencia la falta de control de legalidad de esta figura en los términos previstos en la reforma laboral de 2012, que estableció sólo la obligación de depósito ante la Autoridad Laboral pero no la de publicación oficial, y la ausencia de mínimos controles administrativos sobre datos de registro de los acuerdos que son esenciales porque afectan a la legalidad de su contenido.

Finalmente, para cerrar este apartado, presentamos los datos de las inaplicaciones que presentan anomalías en la fecha de inicio de vigencia y que afectan a convenios sectoriales de ámbito estatal, donde el papel de vigilancia y aplicación del convenio que tiene la Comisión Paritaria del mismo, y a quién las empresas que promueven y llevan a cabo una inaplicación están obligadas a informar, debería posibilitar que hagan un seguimiento del contenido pactado en el acuerdo de inaplicación, incluida la fecha de vigencia inicial y también la final, ya que no puede superar la propia vigencia del convenio.

INAPLICACIONES DE CONVENIOS SECTORIALES ESTATALES CON ANOMALÍAS EN FECHA INICIO VIGENCIA

FEDERACIÓN	Nº Inaplicaciones
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	93
ENSEÑANZA	63
INDUSTRIA	204
SANIDAD	167
SERVICIOS	164
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	133
TOTAL	824

Inaplicaciones que no han registrado fecha de finalización del acuerdo

La falta de indicación de una fecha de finalización es otra forma de incumplimiento de los requisitos establecidos en la norma legal²².

Como en el caso de las inaplicaciones que fijan una fecha de inicio anterior a la fecha de firma, el número de las que incumplen el requisito de fijar la duración de la inaplicación es elevadísimo, 3.118 de un total de 9.673, es decir un 32,23%, lo que indica que no estamos ante un mero error casual cometido en el proceso de registro por lo que, mientras no se contraste la información del registro con el texto del acuerdo, hay que señalar que estamos ante otro indicio de posible vulneración de la norma legal de gran importancia, dado el volumen de casos y sus consecuencias.

Además, las anomalías en las vigencias se superponen en muchos casos. Así, de las 4.263 inaplicaciones con fecha de inicio anterior a la fecha de firma del acuerdo, 1.128 no fijan la fecha de finalización, cayendo en un doble incumplimiento de las condiciones establecidas legalmente.

Es una situación que se produce en todos los ámbitos territoriales, con porcentajes relativos por encima siempre del 20%, situándose la media de incidencias en un 32,23%. El mayor porcentaje absoluto de incidencias, con diferencia sobre el segundo territorio, se produce en Andalucía, con el 32,39% del total aunque su porcentaje relativo, el 32,70%, apenas destaca sobre la media general. El territorio que más porcentaje relativo de incidencias tiene es Cataluña, con el 50,71% de las inaplicaciones registradas en su ámbito, 18,5 puntos más que la media general, lo que la coloca también en segunda posición en valores absolutos, con un 16% en relación a la totalidad de incidencias de este tipo.

22 El Art. 82.3 del Estatuto de los Trabajadores fija, entre otras, las siguientes condiciones para la inaplicación de un convenio colectivo: *“El acuerdo deberá determinar con exactitud las nuevas condiciones de trabajo aplicables en la empresa y su duración, que no podrá prolongarse más allá del momento en que resulte aplicable un nuevo convenio en dicha empresa”*.

INCIDENCIAS EN RELACIÓN A LA FECHA DE DE FINALIZACIÓN DE VIGENCIA POR AUTORIDAD LABORAL				
AUTORIDAD LABORAL	Total inaplicaciones	Nº Inaplicaciones sin fecha de finalización	% Incidencias sobre TOTAL	% Incidencias sobre registros ante cada Autoridad Laboral
ANDALUCÍA	3.089	1.010	32,39	32,70
ARAGÓN	273	94	3,01	34,43
ASTURIAS	290	67	2,15	23,10
CANTABRIA	151	35	1,12	23,18
CASTILLA Y LEÓN	363	139	4,46	38,29
CASTILLA LA MANCHA	225	52	1,67	23,11
CATALUÑA	984	499	16,00	50,71
CEUTA	5	1	0,03	20,00
COMUNIDAD VALENCIANA	1.409	347	11,13	24,63
ESTATAL	172	43	1,38	25,00
EXTREMADURA	516	178	5,71	34,50
GALICIA	674	212	6,80	31,45
ISLAS BALEARES	56	14	0,45	25,00
ISLAS CANARIAS	561	171	5,48	30,48
MADRID	309	99	3,18	32,04
MURCIA	110	36	1,15	32,73
NAVARRA	239	59	1,89	24,69
PAÍS VASCO	226	55	1,76	24,34
RIOJA	21	7	0,22	33,33
TOTAL	9.673	3.118	100,00	32,23

También cabe destacar el alto volumen relativo de este tipo de incidencia en Catilla y León con el 38,29%, sólo por detrás de Cataluña, mientras que, por el menor número de inaplicaciones registradas en su territorio, sólo está en la séptima posición en valores absolutos. Por el contrario, la Comunidad Valenciana que cuenta con el segundo mayor volumen de inaplicaciones, tiene un bajo nivel de incidencias de este tipo, con un 24,63% en valores relativos, 7,6 puntos menos que la media y un 11,13% en valores absolutos.

En relación a la distribución sectorial de estos 3.118 casos que incumplen con la fijación de la duración se constata que es relativamente homogénea en la todas ellas, con una horquilla que va desde el 34,65% de incidencias en las inaplicaciones de convenios adscritos a la Federación de Construcción y Servicios hasta el 29,26% de las registradas en el ámbito de la de Servicios a la Ciudadanía. No obstante, como las inaplicaciones del ámbito de la Federación de Servicios representan el 37,72% del total, el porcentaje absoluto de incidencias de este tipo es incluso mayor, llegando al 39,26%.

INCIDENCIAS EN RELACIÓN A LA FECHA DE DE FINALIZACIÓN DE VIGENCIA POR FEDERACIONES DE CCOO				
FEDERACIÓN	Total inaplicaciones	Nº Inapl. sin fecha de finalización	% Incidencias sobre TOTAL	% Incidencias sobre registros de cada Federación
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	1.769	613	19,66	34,65
ENSEÑANZA	271	84	2,69	31,00
INDUSTRIA	2.303	702	22,51	30,48
SANIDAD	543	162	5,20	29,83
SERVICIOS	3.649	1.224	39,26	33,54
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	1.138	333	10,68	29,26
TOTAL	9.673	3.118	100,00	32,23

Vista la dimensión que tienen las incidencias en relación a la vigencia de las inaplicaciones declarada en los datos del depósito realizado en REGCON por la representación de quienes firman, que entendemos que de forma muy mayoritaria, si no exclusiva, es realizada por la representación empresarial, tenemos que concluir que este aspecto de la vigencia, es el mayor problema observado en el análisis de datos de las inaplicaciones y el más grave, en la medida que pueden significar incumplimientos de la legalidad en aspectos formales exigibles y, presumiblemente, con efectos negativos sobre los derechos de las trabajadoras y trabajadores y sobre las cotizaciones a la Seguridad Social y a la Hacienda pública.

La gravedad de estos incumplimientos ha sido señalada también en el estudio encargado por la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos “Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007/2015)”²³ que en su Parte IV ana-

23 “Evolución de los contenidos económicos de la negociación colectiva en España (2007/2015)”. Estudio dirigido por José María Goerlich Peset y coordinado por Pablo Gimeno Díaz de Ataur por encargo de la CCNCC y publicado en 2018 por el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

liza extensamente la “Inaplicación Salarial del Convenio Colectivo”. Uno de los autores de esta Parte IV²⁴, apartados 2 y 3, ha analizado los acuerdos de inaplicación de determinados sectores, tanto desde la vertiente cuantitativa como cualitativa, y ha llegado a la conclusión en relación a la duración de la inaplicación de que “... éste es, probablemente, el punto en el que mayores y más flagrantes desviaciones de la normativa se recogen...”²⁵.

El análisis de 75 textos de inaplicaciones, le lleva a mencionar entre las irregularidades cometidas, el establecimiento de condiciones de vigencia ajenas a los requisitos legales, incluso con la intención expresamente manifestada de superar la entrada en vigor del nuevo convenio colectivo que procedían a inaplicar. Así, el autor manifiesta que “Evidentemente, la violación de las previsiones legales es clara, explícita e indubitada” en relación a un acuerdo de inaplicación que establece que *“ambas partes se comprometen a mantener la escala salarial acordada con independencia de que, durante el periodo de ochos años de inaplicación establecido, sea aprobado publicado el nuevo convenio colectivo XVIII general para la Industria Química o, en su lugar, el nuevo convenio colectivo para la Industria transformadora de Plásticos, actualmente en negociación”*²⁶.

En nuestra opinión, tanto de los datos reflejados en nuestro informe como de los ejemplos y conclusiones recogidos por Gómez Rufián en el estudio citado, en el caso de que la norma legal hubiese previsto el registro y publicación de los acuerdos de inaplicación, la Autoridad Laboral habría tenido que hacer un control de legalidad como el que se le aplica a los convenios colectivos, y ante las inaplicaciones configuradas con estos elementos anómalos y contrarios a la legalidad vigente, se les habría exigido su subsanación como requisito inexcusable para su registro y publicación.

24 Luis Gómez Rufián. Doctorando en Derecho. Universidad Carlos III, de Madrid.

25 IBIDEM Pág.663.

26 IBIDEM Pág. 664.

NUEVOS ACUERDOS DE INAPLICACIÓN Y RENOVACIONES DE ACUERDOS ANTERIORES

De los 9.673 registros de acuerdos de inaplicación registrados 6.068, que suponen el 63% del total, corresponden a registros de acuerdos nuevos. Una gran mayoría de los acuerdos de inaplicación no son renovados nunca, concretamente 4.001 acuerdos que suponen el 66% de los 6.068 acuerdos creados, no fueron posteriormente renovados, tal y como el siguiente cuadro muestra.

Nº DE REGISTROS POR INAPLICACIÓN		
Nº DE REGISTROS	Nº DE INAPLICACIONES	TOTAL REGISTROS
1	4.001	4.001
2	1.219	2.434
3	464	1.392
4	216	864
5	86	430
6	53	318
7	15	105
8	9	72
9	2	18
11	1	11
12	2	24
TOTAL	6.068	9.673

Entre los 2.067 acuerdos que sí han sido objeto de renovaciones, el 59% sólo han sido renovados una vez, de modo que sólo el 14% de los acuerdos de inaplicación han sido renovados en dos o más ocasiones, no parece un porcentaje muy elevado si tenemos en cuenta, además, que en muchas ocasiones la renovación se produce porque las inaplicaciones son acordadas con una vigencia inicial que superan la del convenio que inaplican por lo que se ven “obligadas” a renegociar su renovación tras el registro y publicación del nuevo texto convencional²⁷.

Para interpretar correctamente los datos, debemos tener en cuenta que en algunos casos las inaplicaciones han sido acordadas para periodos inferiores al año, lo que justifica que en la tabla aparezcan acuerdos renovados más de siete veces cuando el periodo objeto de análisis va del 2012 a inicios del 2019. Las dos inaplicaciones que cuentan con 12 registros, es decir el acuerdo inicial y once renovaciones, corresponden a acuerdos iniciados en enero del 2013 y renovados semestralmente hasta diciembre del 2018²⁸. En otros casos, responden a irregularidades ya mencionadas en relación al ámbito funcional (acuerdos de centros de trabajo diferentes que se registran bajo un único código que corresponde a la totalidad de la empresa), al registro de acuerdos firmados con muy poca diferencia temporal o con vigencias que se solapan.

En cualquier caso, es evidente que lo más preocupante de la tabla se sitúa en la parte inferior: esas 168 inaplicaciones que han sido renovadas al menos en cuatro ocasiones, lo que significa que a las 5.478 personas que conforman las plantillas de estas empresas se les vienen inaplicando las condiciones establecidas en los convenios sectoriales de referencia prácticamente año tras año desde la reforma laboral del 2012. En muchas ocasiones se trata de pequeñas empresas en las que no existe representación sindical²⁹,

27 Es el caso, por ejemplo, de la empresa Vanesa Santos Delgado de Santa Cruz de Tenerife, en la que se firma en junio del 2013 un acuerdo de inaplicación del *Convenio provincial de Hostelería de Santa Cruz de Tenerife*, con vigencia del 1 de junio del 2013 al 31 de mayo del 2016; sin embargo, en agosto del 2015 se firmó una renovación del convenio sectorial, y tres meses más tarde la empresa registró un nuevo acuerdo de inaplicación, esta vez con una vigencia sólo para el 2015, de modo que la renovación limitó la duración inicial de la inaplicación.

28 Los acuerdos de inaplicación de las empresas Fotógrafos Casares SL y Maingrafor SL coinciden, además, en que ambos son de la provincia de Córdoba, inaplican los salarios establecidos en el *Convenio estatal de Artes Gráficas, Manipulad de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares* y, por supuesto, han sido acordados por comisiones Ad Hoc ¿Demasiadas coincidencias?.

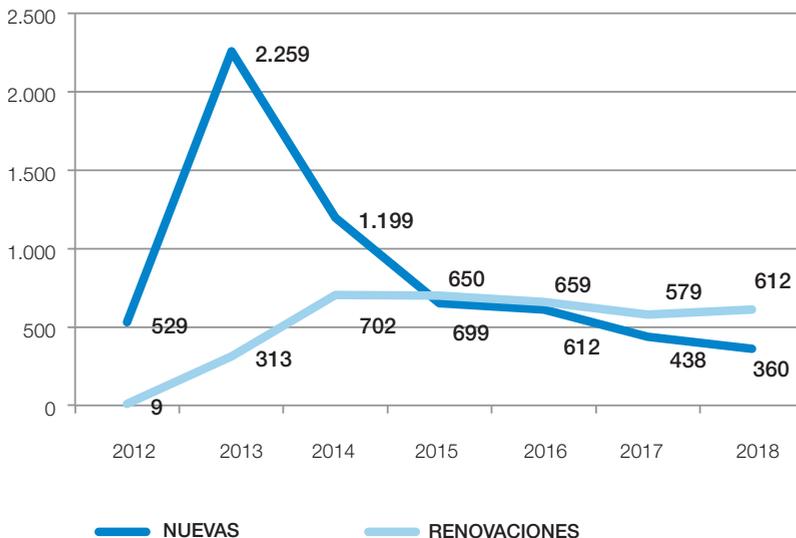
29 Por ejemplo, la empresa CB Suministros Pineda registró en junio del 2013 una inaplicación de las condiciones salariales establecidas en el *Convenio del Comercio en General de la provincia de Granada* que ha renovado año tras año, vigente la última renovación hasta finales del 2019, de aplicación al único trabajador que tiene en plantilla.

pero también hay ejemplos de grandes empresas en las que estos acuerdos parecen mantenerse en el tiempo de forma indefinida³⁰.

El gráfico de la página siguiente muestra la evolución a lo largo de estos años de las inaplicaciones diferenciando entre los nuevos acuerdos y las renovaciones. En él queda claramente reflejado que tras el arranque del 2012, se produce la espectacular irrupción de las inaplicaciones en el 2013 con esos 2.259 nuevos acuerdos a los que se añaden 313 renovaciones, que suponen nada menos que un 60% de los acuerdos creados el año anterior. En 2014 y 2015 bajan drásticamente los acuerdos de nueva creación, casi la mitad cada uno de los años con respecto al anterior y, aunque en menor medida, continúan bajando en los años siguientes.

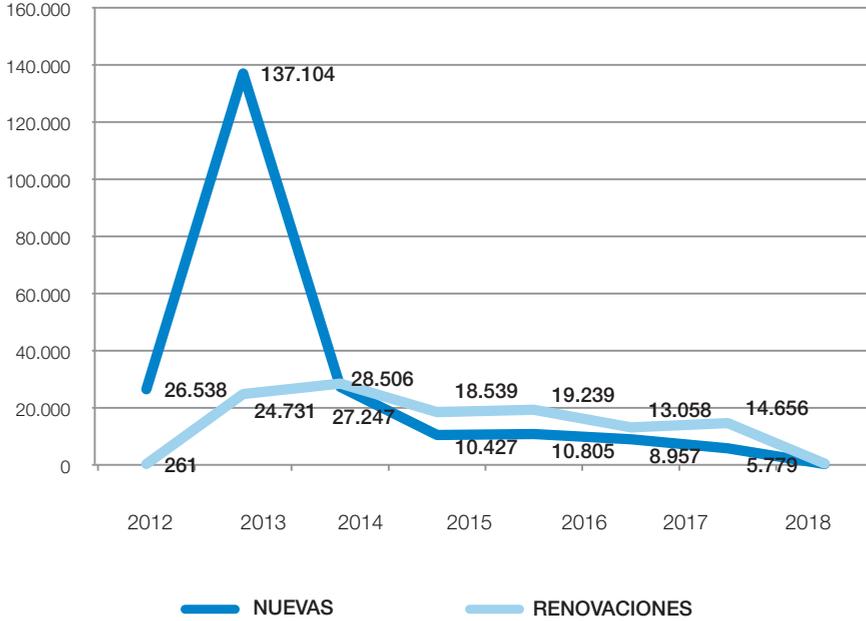
Mientras que las renovaciones, por su parte, aunque en términos absolutos suben mucho en 2014, suponen sólo el 31% de los acuerdos firmados en el 2013, lo que significa un claro descenso en términos relativos; en 2015 bajan ligeramente hasta situarse por debajo de las 700 renovaciones y situándose por primera vez por encima de los acuerdos de nueva creación. En los años siguientes la cifra de acuerdos renovados, aunque parece tender a la baja, se mantiene entre los 600 y los 700 (debemos tener en cuenta que los datos correspondientes a 2017 y 2018 no son definitivos), y siempre por encima de los nuevos acuerdos.

Evolución acuerdos de inaplicación nuevos y renovados



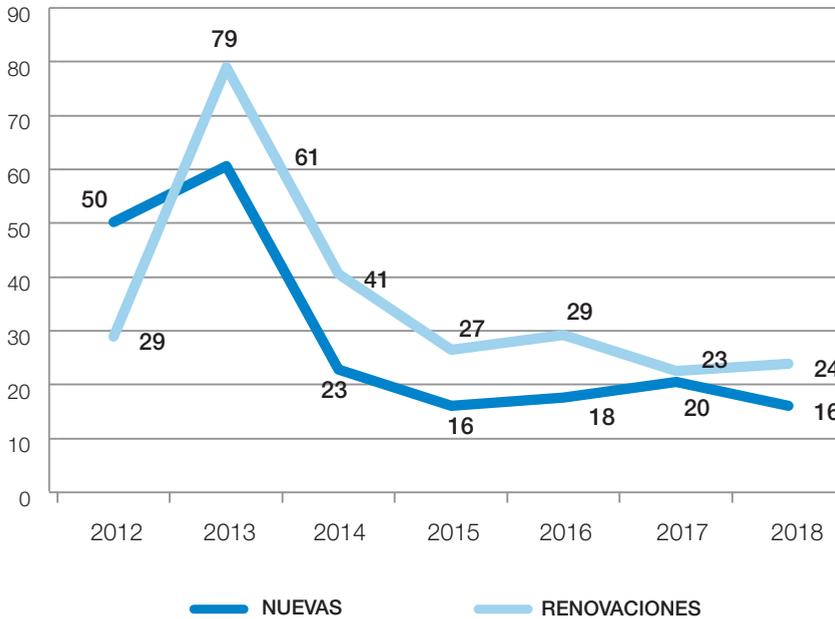
30 En la empresa castellanense Marie Claire S.A. que cuenta, según el último de los registros, con 719 personas en plantilla, el acuerdo para inaplicar el *Convenio estatal de la Industria Textil y de la Confección*, que inició su vigencia el 1 de junio del 2013 ha sido renovado año tras año hasta la actualidad por una comisión conformada por representantes de CCOO y UGT. En la empresa Cocalni Cooperativa Valenciana, con 463 personas en plantilla, fueron firmados dos acuerdos de inaplicación en octubre del 2012 y ambos se han renovado hasta el tercer trimestre del 2018, uno de ellos inaplica el *Convenio colectivo del sector de Recolección de Cítricos de la Comunidad Valenciana* y ha sido firmado por CCOO y UGT, y el otro el *Convenio de Manipulación y Envasado para el Comercio y Exportación de los Cítricos de la Comunidad Valenciana* firmado únicamente por CCOO.

Personas afectadas por acuerdos de inaplicación nuevos y renovados



El gráfico de evolución de las personas afectadas por estos acuerdos, aunque muestra aparentemente dos líneas similares a las del gráfico anterior permite, sin embargo, visibilizar que a partir del 2014 el número de personas afectadas por los acuerdos de renovación supera ya al de las afectadas por los de nueva creación, y ello debido no sólo a que los acuerdos renovados son más numerosos que los nuevos sino también a que las renovaciones afectan de media a un mayor número de trabajadores/as, tal y como refleja claramente el siguiente gráfico: a excepción del 2012, la línea que muestra la media de personas afectadas por las renovaciones está bastante por encima de la correspondiente a los nuevos acuerdos y ello pese a que en el 2013 fueran acordadas doce nuevas inaplicaciones del sector financiero que afectaban a más de cincuenta mil personas.

Media de personas afectadas por acuerdos de inaplicación nuevos y renovados



En las tablas de la página siguiente se han especificado los registros de acuerdos de inaplicación nuevos y renovados para cada uno de los años, así como las personas afectadas en cada caso, la primera tabla en términos absolutos y la segunda en porcentajes.

Las dos siguientes tablas se centran en los nuevos acuerdos firmados cada uno de los años, distinguiendo entre los que posteriormente han sido renovados de los que no lo fueron. En ellas se evidencia que a medida que los años pasan decrece el porcentaje de los acuerdos de nueva creación que son posteriormente renovados (los datos correspondientes a los dos últimos años no deben ser considerados dada la evidente provisionalidad del dato correspondiente al 2018 y a la falta de tiempo para que se renueven los firmados en el 2019).

Nº DE REGISTROS DE INAPLICACIONES POR AÑO: NUEVOS ACUERDOS Y RENOVACIONES

AÑO	TOTAL		NUEVOS ACUERDOS		RENOVACIONES	
	Nº de INAPLICACIONES	PERSONAS AFECTADAS	Nº de INAPLICACIONES	PERSONAS AFECTADAS	Nº de INAPLICACIONES	PERSONAS AFECTADAS
Anteriores al 2012	14	1.731	10	1.706	4	25
2012	538	26.799	529	26.538	9	261
2013	2.572	161.835	2.259	137.104	313	24.731
2014	1.901	55.753	1.199	27.210	702	28.543
2015	1.349	28.966	650	10.427	699	18.539
2016	1.271	30.044	612	10.805	659	19.239
2017	1.017	22.015	438	8.957	579	13.058
2018	972	20.435	360	5.779	612	14.656
Hasta marzo de 2019	39	651	11	262	28	389
TOTAL	9.673	348.229	6.068	228.788	3.605	119.441

% DE REGISTROS DE INAPLICACIONES POR AÑO: NUEVOS ACUERDOS Y RENOVACIONES

AÑO	TOTAL		NUEVOS ACUERDOS		RENOVACIONES	
	% de INAPLICACIONES	% PERSONAS AFECTADAS	% de INAPLICACIONES	% PERSONAS AFECTADAS	% de INAPLICACIONES	% PERSONAS AFECTADAS
Anteriores al 2012	100,00	100,00	71,43	98,56	28,57	1,44
2012	100,00	100,00	98,33	99,03	1,67	0,97
2013	100,00	100,00	87,83	84,72	12,17	15,28
2014	100,00	100,00	63,07	48,80	36,93	51,20
2015	100,00	100,00	48,18	36,00	51,82	64,00
2016	100,00	100,00	48,15	35,96	51,85	64,04
2017	100,00	100,00	43,07	40,69	56,93	59,31
2018	100,00	100,00	37,04	28,28	62,96	71,72
Hasta marzo de 2019	100,00	100,00	28,21	40,25	71,79	59,75
TOTAL	100,00	100,00	62,73	65,70	37,27	34,30

N° DE INAPLICACIONES NUEVAS POR AÑO DE FIRMA CON O SIN RENOVACIÓN POSTERIOR						
AÑO	TOTAL		RENOVADAS POSTERIORMENTE		SIN RENOVACION POSTERIOR	
	N° de INAPLICACIONES	PERSONAS AFECTADAS	N° de INAPLICACIONES	PERSONAS AFECTADAS	N° de INAPLICACIONES	PERSONAS AFECTADAS
Anteriores al 2012	10	1.706	7	296	3	1.410
2012	529	26.538	232	13.219	297	13.319
2013	2.259	137.104	877	40.511	1.382	96.593
2014	1.199	27.210	423	8.227	776	18.983
2015	650	10.427	227	2.873	423	7.554
2016	612	10.805	165	3.276	447	7.529
2017	438	8.957	101	2.483	337	6.474
2018	360	5.779	33	206	327	5.573
Hasta marzo de 2019	11	262	0	0	11	262
TOTAL	6.068	228.788	2.065	71.091	4.003	157.697

% DE INAPLICACIONES NUEVAS POR AÑO DE FIRMA CON O SIN RENOVACIÓN POSTERIOR						
AÑO	TOTAL		RENOVADAS POSTERIORMENTE		SIN RENOVACION POSTERIOR	
	% de INAPLICACIONES	% PERSONAS AFECTADAS	% de INAPLICACIONES	% PERSONAS AFECTADAS	% de INAPLICACIONES	% PERSONAS AFECTADAS
Anteriores al 2012	100,00	100,00	70,00	17,35	30,00	82,65
2012	100,00	100,00	43,86	49,81	56,14	50,19
2013	100,00	100,00	38,82	29,55	61,18	70,45
2014	100,00	100,00	35,28	30,24	64,72	69,76
2015	100,00	100,00	34,92	27,55	65,08	72,45
2016	100,00	100,00	26,96	30,32	73,04	69,68
2017	100,00	100,00	23,06	27,72	76,94	72,28
2018	100,00	100,00	9,17	3,56	90,83	96,44
Hasta marzo de 2019	100,00	100,00	0,00	0,00	100,00	100,00
TOTAL	100,00	100,00	34,03	31,07	65,97	68,93

ACUERDOS DE INAPLICACIÓN y AFECTADOS/AS por FEDERACIONES (Números absolutos)						
FEDERACIÓN	TOTAL		RENOVADOS POSTERIORMENTE		SIN RENOVACIÓN POSTERIOR	
	ACUERDOS	PERSONAS AFECTADAS	ACUERDOS	PERSONAS AFECTADAS	ACUERDOS	PERSONAS AFECTADAS
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	1.102	25.303	380	8.224	722	17.079
INDUSTRIA	1.393	50.197	523	19.502	870	30.695
ENSEÑANZA	193	7.514	44	1.501	149	6.013
SANIDAD	376	14.107	90	3.683	286	10.424
SERVICIOS	2.290	98.855	794	27.669	1.496	71.186
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	714	32.812	236	10.513	478	22.299
TOTAL	6.068	228.788	2.067	71.092	4.001	157.696

ACUERDOS DE INAPLICACIÓN y AFECTADOS/AS por FEDERACIONES (Porcentajes)						
FEDERACIÓN	TOTAL		RENOVADOS POSTERIORMENTE		SIN RENOVACIÓN POSTERIOR	
	ACUERDOS	PERSONAS AFECTADAS	ACUERDOS	PERSONAS AFECTADAS	ACUERDOS	PERSONAS AFECTADAS
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	18,16	11,06	18,38	11,57	18,05	10,83
INDUSTRIA	22,96	21,94	25,30	27,43	21,74	19,46
ENSEÑANZA	3,18	3,28	2,13	2,11	3,72	3,81
SANIDAD	6,20	6,17	4,35	5,18	7,15	6,61
SERVICIOS	37,74	43,21	38,41	38,92	37,39	45,14
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	11,77	14,34	11,42	14,79	11,95	14,14
TOTAL	100	100	100	100	100	100

La suma de las personas afectadas por el último registro correspondiente a cada uno de los 6.068 acuerdos de inaplicación asciende a 228.788, lo que supone una media de 38 personas por acuerdo. De estos acuerdos la mayoría no han sido nunca renovados, concretamente 4.001 que afectan a 157.696 personas (el 66% de los acuerdos y el 69% de las personas afectadas). En lógica con estos datos generales, en todas las federaciones son más los acuerdos sin renovación posterior que los renovados y también más las personas afectas por los primeros que por los segundos.

Sin embargo, si nos fijamos en el peso relativo de las federaciones en la distribución porcentual de los acuerdos de inaplicación en función de si han sido o no renovados sí podemos advertir algunas diferencias: tanto Construcción y Servicios como Servicios a la Ciudadanía mantienen un equilibrio casi pleno, la primera representa en ambos casos en torno al 18 % del total y la segunda en torno al 11,7 %. En el caso de las federaciones de Enseñanza y Sanidad su peso relativo es mayor en los acuerdos que no son renovados mientras que, por el contrario, Industria y Servicios tienen mayor presencia relativa entre los acuerdos que sí han sido renovados.

Si consideramos las personas afectadas, la tabla revela que si bien la Federación de Servicios es la que cuenta con mayor número de inaplicaciones y de personas por ellas afectadas, mientras los acuerdos de inaplicación suponen el 37,7% del total el de las personas afectadas por esos acuerdos asciende hasta el 43,2%, lo que significa que estas empresas cuentan con plantillas más grandes que la media; lo mismo ocurre en la Federación de Servicios a la Ciudadanía, aunque el peso que esta federación representa sobre el total es mucho menor. Por el contrario, en las Federaciones de Industria y Construcción y Servicios es inferior el peso relativo en la columna de personas afectadas que en el correspondiente a los acuerdos, lo que significa que en estas federaciones hay una proporción mayor de pequeñas empresas. En cuanto a Sanidad y Enseñanza muestran porcentajes muy similares en ambas columnas y muy alejados de las restantes organizaciones.

En las tablas por comunidades autónomas, además del ya mencionado elevado peso relativo de los acuerdos de inaplicación registrados en la Andalucía, Comunidad Valenciana, Cataluña y Canarias; en el caso de Andalucía y Canarias se combina con una peso relativo de las personas a ellos vinculadas muy bajo, lo que significa que la proporción de pequeñas empresas es muy superior en estos territorios a la media. La situación contraria se produce, como era de esperar, en el ámbito estatal, al que corresponden sólo el 2% de los acuerdos pero que afectan al 38% del total de personas. En el resto de comunidades se producen ligeras diferencias en un sentido u otro, pero en ningún caso tan pronunciadas.

ACUERDOS DE INAPLICACIÓN y AFECTADOS/AS por COMUNIDAD AUTÓNOMA						
COMUNIDAD AUTÓNOMA	TOTAL		RENOVADOS POSTERIORMENTE		SIN RENOVACIÓN POSTERIOR	
	ACUERDOS	PERSONAS AFECTADAS	ACUERDOS	PERSONAS AFECTADAS	ACUERDOS	PERSONAS AFECTADAS
ANDALUCÍA	1.930	29.741	658	10.233	1.272	19.508
ARAGÓN	182	7.939	55	895	127	7.044
ASTURIAS	159	2.829	65	747	94	2.082
BALEARES	39	1.844	13	436	26	1.408
CANARIAS	386	8.902	124	4.439	262	4.463
CANTABRIA	92	2.039	36	363	56	1.676
CASTILLA LA MANCHA	136	3.155	53	1.503	83	1.652
CASTILLA Y LEÓN	232	5.853	72	1.428	160	4.425
CATALUÑA	646	18.147	195	4.527	451	13.620
CEUTA	4	58	1	14	3	44
COMUNIDAD VALENCIANA	849	27.034	298	11.781	551	15.253
ESTATAL	120	87.577	32	24.370	88	63.207
EXTREMADURA	303	3.995	124	1.615	179	2.380
GALICIA	393	7.451	145	2.572	248	4.879
MADRID	209	10.935	68	2.656	141	8.279
MURCIA	66	4.306	32	1.510	34	2.796
NAVARRA	154	2.957	51	774	103	2.183
PAÍS VASCO	151	3.380	42	1.065	109	2.315
RIOJA	17	646	3	164	14	482
TOTAL	6.068	228.788	2.067	71.092	4.001	157.696

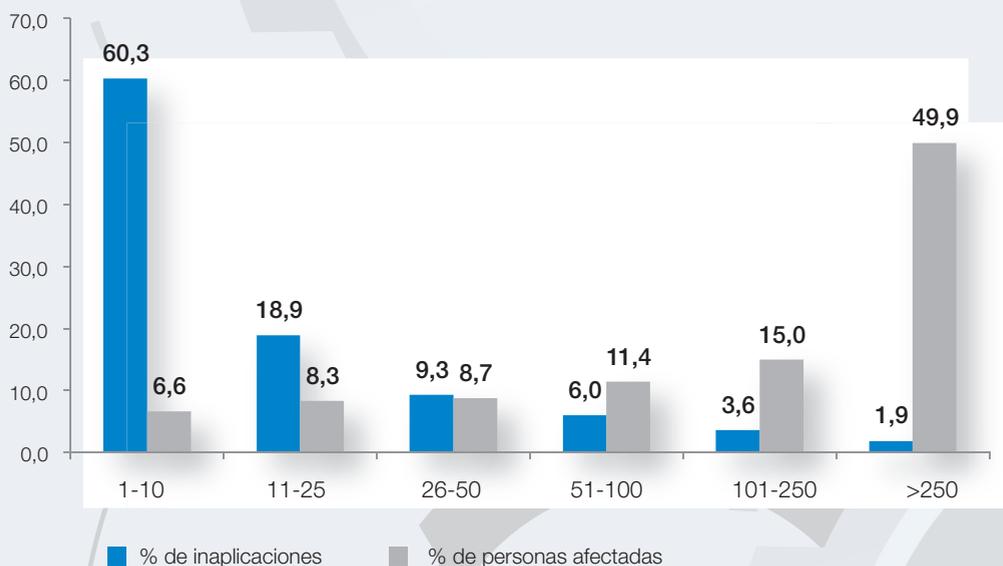
ACUERDOS DE INAPLICACIÓN y AFECTADOS/AS por COMUNIDAD AUTÓNOMA (Porcentajes)						
COMUNIDAD AUTÓNOMA	TOTAL		RENOVADOS POSTERIORMENTE		SIN RENOVACIÓN POSTERIOR	
	ACUERDOS	PERSONAS AFECTADAS	ACUERDOS	PERSONAS AFECTADAS	ACUERDOS	PERSONAS AFECTADAS
ANDALUCÍA	31,81	13,00	31,83	14,39	31,79	12,37
ARAGÓN	3,00	3,47	2,66	1,26	3,17	4,47
ASTURIAS	2,62	1,24	3,14	1,05	2,35	1,32
BALEARES	0,64	0,81	0,63	0,61	0,65	0,89
CANARIAS	6,36	3,89	6,00	6,24	6,55	2,83
CANTABRIA	1,52	0,89	1,74	0,51	1,40	1,06
CASTILLA LA MANCHA	2,24	1,38	2,56	2,11	2,07	1,05
CASTILLA Y LEÓN	3,82	2,56	3,48	2,01	4,00	2,81
CATALUÑA	10,65	7,93	9,43	6,37	11,27	8,64
CEUTA	0,07	0,03	0,05	0,02	0,07	0,03
COMUNIDAD VALENCIANA	13,99	11,82	14,42	16,57	13,77	9,67
ESTATAL	1,98	38,28	1,55	34,28	2,20	40,08
EXTREMADURA	4,99	1,75	6,00	2,27	4,47	1,51
GALICIA	6,48	3,26	7,01	3,62	6,20	3,09
MADRID	3,44	4,78	3,29	3,74	3,52	5,25
MURCIA	1,09	1,88	1,55	2,12	0,85	1,77
NAVARRA	2,54	1,29	2,47	1,09	2,57	1,38
PAÍS VASCO	2,49	1,48	2,03	1,50	2,72	1,47
RIOJA	0,28	0,28	0,15	0,23	0,35	0,31
TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00	100,00

PERSONAS AFECTADAS POR LOS ACUERDOS DE INAPLICACIÓN POR SEXO Y TAMAÑO DE LAS EMPRESAS

Para esta parte del análisis hemos optado por incluir un único registro por acuerdo de inaplicación, tomando como referencia el último realizado en aquellos casos en que se hayan producido renovaciones durante el periodo analizado en este informe. Son por tanto, 6.064 acuerdos que afectan a 228.788 personas, de las que el 56,32% son hombres y el 43,68% son mujeres.

Para el análisis por tamaño de las empresas, hemos establecido cinco tramos entre 1 y 250 trabajadoras/es incluyendo en el sexto tramo el resto de empresas. El tamaño de la empresa lo conforma, a efectos de este informe, el número de personas indicadas en cada acuerdo de inaplicación.

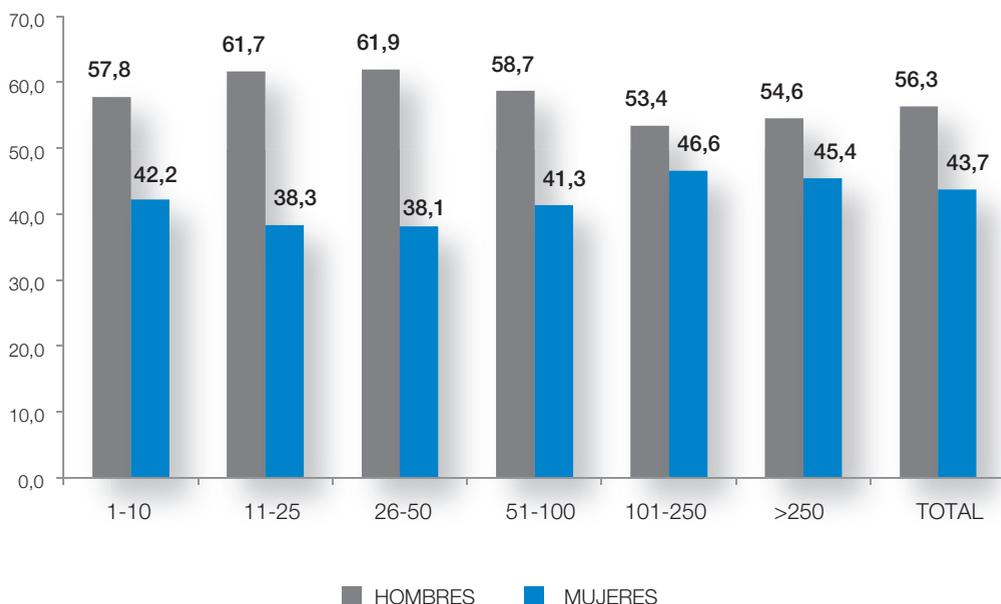
Porcentaje de inaplicaciones y de personas afectadas por tamaño de empresas



Como puede observarse, el 60,3% de las inaplicaciones se han producido en las empresas de menor tamaño, en el tramo de 1-10, aunque aglutina al menor volumen de personas afectadas, un 6,6%, y ello es así porque más del 11% de todas estas inaplicaciones afectan a una única persona (668 de las 6.064), a las que se añade un 10% más que afecta a sólo dos trabajadores/as (629 acuerdos). El tramo final, el de las empresas con más de 250 trabajadores/as, siendo el que representa el menor número de inaplicaciones es el que tiene una afectación mayor, con cerca del 50% del total de personas afectadas. En el resto de los tramos se produce un decrecimiento progresivo en el número de inaplicaciones a la vez que un alza en el número de personas afectadas.

En cuanto a la distribución por sexo, se constata un cierto equilibrio en la afectación de las inaplicaciones, aunque inferior al existente en la población asalariada en España³¹ en todo el periodo analizado, cuando la población asalariada femenina se sitúa entre el 47,75% y el 48,30%. Se observa, también, que el porcentaje relativo de hombres aumenta, con respecto a la cifra total en las empresas con plantillas más pequeñas, hasta los 100 trabajadores/as, disminuyendo en los tramos de mayor tamaño, siendo en los dos últimos donde el porcentaje relativo de mujeres aumenta hasta alcanzar el 46,50% en el tramo de 101-250.

Distribución por sexo y tamaño de la empresa



31 Datos INE (media de los cuatro trimestres de cada año).

	TRAMOS DE NÚMERO DE PERSONAS AFECTADAS						TOTAL
	1-10	11-25	26-50	51-100	101-250	>250	
Nº INAP.	3.655	1.147	564	366	219	113	6.064
PERSONAS AFECTADAS	15.198	19.025	19.992	26.097	34.220	114.256	228.788
TOTAL HOMBRES	8.784	11.738	12.380	15.318	18.280	62.362	128.862
% HOMBRES	57,80	61,70	61,92	58,70	53,42	54,58	56,32
TOTAL MUJERES	6.414	7.287	7.612	10.779	15.940	51.894	99.926
% MUJERES	42,20	38,30	38,08	41,30	46,58	45,42	43,68

Si cruzamos estos datos por las organizaciones federativas de CCOO, los resultados para cada una de ellas difiere del total, debido –fundamentalmente– a la diferente composición de la población asalariada en los sectores que integran cada Federación, algunos fuertemente feminizados, como es la práctica totalidad de los incluidos en las Federaciones de Enseñanza y Sanidad, y otros fuertemente masculinizados, como una parte muy importante de los que integran la Federación de Construcción y Servicios, Industria o Servicios a la Ciudadanía, habiendo un mayor equilibrio en los que se integran en la Federación de Servicios. Así, de mayor a menor, la presencia de mujeres en las inaplicaciones que afectan a la Federación de Sanidad alcanza el 81,20%, el 64,43% en Enseñanza, el 51,19% en Servicios, el 31,59% en Industria, el 29,85% en Construcción y Servicios y el 29,30% en Servicios a la Ciudadanía.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y FEDERACIONES DE CCOO DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR LOS ACUERDOS DE INAPLICACIÓN						
FEDERACIÓN	Nº Inaplicaciones	Total personas	Total hombres	Total mujeres	% hombres	% mujeres
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	1.102	25.303	17.750	7.553	70,15	29,85
ENSEÑANZA	193	7.514	2.673	4.841	35,57	64,43
INDUSTRIA	1.393	50.197	34.341	15.856	68,41	31,59
SANIDAD	376	14.107	2.652	11.455	18,80	81,20
SERVICIOS	2.290	98.855	48.248	50.607	48,81	51,19
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	98.855	32.812	23.198	9.614	70,70	29,30
TOTAL	104.209	228.788	128.862	99.926	56,32	43,68

Por otra parte, en el cuadro siguiente, vemos que el mayor volumen de inaplicaciones, en todas las Federaciones, se da en el tramo de 1 a 10 trabajadores/as, mientras que el número de personas afectadas en las inaplicaciones en este tramo es el más bajo en todas las Federaciones excepto en la de Servicios, que cuenta con 6.637 personas incluidas en este tramo, cifra de personas que sólo se supera en esta Federación en los tramos de más de 100 personas. Hay que tener en cuenta que en este tramo el número de inaplicaciones en la Federación de Servicios, suponen el 44% del total.

En relación al mayor volumen de personas afectadas en cada Federación, vemos que en todas las Federaciones esto se produce en el tramo de empresas de más de 250 trabajadores/as excepto en Enseñanza que se produce en el de 101-250.

DISTRIBUCIÓN DE LOS ACUERDOS DE INAPLICACIÓN Y PERSONAS AFECTADAS POR FEDERACIONES DE CCOO Y TRAMOS DE TRABAJADORES/AS								
		TRAMOS DE NÚMERO DE PERSONAS AFECTADAS						TOTAL
		1-10	11-25	26-50	51-100	101-250	>250	
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	Nº INAP.	642	252	110	61	24	13	1.102
	PERS. AFECTADAS	2.683	4.178	3.813	4.270	3.813	6.546	25.303
ENSEÑANZA	Nº INAP.	86	39	27	21	16	4	193
	PERS. AFECTADAS	432	669	988	1.520	2.564	1.341	7.514
INDUSTRIA	Nº INAP.	739	258	157	122	84	31	1.391
	PERS. AFECTADAS	3.164	4.400	5.664	8.853	13.434	14.682	50.197
SANIDAD	Nº INAP.	210	62	40	32	24	8	376
	PERS. AFECTADAS	787	1.088	1.472	2.209	3.629	4.922	14.107
SERVICIOS	Nº INAP.	1.608	391	141	77	46	27	2.290
	PERS. AFECTADAS	6.637	6.254	4.931	5.466	6.873	68.694	98.855
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	Nº INAP.	372	145	89	53	25	30	714
	PERS. AFECTADAS	1.495	2.436	3.124	3.779	3.907	18.071	32.812
TOTAL	Nº INAP.	3.655	1.147	564	366	219	113	6.064
	PERS. AFECTADAS	15.198	19.025	19.992	26.097	34.220	114.256	228.788

En relación a la distribución por sexo en las inaplicaciones registradas en cada una de las Comunidades Autónomas incluyendo a sus respectivas Autoridades Laborales provinciales, observamos también notables diferencias.

DISTRIBUCIÓN POR SEXO Y ÁMBITO TERRITORIAL DE LAS PERSONAS AFECTADAS POR LOS ACUERDOS DE INAPLICACIÓN						
AUTORIDAD LABORAL	Nº Inaplicaciones	Total personas	Total hombres	Total mujeres	% hombres	% mujeres
ANDALUCÍA	1.927	30.744	19.190	11.554	62,42	37,58
ARAGÓN	183	7.999	4.937	3.062	61,72	38,28
ASTURIAS	159	2.833	1.872	961	66,08	33,92
BALEARES	39	1.827	740	1.087	40,50	59,50
CANARIAS	386	9.441	5.545	3.896	58,73	41,27
CANTABRIA	92	2.017	991	1.026	49,13	50,87
CASTILLA LA MANCHA	136	3.246	1.568	1.678	48,31	51,69
CASTILLA Y LEÓN	232	5.792	2.601	3.191	44,91	55,09
CATALUÑA	644	18.300	10.704	7.596	58,49	41,51
CEUTA	4	56	46	10	82,14	17,86
COMUNIDAD VALENCIANA	849	27.438	15.900	11.538	57,95	42,05
EXTREMADURA	302	4.044	1.330	2.714	32,89	67,11
GALICIA	393	7.447	4.483	2.964	60,20	39,80
MADRID	209	11.365	6.913	4.452	60,83	39,17
MURCIA	66	4.357	2.901	1.456	66,58	33,42
NAVARRA	154	3.039	2.206	833	72,59	27,41
PAÍS VASCO	151	3.335	2.040	1.295	61,17	38,83
RIOJA	17	647	461	186	71,25	28,75
ESTATAL	121	84.861	44.433	40.428	52,36	47,64
TOTAL	6.064	228.788	128.862	99.926	56,32	43,68

Sobresalen, en cuanto a la presencia de mujeres, las siguientes: Extremadura, con el 67,11% se sitúa a la cabeza; seguida de Baleares con el 59,50%, Castilla y León, con el 55,09 %, Castilla-La Mancha con el 51,69%, Cantabria con el 50,87%, y el ámbito estatal con el 47,64%, todas ellas por encima del 43,68% que presenta la media femenina general.

Llama la atención los elevados porcentajes de Extremadura, Baleares y Castilla y León, muy por encima de la presencia laboral femenina entre la población asalariada en estas Comunidades Autónomas durante el periodo analizado, que osciló entre el 43,63% y el 46,10% para el caso de Extremadura; el 51,12% y el 48,66% en Baleares y el 46,20% y el 47,74% para el caso de Castilla y León³², diferencias que pueden deberse a una determinada sectorialización de las inaplicaciones en estas Comunidades Autónomas en actividades más feminizadas como las de los sectores de atención a la dependencia o en la hostelería.

Entre las que presentan unos niveles más bajos de afectación a las mujeres destacan, de menor a mayor: Ceuta, con el 17,86%, Navarra con el 27,41%, Rioja con el 28,75%, Murcia con el 33,42% y Asturias con el 33,92%.

En cuanto a la distribución de las inaplicaciones por tramos en cada ámbito territorial que aparecen en el cuadro siguiente, hay que señalar que prácticamente en todos los casos se produce la mayor concentración en las empresas del tramo más pequeño, de 1-10 trabajadores/as, y va descendiendo el número en cada tramo, con la excepción de La Rioja, en donde el mayor número está en el tramo de 51-100 siendo, en todo caso, muy poco relevante dado que en esta Comunidad sólo se han registrado 17 inaplicaciones y la diferencia entre este tramo y el más bajo, es de tan sólo una, mientras que sí es más relevante la excepción del ámbito Estatal, ya que aquí se invierten la situación y es el tramo de más de 250 el que cuenta con más inaplicaciones y el tramo de 1-10 el que tiene menos, no siendo extraño este resultado ya que en el ámbito estatal se registran las que afectan a empresas con presencia en más de una Comunidad Autónoma y suelen ser empresas con mayor plantilla. Por otra parte, hay territorios en donde no se ha producido ninguna inaplicación en empresas del tramo de >250, como es el caso de Asturias, Cantabria, Castilla La Mancha, Ceuta, País Vasco y La Rioja y esta circunstancia puede deberse a factores diversos en cada caso, ya que sólo en algunos casos se podría deber al bajo tamaño de su tejido empresarial, pero en todas ellas coincide que el número total de inaplicaciones no es muy elevado y esto también puede influir.

32 Datos INE (media de los cuatro trimestres de cada año).

DISTRIBUCIÓN DE LOS ACUERDOS DE INAPLICACIÓN Y PERSONAS AFECTADAS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y TRAMOS DE TRABAJADORES/AS								
		TRAMOS DE NÚMERO DE PERSONAS AFECTADAS						TOTAL
		1-10	11-25	26-50	51-100	101-250	>250	
ANDALUCÍA	Nº INAP.	1.340	341	131	80	24	11	1.927
	PERSONAS AFECTADAS	5.562	5.713	4.662	5.525	3.427	5.855	30.744
ARAGÓN	Nº INAP.	103	39	17	11	7	6	183
	PERSONAS AFECTADAS	438	613	583	765	1.189	4.411	7.999
ASTURIAS	Nº INAP.	106	27	12	9	5	0	159
	PERSONAS AFECTADAS	468	454	454	610	847	0	2.833
BALEARES	Nº INAP.	15	7	6	6	3	2	39
	PERSONAS AFECTADAS	81	127	214	456	399	550	1.827
CANARIAS	Nº INAP.	258	66	31	16	8	7	386
	PERSONAS AFECTADAS	1.101	1.048	1.048	1.160	1.295	3.789	9.441
CANTABRIA	Nº INAP.	53	14	13	9	3	0	92
	PERSONAS AFECTADAS	200	234	444	605	534	0	2.017
CASTILLA LA MANCHA	Nº INAP.	68	33	16	13	6	0	136
	PERSONAS AFECTADAS	290	523	623	860	950	0	3.246
CASTILLA Y LEÓN	Nº INAP.	141	46	17	12	13	3	232
	PERSONAS AFECTADAS	542	786	648	899	1.990	927	5.792
CATALUÑA	Nº INAP.	347	135	83	40	30	9	644
	PERSONAS AFECTADAS	1.452	2.245	2.892	2.997	4.820	3.894	18.300
CEUTA	Nº INAP.	1	3	0	0	0	0	4
	PERSONAS AFECTADAS	10	46	0	0	0	0	56

DISTRIBUCIÓN DE LOS ACUERDOS DE INAPLICACIÓN Y PERSONAS AFECTADAS POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y TRAMOS DE TRABAJADORES/AS								
		TRAMOS DE NÚMERO DE PERSONAS AFECTADAS						TOTAL
		1-10	11-25	26-50	51-100	101-250	>250	
COMUNIDAD VALENCIANA	Nº INAP.	448	171	87	74	56	13	849
	PERSONAS AFECTADAS	1.866	2.908	3.067	5.249	8.750	5.598	27.438
EXTREMADURA	Nº INAP.	214	43	28	12	5	0	302
	PERSONAS AFECTADAS	788	688	984	859	725	0	4.044
GALICIA	Nº INAP.	262	74	30	12	9	6	393
	PERSONAS AFECTADAS	1.042	1.172	1060	871	1.303	1.999	7.447
MADRID	Nº INAP.	96	44	28	20	14	7	209
	PERSONAS AFECTADAS	464	733	1.027	1.401	1.999	5.741	11.365
MURCIA	Nº INAP.	29	11	6	6	8	6	66
	PERSONAS AFECTADAS	120	209	193	473	1.328	2.034	4.357
NAVARRA	Nº INAP.	89	31	23	8	2	1	154
	PERSONAS AFECTADAS	384	483	838	570	278	486	3.039
PAÍS VASCO	Nº INAP.	70	48	17	9	7	0	151
	PERSONAS AFECTADAS	317	795	575	605	1.043	0	3.335
RIOJA	Nº INAP.	5	3	3	6	0	0	17
	PERSONAS AFECTADAS	9	55	92	491	0	0	647
ESTATAL	Nº INAP.	10	11	16	23	19	42	121
	PERSONAS AFECTADAS	64	193	588	1.701	3.343	78.972	84.861
TOTAL	Nº INAP.	3.655	1.147	564	366	219	113	6.064
	PERSONAS AFECTADAS	15.198	19.025	19.992	26.097	34.220	114.256	228.788

En relación al número de personas que se ubican en las inaplicaciones de cada tramo, la tendencia se invierte y es en el tramo de 1-10 en donde se concentra, en todos los ámbitos territoriales, el menor volumen de personas, siendo ésta casi la única coincidencia que encontramos.

En cuanto a las diferencias, las más destacadas son las referidas al tramo de >250 donde, el ámbito estatal, con 78.972 personas, además de ser quién tiene el mayor volumen absoluto y a gran distancia del resto, concentra en este tramo el 93% de las personas incluidas en este ámbito territorial. Dentro de los territorios que sí han tenido inaplicaciones en este tramo, destaca Andalucía con 5.855 personas, seguida, en orden descendente de Madrid, la Comunidad Valenciana, Aragón, Cataluña, Canarias, Murcia y Galicia, por mencionar sólo aquellas que superan las 1.000 personas en las inaplicaciones de este tramo.

También se puede señalar que en Andalucía hay una distribución de personas más homogénea en todos los tramos, con la salvedad del tramo de 101-250 que cuenta con un volumen bastante inferior a los dos tramos con mayor volumen, el de >250 y el de 10-25. A la inversa, en la Comunidad Valenciana, hay grandes diferencias entre cada tramo, siendo el más elevado el del tramo de 101-250, con 8.750 personas, que representan el 31,89% del total de personas en esta Comunidad Autónoma, y con bastante diferencia sobre los otros tramos.

ACUERDOS DE INAPLICACIÓN POR SECTORES DE ACTIVIDAD

La agrupación sectorial de los acuerdos de inaplicación ha sido realizada en base a la adscripción del convenio colectivo inaplicado al sector correspondiente, y consecuentemente a la organización federativa de CCOO, en la aplicación confederal SINC (Sistema de Información de Negociación Colectiva). Se trata, pues, de una clasificación amplia en muchos casos, sobre todo tras las últimas reagrupaciones federativas, de forma que algunos de los sectores así considerados engloban actividades en ocasiones muy diversas.

Partiendo de los datos de nuestra herramienta informática, las inaplicaciones registradas se enmarcarían en, al menos, cincuenta y cinco sectores diferentes. En los cuadros siguientes, y partiendo de los datos correspondientes al último registro de cada una de las inaplicaciones, hemos especificado aquellos sectores en los que se circunscriben al menos cien inaplicaciones, agrupando las restantes bajo el epígrafe “resto de sectores” para cada una de las organizaciones de rama de CCOO, excepto para la Federación de Servicios en la que no ha sido necesaria tal agrupación, excepcionalmente hemos mantenido a los sectores Financiero y de Sanidad Privada porque aún cuando el número de inaplicaciones no sea tan elevado sí lo es el de las personas afectadas.

El análisis de los acuerdos de inaplicación por sectores de actividad la realizaremos en base al último registro correspondiente a cada uno de los acuerdos, es decir, excluyendo los 3.605 registros que han sido objeto de renovaciones posteriores.

La mitad de las inaplicaciones correspondientes a la **Federación de Construcción y Servicios** se han producido en el sector de la construcción, no es un dato que extrañe si tenemos en cuenta que se trata de uno de los sectores en los que más personas trabajan y que, además, se vio muy duramente afectado por la pasada crisis económica.

Dado que se trata de un sector eminentemente masculinizado, el porcentaje de hombres afectados por estas inaplicaciones supone prácticamente la mitad de todos los hombres adscritos a esta federación. Por el contrario, el sector de limpieza de edificios y locales, que ocupa con 110 inaplicaciones la tercera posición pero la segunda en cuanto al volumen de personas afectadas, concentra al mayor número de mujeres: 3.368 que suponen el 45% de las correspondientes a esta organización.

Otro aspecto a destacar en relación a las inaplicaciones del sector de la construcción es su elevada concentración en dos comunidades autónomas: Andalucía que acapara el 37% del total y Cataluña con el 18%. La cuestión es más preocupante porque no se produce una distribución regular en el ámbito de cada una de estas comunidades, sino que mientras en la primera se concentran fundamentalmente en las provincias de Huelva, Córdoba, Jaén y Cádiz –que no son precisamente las que cuentan con mayor número de personas activas-, en el caso de Cataluña son las provincias de Barcelona y Tarragona las protagonistas destacadas.

INAPLICACIONES POR FEDERACIONES, SECTORES DE ACTIVIDAD y TRABAJADORES Y TRABAJADORAS					
FEDERACIÓN	SECTOR	N° de INAPLIC.	TRABAJADORES/AS		
			TOTAL	HOMBRES	MUJERES
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	CONST., OBRAS PUB., CANTE. Y GRAVAS	637	9.242	8.651	591
	LIMP. EDIF. Y LOCALES	110	4.027	659	3.368
	MADERA	132	2.048	1.637	411
	RESTO SECTORES	223	9.986	6.803	3.183
	TOTAL	1.102	25.303	17.750	7.553
ENSEÑANZA	PRIVADA	167	5.316	1.946	3.370
	RESTO SECTORES	26	2.198	727	1.471
	TOTAL	193	7.514	2.673	4.841
INDUSTRIA	AGRARIO	187	15.166	8.195	6.971
	BIENES DE EQUIPO	598	11.968	10.342	1.626
	CONSUMO	153	8.011	5.204	2.807
	INDUSTRIA ALIMENTARIA	146	5.290	2.959	2.331
	INDUSTRIA BASE	250	8.956	7.116	1.840
	RESTO SECTORES	59	806	525	281
	TOTAL	1.393	50.197	34.341	15.856
SANIDAD	DEPENDENCIA	172	7.445	716	6.729
	SANIDAD PRIVADA	70	5.887	1.730	4.157
	FARMACIA	130	432	107	325
	RESTO SECTORES	20	2.212	262	1.950
	TOTAL	376	14.107	2.652	11.455
SERVICIOS	COMERCIO	941	18.423	8.557	9.866
	HOSTELERIA, TURISMO Y JUEGO	866	23.307	11.054	12.253
	SECTOR FINANCIERO	14	47.901	24.591	23.310
	SERVICIOS TECNICOS	456	8.305	3.567	4.738
	VARIOS SIN CLASIFICAR	13	919	479	440
	TOTAL	2.290	98.855	48.248	50.607
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	CARRETERA	411	12.635	11.061	1.574
	MEDIOS DE COMUNICACION	156	5.861	3.192	2.669
	VARIOS SIN CLASIFICAR	147	14.316	8.945	5.371
	TOTAL	714	32.812	23.198	9.614
TOTAL		6.068	228.788	128.862	99.926

El número de inaplicaciones del sector de la madera parece elevado si se considera el peso relativo de este sector de actividad, pero aún sorprende más que de los 132 acuerdos el 26,5% (35 inaplicaciones) se produzcan sobre el *Convenio sectorial de la Madera y el Mueble de Córdoba*, una provincia que no destaca ni por el número de empresas ni por el de personas ocupadas en este tipo de industria.

Entre los sectores restantes, caben destacarse las 27 inaplicaciones de seguridad privada que afectan a 2.458 personas (el 89% de las cuales son hombres); las 14 de los servicios de atención domiciliaria que afectan a 1.069 personas (el 98% mujeres); y las 14 de tintorerías, lavanderías, esterilización y planchado que afectan a 1.403 personas (sector algo más equilibrado por sexos: 62% mujeres y 38% hombres).

Sólo 193 inaplicaciones se realizan sobre convenios adscritos a la **Federación de Enseñanza**, de las cuales 167 (el 87%) corresponden al sector de enseñanza privada, un sector eminentemente feminizado, por lo que resulta lógico que el 63,4% de las 5.316 personas afectadas por estas 167 inaplicaciones sean mujeres.

El subsector más afectado por estos acuerdos es el de la educación especial para las personas con discapacidad, concretamente, 40 inaplicaciones: en 23 de ellas se inaplica el *Convenio sectorial estatal de Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad*; en 15 casos se inaplican convenios sectoriales autonómicos (el de *Talleres para Personas con Discapacidad de Cataluña* y el de *Centros y Servicios de Atención a Personas con Discapacidad de la Comunidad Valenciana*), y otros 2 se producen sobre un convenio de empresa. Las restantes inaplicaciones corresponden, fundamentalmente, a la educación infantil, a la enseñanza no reglada, a la enseñanza no concertada y a la enseñanza concertada.

Por otra parte, tampoco se observa una distribución territorial uniforme: los acuerdos de tres comunidades autónomas suman casi el 60% del total: Andalucía con 43 inaplicaciones, la Comunidad Valenciana con 33 y Canarias con 22.

La organización sectorial de la **Federación de Industria** se configura en torno a cinco grandes sectores en los que se ubica la inmensa mayoría de los convenios junto a otros dos sectores (defensa y energía) que cuentan con un número muy reducido de convenios colectivos y de trabajadores/as ellos adscritos. Los datos de inaplicaciones son fiel reflejo de esta estructura, de modo que el 96% de estos acuerdos corresponden a los cinco grandes sectores.

Por el número de acuerdos (598 que suponen el 43% del total de esta federación) destaca el sector de bienes de equipo, y más concretamente el subsector denominado “mecánicos”, es decir las actividades relacionadas con la transformación metalúrgica afectadas básicamente por los convenios sectoriales de la industria siderometalúrgica –los también conocidos como “convenios del metal”–, cuyo ámbito funcional es tan amplio que las

empresas a ellos vinculadas realizan una enorme diversidad de actividades (talleres de automoción, fabricación y/o instalaciones metálicas, electrónica, electricidad, fontanería, fabricación y mantenimiento de elevadores, y un largo etcétera), lo que imposibilita una mayor concreción en este punto. El 86,4% de las personas afectadas por las 598 inaplicaciones de este sector son hombres, un porcentaje sin duda muy elevado aún tratándose de sectores en los que tradicionalmente el peso de las trabajadoras ha sido y sigue siendo inferior al de los trabajadores.

La industria base ocupa el segundo lugar en cuanto al número de inaplicaciones en el ámbito de la Federación de Industria y el tercero si atendemos al número de personas afectadas. Las 250 inaplicaciones correspondientes a este sector se distribuyen básicamente entre tres subsectores: 144 de ellos son de empresas de siderurgia, 85 de la industria química y 18 del vidrio y la cerámica; ámbitos de actividad muy masculinizados, lo que se traduce en que casi el 80% de las personas afectadas por estos acuerdos de inaplicación sean hombres.

De las 144 inaplicaciones de siderurgia que afectan a 3.461 personas, podemos destacar su enorme concentración territorial, fundamentalmente en Barcelona: concretamente 100 acuerdos inaplican el *Convenio sectorial de la Industria Siderúrgica* de esta provincia y, aunque a mucha distancia, le siguen el correspondiente de la provincia de Granada con 18 acuerdos de inaplicación, 7 de la Comunidad de Madrid y 1 de Gerona; las 18 inaplicaciones restantes se producen sobre el *Convenio estatal de Industrias de la Ferralla*.

Los 85 acuerdos de la industria química sitúan a este subsector en la segunda posición dentro de la industria base en cuanto al número de inaplicaciones, aunque en el primero en relación a las personas afectadas: 4.580. La mayoría de estos acuerdos inaplican el *Convenio estatal de la Industria Química* y, en bastante menor medida, algunos provinciales de las industrias transformadoras del plástico o los sectoriales estatales de *Comercio al por Mayor e Importadores de Productos Químicos Industriales* y de *Droguería, Perfumería y Anexos*.

En cuanto a las 18 inaplicaciones de la industria del vidrio y la cerámica se producen fundamentalmente sobre el estatal de *Industrias Extractivas, Industrias del vidrio, industrias cerámicas...* así como sobre algunos provinciales del comercio del vidrio y la cerámica.

El sector agrario es el que concentra al mayor número de personas afectadas por las inaplicaciones de la Federación de Industria, los 187 acuerdos de este sector afectan a 15.166 personas, con una distribución por sexo muy equilibrada: el 54% son hombres y el 46% mujeres. Llama la atención que la media de trabajadores/as afectados por los acuerdos de inaplicación sea mayor en el sector agrario que en los restantes sectores de esta federación: 81 personas de media en los acuerdos de este sector frente a las 52 personas de media de las inaplicaciones en el sector de consumo, las 36 en los acuerdos de la industria base y de la industria alimentaria, y las 20 en el de bienes de equipo.

También en el sector agrario se produce una elevada concentración territorial, en este caso en la Comunidad Valenciana donde se registran 116 acuerdos de inaplicación que suponen el 62% de todos los del sector agrario y, más concretamente, 84 de estas inaplicaciones se producen sobre el *Convenio colectivo de Manipulado y envasado de cítricos, frutas y hortalizas para Comunidad Valenciana*. Los restantes acuerdos afectan fundamentalmente a los convenios provinciales del sector agropecuario.

En cuanto a la distribución por sexos de las personas afectadas por las inaplicaciones, el sector agrario junto al de la industria alimentaria son los más equilibrados de esta Federación, aunque los hombres son mayoría en ambos, en el sector agrario se ubica el 44% de las mujeres afectadas por este tipo de acuerdo en esta organización.

La industria de productos para el consumo engloba un amplio abanico de subsectores que no permite a nuestra aplicación su especificación plena, sin embargo, de los datos se deduce que el subsector más afectado es el de la automoción, seguido por el de textil – moda, ópticas, frío industrial y perfumería.

La **Federación de Servicios Sociosanitarios** engloba actividades generalmente muy feminizadas y así se refleja en los datos correspondientes a las inaplicaciones de sus convenios colectivos. En el ámbito de esta federación son, precisamente, los sectores de sanidad privada, dependencia y farmacia los que ocupan a un mayor número de trabajadores/as; pese a esta generalidad, no se produce, sin embargo, un reparto equitativo entre ellos, mientras los sectores de sanidad privada y dependencia soportan un porcentaje relativo de personas afectadas por las inaplicaciones muy superior al que les correspondería en base a las distribución de quienes están vinculados por los correspondientes convenios colectivos; en el caso del sector de farmacias se dispara el número de inaplicaciones pero permanece muy bajo el de los y, sobre todo, las trabajadoras, debido al muy reducido tamaño de estas empresas.

De las inaplicaciones de convenios colectivos correspondientes a esta federación destaca, por una parte, que el sector con mayor número de inaplicaciones es dependencia, un sector caracterizado por el altísimo nivel de feminización (el 90% de las personas afectadas por las 172 inaplicaciones son mujeres) y por soportar condiciones laborales muy precarias que sin duda se verán aún más perjudicadas por estos acuerdos; y con el agravante añadido de que en este sector destaca con el mayor número de inaplicaciones la Comunidad Autónoma con los salarios medios más bajos: Extremadura (62 acuerdos que suponen el 36% del total).

Por otra parte, merece detenerse en lo acontecido en el sector de farmacias: de las 130 inaplicaciones que el cuadro refleja, el 88% se registran en Andalucía y, más concretamente, en la provincia de Sevilla (97 de los 114 acuerdos). Y en este caso, además, la concentración es también temporal, de las inaplicaciones del sector de farmacia de Andalucía, sólo 1 se produce en el 2012, mientras que en el 2013 son registradas 102 (el 90%

de las 114), para caer a 10 en 2014, una sola en 2015 y ninguna en años posteriores. Y esta contención vertiginosa de los acuerdos de inaplicación del *Convenio sectorial estatal de Oficinas de Farmacia* es consecuencia directa de la acción sindical de CCOO que, detectada la inusual proliferación de estos acuerdos en la comunidad andaluza, configuró un equipo de trabajo con presencia de las organizaciones implicadas (Federación Estatal, Comunidad Autónoma y Confederación) que condujo a una denuncia ante la Inspección de Trabajo andaluza, cuya actuación logró cortar la proliferación de unos acuerdos cuya legalidad era muy cuestionable.

La **Federación de Servicios** destaca tanto por el número de inaplicaciones (2.290 que suponen el 38% del total) como por el de las personas por ellas afectadas: 98.855 que suponen el 43% del total, porcentajes en ambos casos muy superiores a los que le correspondería en base a los convenios colectivos que negocia y a los trabajadores por ellos afectados: sus convenios suponen en torno al 16% del total y afectan aproximadamente al 32% de las y los trabajadores amparados por convenio colectivo.

Por otra parte, y a diferencia de lo que ocurre en las restantes federaciones, en la de Servicios existe bastante equilibrio por género tanto a nivel general como en cada uno de los sectores más afectados por los acuerdos de inaplicación.

Y entre los sectores de esta organización destacan claramente los de comercio y hostelería, que por el número de inaplicaciones ocupan el primer y segundo puesto respectivamente en el ranking general, si bien las y los trabajadores afectados por las inaplicaciones del sector de hostelería superan ampliamente a los del sector de comercio, lo que significa que el tamaño medio de las empresas de hostelería que han acordado inaplicaciones es mayor que el de las empresas de comercio.

Un total de 516 inaplicaciones, el 55% de las del comercio, se producen en empresas con hasta 5 trabajadores/as (143 de ellas, que suponen el 15% del total, afectan a un único trabajador o trabajadora); un 21% más vinculan a entre 6 y 10 personas; un 19,5% a entre 11 y 49 trabajadores/as y sólo el 4,5% afectan a más de 50, de las que únicamente cinco son de ámbito estatal y atañen a más de 250 personas, entre ellas la de Supermercados Eroski. Si atendemos a la distribución territorial, casi el 43% de las inaplicaciones del comercio se registraron en Andalucía, concretamente 399 de las 939, si bien las 3.430 personas afectadas por estos acuerdos andaluces suponen sólo el 18% del total, lo que significa que afectan de media a menos trabajadores: sólo 9 de las inaplicaciones de comercio firmadas en esta comunidad superan los 50 trabajadores/as y ninguna de ellas llega a los 150.

Por subsectores, con el 48% de las inaplicaciones el comercio en general ocupa la primera posición en el sector del comercio, al comercio del metal corresponde el 21% y con porcentajes mucho menores están el comercio de alimentación (11%), el de textil y complementos (8%), comercio de calzado y piel, de centros de jardinería o de tiendas de conveniencia.

En el sector de hostelería no es fácil diferenciar entre subsectores, en torno al 94% de las inaplicaciones se realizan sobre convenios colectivos sectoriales de ámbito provincial fundamentalmente, en los que el ámbito funcional de aplicación contempla tanto la hotelería como la restauración o los bares. El restante 6% se divide entre empresas organizadoras del juego del bingo, empresas afectadas por el *Convenio sectorial de Hospedaje de la Comunidad de Madrid*, algunas empresas de colectividades, y 11 inaplicaciones de convenios de empresa entre las que destacan las tres firmadas en paradores nacionales.

La evolución temporal de las inaplicaciones en el sector de la hostelería corre paralela a la general hasta el 2017, es decir, que alcanza el máximo de registros en el año 2013 y a partir de ahí baja paulatinamente año tras año; sin embargo, mientras en la gráfica general este descenso continúa hasta la fecha, en el caso de las inaplicaciones en la hostelería se produce un repunte en el 2018 que si bien no alcanza al número de acuerdos del 2013 sí supera a los correspondientes del 2014.

Y este punto de inflexión tiene mucho que ver con la distribución territorial: de las 866 empresas de hostelería que han registrado acuerdos de inaplicación, el 33% son andaluzas (286 concretamente frente a las 7 registradas en Baleares, por ejemplo, o a las 33 de la Comunidad de Madrid). Lo preocupante es que no se produce un reparto equilibrado dentro del ámbito territorial de la comunidad andaluza: mientras que a la provincia de Almería sólo la corresponden 3 inaplicaciones, a la de Jaén 7 o a la de Sevilla 19, en la provincia de Granada han sido registradas 108, en la de Málaga 54, en la de Cádiz 46 y en Córdoba 32. Si nos centramos en los 141 registros del 2018, podemos comprobar que 78 (el 55% del total) se han producido en Andalucía; y si observamos el reparto de estas por provincias resulta que 70 corresponden a las cuatro provincias ya mencionadas (es decir el 90% de las registradas en Andalucía y el 50% de las registradas a nivel nacional de este sector), frente a las 8 que suman las otras cuatro provincias andaluzas; pero, además, resulta que de esas 70 en Granada se registraron 38. ¿Hay alguna explicación lógica para esta desproporción o podemos estar ante una situación similar a lo ocurrido en el sector de farmacias?

Las siguientes autoridades laborales que más inaplicaciones de hostelería han registrado, han sido las provinciales de Valencia con 81, Santa Cruz de Tenerife con 70 y Barcelona con 58. En estas provincias, sin embargo, las inaplicaciones descendieron tanto en 2017 como en 2018.

Bajo el denominado sector de “Servicios Técnicos” se ubican diecisiete subsectores específicos. Sin embargo, de las 456 inaplicaciones que la tabla refleja en este sector, 216 se producen sobre convenios provinciales de Oficinas y Despachos afectando a 1.524 personas (la media es de 7 trabajadores/as por acuerdo); 216 inaplicaciones de convenios sectoriales de ámbito estatal que afectan a 2.640 trabajadores/as (en este caso la media asciende a 12 personas por inaplicación) de subsectores tales como Ingeniería y Estudios Técnicos,

Empresas de Mediación en seguros privados o inmobiliarias, Gestión Administrativa y Asesoría, Registro de la Propiedad o Prevención de Riesgos; y, finalmente, 24 inaplicaciones de convenios de empresa que afectan a 4.141 trabajadores y trabajadoras, en este caso la media es muy superior porque entre éstas empresas se encuentran, por ejemplo la Sociedad de Prevención de Fremap o el Grupo Axa.

El sector financiero se diferencia claramente del resto no sólo por el tamaño de las empresas (su media es de más de 3.400 personas por acuerdo frente a las 38 de la media general), sino también porque en este sector prácticamente todas las inaplicaciones han sido firmadas por CCOO y UGT. Tres convenios sectoriales de ámbito estatal han dejado de ser aplicados: el de *Cajas y Entidades Financieras de Ahorro* en 10 empresas, y los de *Banca y Sociedades Cooperativas de Crédito* en dos empresas cada uno.

El volumen de las inaplicaciones correspondientes a la **Federación de Servicios a la Ciudadanía** (FSC) representa un 11,7% del total, un porcentaje muy bajo si consideramos que el número de convenios ubicados en el ámbito de esta federación supera los 5.000. Esto es debido, fundamentalmente, al desequilibrio provocado por el peso de las administraciones públicas: mientras que el volumen de convenios de estos organismos representa aproximadamente la mitad de los negociados por la FSC, el número de inaplicaciones registradas de administraciones públicas es muy bajo: 12 inaplicaciones de la administración local y 3 más del ámbito autonómico, pero afectan a un número muy significativo de personas: 3.444.

El sector de transportes por carretera, con 411 acuerdos, concentra al 58% de las inaplicaciones de la FSC, y el 58% de éstos corresponden al subsector de mercancías y logística y, nuevamente, llama la atención la concentración de acuerdos de un subsector concreto en la Comunidad andaluza (65 de los 237), y más concretamente de nuevo en la provincia de Granada (37 inaplicaciones que suponen el 58% de las 65 registradas en Andalucía). Al subsector de transporte de viajeros por carretera corresponden 42 inaplicaciones todas ellas, al igual que las del transporte de mercancías, se producen sobre convenios sectoriales de ámbito provincial; en cambio, las inaplicaciones de los subsectores de ambulancias (43 distribuidas entre Andalucía, Cataluña y País Valencia), se realizan sobre convenios de ámbito autonómico; mientras que en el caso de las 34 del subsector del autotaxi, las 18 que se registran en Andalucía se producen sobre el convenio sectorial autonómico de esta comunidad (todas ellas en la provincia de Almería), y las restantes sobre el convenio sectorial de ámbito estatal. Las 55 inaplicaciones restantes del sector de carreteras se distribuyen entre los subsectores de estacionamientos y garajes, estacionamiento regulado (ORA) y grúas autopropulsadas. Son, en

general, actividades muy masculinizadas, por lo que resulta lógico el desequilibrio por sexo que muestran los datos: el 87,5% de las personas afectadas son hombres frente al 12,5% de mujeres.

En la clasificación sectorial de la FSC, bajo el denominado sector de Medios de Comunicación se ubican actividades que no responden exactamente a esta denominación genérica. De hecho, el subsector que más inaplicaciones ha registrado es el de “Actividades y espectáculos deportivos y taurinos” con un total de 46 acuerdos que afectan a 1.640 personas, la mayoría de ellos para inaplicar el *Convenio sectorial estatal de Instalaciones Deportivas y Gimnasios*. Si agrupamos las actividades “culturales” suman 63 inaplicaciones más, la mayoría de ellas relacionadas con la industria del cine y las salas de exhibición (32 acuerdos que inaplican diversos convenios sectoriales de ámbito provincial); con la música (en este subsector destacan las 18 inaplicaciones del *Convenio sectorial autonómico de Orquestas de Verbena de Galicia*); o con las salas de fiesta y baile. Por otra parte, hay 19 registros de empresas de publicidad que afectan a 1.262 personas, 17 de ellas sobre el convenio sectorial estatal, y sólo las 28 inaplicaciones restantes corresponderían efectivamente a medios de comunicación: 20 de ellos a prensa (agencias y fotógrafos), 2 a televisiones, 2 más a radios y 4 a producción audiovisual; de estas 28 inaplicaciones, sólo 12 se producen sobre convenios sectoriales todos ellos de ámbito estatal, mientras que 16 corresponden a inaplicaciones de convenios de empresa.

En general, si bien la mayoría de los acuerdos de este sector se producen sobre convenios sectoriales, la mayoría de las personas afectadas corresponden a los autodescuelgues, es decir, a la inaplicaciones que se producen sobre los convenios de empresa.

En el apartado de “varios” de esta federación es donde se agrupa el mayor número de personas porque, además de los ya mencionados acuerdos de las administraciones públicas, en él se incluyen unos pocos acuerdos firmados en grandes empresas no ubicadas en ninguno de los anteriores sectores. En concreto, destaca la inaplicación de Unipost por ser la que afecta a más trabajadores/as (cerca de 2.500), pero también destacan otras grandes empresas de otros subsectores: del aéreo (5 acuerdos de líneas aéreas nacionales que afectan a 3.123 personas), de artes gráficas, o del ciclo integral del agua. Y es precisamente en estas grandes empresas (y en las ya mencionadas administraciones públicas) donde se ubican la mayoría de las trabajadoras afectadas por las inaplicaciones correspondientes a esta federación, concretamente el 55% del total, aunque en términos absolutos siguen siendo menos que los hombres.

INAPLICACIONES POR FEDERACIONES, SECTORES DE ACTIVIDAD y TRABAJADORES Y TRABAJADORAS (Porcentajes por sector en cada Federación)					
FEDERACIÓN	SECTOR	Nº de INAPLIC.	TRABAJADORES/AS		
			TOTAL	HOMBRES	MUJERES
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	CONST., OBRAS PUB., CANTE. Y GRAVAS	57,80	3,65	48,74	7,82
	LIMP. EDIF. Y LOCALES	9,98	1,59	3,71	44,59
	MADERA	11,98	0,81	9,22	5,44
	RESTO SECTORES	20,24	3,95	38,33	42,14
	TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00
ENSEÑANZA	PRIVADA	86,53	70,75	72,80	69,61
	RESTO SECTORES	13,47	29,25	27,20	30,39
	TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00
INDUSTRIA	AGRARIO	13,42	30,21	23,86	43,96
	BIENES DE EQUIPO	42,93	23,84	30,12	10,25
	CONSUMO	10,98	15,96	15,15	17,70
	INDUSTRIA ALIMENTARIA	10,48	10,54	8,62	14,70
	INDUSTRIA BASE	17,95	17,84	20,72	11,60
	RESTO SECTORES	4,24	1,61	1,53	1,77
	TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00
SANIDAD	DEPENDENCIA	45,74	52,78	27,00	58,74
	SANIDAD PRIVADA	18,62	41,73	65,23	36,29
	FARMACIA	34,57	3,06	4,03	2,84
	RESTO SECTORES	5,32	15,68	9,88	17,02
	TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00
SERVICIOS	COMERCIO	41,00	18,64	17,74	19,50
	HOSTELERIA, TURISMO Y JUEGO	37,82	23,58	22,91	24,21
	SECTOR FINANCIERO	0,61	48,46	50,97	46,06
	SERVICIOS TECNICOS	19,91	8,40	7,39	9,36
	VARIOS SIN CLASIFICAR	0,57	0,93	0,99	0,87
	TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	CARRETERA	57,56	38,51	47,68	16,37
	MEDIOS DE COMUNICACIÓN	21,85	17,86	13,76	27,76
	VARIOS SIN CLASIFICAR	20,59	43,63	38,56	55,87
	TOTAL	100,00	100,00	100,00	100,00

ACUERDOS DE INAPLICACIÓN POR MATERIAS INAPLICADAS

En el proceso de registro de las inaplicaciones sólo se incluyen tres preguntas relativas a los aspectos que van a dejarse de aplicar del convenio correspondiente. En la primera, se pide que seleccionen las materias en cuestión de la relación siguiente:

- Jornada de trabajo.
- Horario y la distribución del tiempo de trabajo.
- Sistema de remuneración
- Cuantía salarial.
- Sistema de trabajo y rendimiento.
- Superación de los límites para la movilidad funcional
- Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social

En esta relación de materias han sido separados el sistema de remuneración –distribución interna de las partidas salariales- y la cuantía salarial –monto total del salario a percibir- que aparecen agrupados en el apartado 3 del artículo 82 del ET; y, por otro lado, no aparece como materia específica el régimen de trabajo a turnos, sino que está incluida en el apartado de distribución del tiempo de trabajo.

Cuando se seleccionan, entre las condiciones de trabajo objeto de la inaplicación, la jornada o la cuantía salarial, se abren sendas hojas de “datos estadísticos” en las que deberá constatarse el número total de personas afectadas y su desagregación entre hombres y mujeres, la vigencia temporal de los nuevos efectos económicos y/o de la nueva jornada establecida en caso de que esté determinada, es decir, que cabe la posibilidad de realizar el registro sin establecer una vigencia cerrada.

Además, en el caso de la jornada, se indaga sobre si la inaplicación supone una modificación de la jornada laboral, una modificación de la distribución del tiempo de trabajo, una modificación del régimen de trabajo a turnos, una modificación de las vacaciones y permisos pactados, o una mayor flexibilidad en la distribución irregular de la jornada. El registro permite seleccionar varias opciones y, sólo si entre las posibles respuestas se constata que la inaplicación supone un incremento de la jornada laboral, se exige la especificación de la jornada semanal y/o de la jornada anual establecidas en el acuerdo de inaplicación, por una parte, y en el convenio colectivo que se inaplica, por la otra.

Mientras que en el supuesto de que la inaplicación suponga una modificación de la cuantía salarial, se pregunta si la medida comporta una congelación salarial, una variación salarial inferior a la establecida en el convenio que se inaplica, una reducción del salario, u otros (eliminación de complementos o transformación de complementos fijos en variables) y, además, debe indicarse el porcentaje que supone el impacto global de las medidas adoptadas sobre el salario medio en la empresa. Si la inaplicación conlleva una variación salarial inferior a la establecida en el convenio que se inaplica o una reducción salarial, deben consignarse la variación salarial fijada en el acuerdo de inaplicación y la establecida en el convenio colectivo de referencia.

De toda esta recogida de datos, el REGCON únicamente nos facilita la información correspondiente a la primera pregunta, de modo que se pierde, en buena medida, la potencialidad dada a la desagregación entre sistema de remuneración y cuantía salarial. Aún así, podría resultar de interés distinguir entre las inaplicaciones que modifican los aspectos cualitativos que regulan las retribuciones de aquellas otras que imponen una reducción salarial. Sin embargo, las deficiencias detectadas en los procesos de registro nos llevaron a sospechar que tal diferenciación no se produce en la práctica cuando se registran estos acuerdos y, en relación a esta sospecha, interesa mencionar unas reflexiones de Luis Gómez Rufián que vienen a confirmarla, entre las precisiones previas a las conclusiones del estudio cualitativo de las materias adoptadas en los 75 acuerdos de inaplicación analizados por este investigador en la obra anteriormente citada, se dice que *“la primera cuestión que puede apuntarse ya es la de que, en realidad, hay una clara dispersión y desconexión entre las diferentes inaplicaciones en lo que a comprensión de los conceptos de “cuantía salarial” y “sistema de remuneración” se refiere, de modo que medidas similares (como, por ejemplo, la congelación de los incrementos pactados o la inoperatividad de las cláusulas de revisión salarial) en unos casos aparecen como supuestos de afectación a una de las dos materias apuntadas y en otros a otra. Por ello (...) para evitar lo que enseguida se comprobará como una clara y demasiado constante confusión estadística, lo que se ha realizado ha sido, en primer lugar, agrupar las medidas adoptadas (...) mediante el estudio de la literalidad de las actas del proceso negociador...”*³³. Y más adelante se insiste en que esta dinámica *“puede llegar a poner en duda la solvencia del registro estadístico agregado por una deficiente cumplimentación de los datos de las inaplicaciones individuales”*³⁴.

Dado que el estudio de Gómez Rufián se centra única y exclusivamente en los contenidos económicos de los acuerdos, nada se dice sobre la posible confusión que muy probablemente se esté produciendo también en relación a los diferentes aspectos que tienen que ver con el tiempo de trabajo: modificación de jornada, horario y distribución del tiempo de trabajo y régimen de trabajo a turnos. Así pues, y partiendo de estas posibles imprecisiones, para nuestro análisis de lo constatado en registro en relación a las materias objeto de las inaplicaciones, éstas han sido agrupadas en tres bloques:

33 IBIDEM Págs. 637-638.

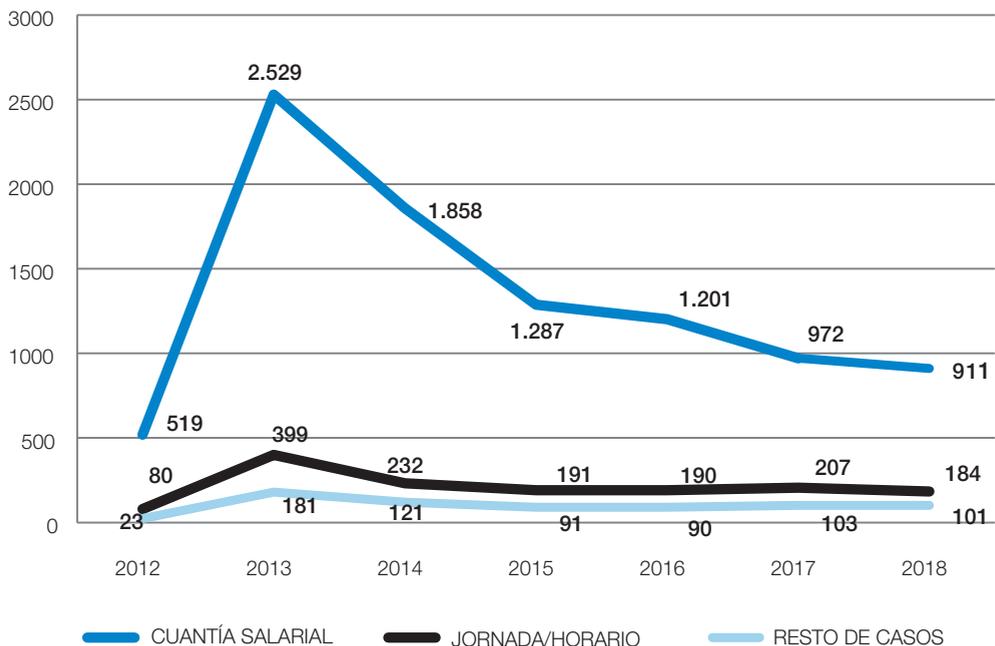
34 IBIDEM Pág. 641.

- ◉ Sistema de remuneración y cuantía salarial.
- ◉ Jornada de trabajo, Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- ◉ Resto de materias (Sistema de trabajo y rendimiento; Superación de los límites para la movilidad funcional; y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social).

Las tablas y gráficos resultantes de estas agrupaciones reflejan el número y/o porcentaje de registros de inaplicaciones que afectan a cada uno de los grupos de materias, de modo que si una inaplicación concreta se produce, por ejemplo, sobre la cuantía salarial y sobre la jornada, ha sido contabilizada dos veces, una en relación al primer grupo de materias y otra en relación al segundo. Pero si, por ejemplo, en un registro se ha manifestado que las materias objeto del acuerdo han sido la cuantía salarial y el sistema de remuneración sólo ha sido contabilizado una vez en el primer grupo de materias.

De este modo, y aunque perdamos información sobre las múltiples combinaciones de materias que pueden producirse en las inaplicaciones, se hace más manejable la información relativa a los 9.673 registros totales y su tratamiento más fácil cuando, además, buscamos un análisis cruzado con la doble estructura de nuestro sindicato (territorial y federal).

Evolución Inaplicaciones por materias



Los datos por materias no sorprenden en absoluto, tanto el gráfico anterior como la siguiente tabla confirman que, efectivamente, la materia estrella de las inaplicaciones es la retributiva. A lo largo de todo el periodo la inmensa mayoría de los acuerdos afectan a la regulación salarial del convenio: en el 96,41% de los registros realizados ha sido inaplicada la cuantía salarial, el sistema de remuneración o ambos, es decir, en 9.326 registros de inaplicación que afectaron a 322.868 personas, el 92,72% del total. Es más, 8.580 de estos 9.326 acuerdos, únicamente inciden en la materia salarial, mientras que en los restantes 746 se modifican, además, otras condiciones de trabajo.

% DE MATERIAS INAPLICADAS POR REGISTROS DE ACUERDOS DE INAPLICACIÓN EN CADA AÑO						
AÑO DE REGISTRO	CUANTÍA SALARIAL / SISTEMA DE REMUNERACIÓN		JORNADA DE TRABAJO / HORARIO Y DISTRI. TIEMPO		RESTO DE CASOS	
	% de INAPLICACIONES	% PERSONAS AFECTADAS	% de INAPLICACIONES	% PERSONAS AFECTADAS	% de INAPLICACIONES	% PERSONAS AFECTADAS
2012	96,47	95,10	14,87	20,31	4,28	7,89
2013	98,33	95,55	15,51	31,08	7,04	27,22
2014	97,74	95,11	12,20	23,70	6,37	17,92
2015	95,40	91,10	14,16	25,54	6,75	5,67
2016	94,49	78,46	14,95	19,96	7,08	16,48
2017	95,58	91,06	20,35	22,42	10,13	8,99
2018	93,72	91,57	18,93	24,60	10,39	15,77
Hasta marzo de 2019	92,31	96,31	15,38	12,29	12,82	12,75
TOTAL	96,41	92,72	15,40	26,92	7,84	19,66

La horquilla porcentual en la que se mueve la materia salarial a lo largo del periodo, oscila entre el 92,31% correspondiente a los registrados en 2019 –recordemos que sólo están contemplados los registrados hasta el mes de marzo- y el 97,74 del 2014.

En el estudio sobre el contenido de los acuerdos de inaplicación realizado por Gómez Rufián, se alerta sobre posibles incumplimientos legales en relación a la *“rigurosa exactitud con que ha de quedar configurado el nuevo régimen laboral –a tenor del art. 82.3 ET- y lo dispuesto por el acuerdo de inaplicación”*³⁵, y se refiere a redactados en los que, por ejemplo, se habilita a la empresa a reducir el salario hasta el mínimo legal, es decir que lejos de

35 IBIDEM Pág. 641.

concretar la reducción salarial, ésta queda supeditada a lo que la empresa considere oportuno o necesario a lo largo de la vigencia del acuerdo. Por tanto, la laxitud o directamente la falta de control legal de estos acuerdos, tiene como consecuencia que aquellas empresas en las que tampoco exista una presencia sindical que ejerza un mínimo control, puedan aprovechar para arrogarse facultades directamente contrarias a la regulación específica que el ET contiene sobre las inaplicaciones.

La obligación explícita establecida en el art. 82.3 ET -y masivamente incumplida- de notificar el acuerdo a la Comisión Paritaria del convenio, podría solventarse exigiendo que se adjuntara copia de tal notificación en el momento de realizar el registro, garantizando así el conocimiento y un cierto control sindical de este tipo de acuerdos a través de las correspondientes paritarias: recordemos que en el 97% de los casos los convenios afectados son de ámbito sectorial y, por tanto, con presencia de nuestro sindicato en la inmensa mayoría de estas comisiones.

En este sentido podemos señalar como una buena práctica lo que sucede en el *Convenio Estatal de Acción e Intervención Social (2015-2017)*, actualmente en fase de negociación para su renovación. En este convenio se incluyó una amplia regulación del procedimiento a seguir en caso de que una empresa planteara la inaplicación del mismo³⁶, estableciendo

36 *Convenio colectivo estatal de acción e intervención social 2015-2017*

Disposición adicional segunda. Cláusula de inaplicación (descuelgue)

(...) La solicitud de descuelgue la iniciará el empresario, quien la comunicará a la representación unitaria y sindical o en su ausencia, a la comisión de trabajadores designados según lo previsto en el artículo 41.4 del Estatuto de los Trabajadores así como a la Comisión Paritaria (CPIVC) del presente Convenio.

1. Tanto para el procedimiento de Inaplicación (art. 82.3 del E.T.), como los recogidos en los artículos 39.4 y 41 del E.T., dentro del ámbito funcional del presente convenio se deberá respetar el siguiente procedimiento acorde con el artículo 41.4 del E.T. con la Comisión Paritaria (CPIVC) de este Convenio, estando obligadas las empresas y entidades para no caer en defecto de forma a las siguientes:

2. Informar a la Comisión Paritaria (CPIVC), al tiempo que a la RLT o trabajadores, la intención de iniciar procedimiento, ya sea de modificación sustancial de las condiciones de trabajo o de inaplicación, conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T.

3. Comunicar a la Comisión Paritaria (CPIVC), en defecto de RLT en algún ámbito afectado por el procedimiento, si el colectivo de trabajadores ha optado por delegar o designar de representación a los sindicatos representativos del sector y legitimados para formar parte de la comisión negociadora del convenio, conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T. Los trabajadores en la empresa, en ausencia de representación legal de los trabajadores, tienen derecho a atribuir su representación en los sindicatos firmantes del presente Convenio.

4. Comunicar a la Comisión Paritaria (CPIVC), al tiempo que a la RLT o comisión de trabajadores, la comunicación de inicio de procedimiento o periodo de consultas conforme a lo expuesto en el artículo 41.4 del E.T.

5. Por si fuera necesaria la intervención de la Comisión Paritaria (CPIVC) en el procedimiento, la cual deberá resolver acordando por mayoría la autorización o no de lo solicitado en el plazo de siete días hábiles, conforme a lo expuesto en el artículo 82.3 del E.T., las empresas estarán obligadas a trasladar a la Comisión, al tiempo que a la RLT o comisión de trabajadores, la documentación que se aporte a lo largo del procedimiento. Y que mínimamente deberá componerse de la documentación relativa a balances, cuentas de resultados y, en su caso, informe de auditores o de censores de cuentas, que justifique un tratamiento diferenciado. Además, será necesaria la presentación de una memoria explicativa de las causas que motivan la solicitud,

la obligación de la empresa de comunicar a la Comisión Paritaria no sólo al inicio del procedimiento -a la vez que se le notifica a la representación legal de los trabajadores/as (RLT) y, como a ellos, la entrega de la documentación acreditativa de las causas que justifican la propuesta de inaplicación-; sino también en el caso de que, al no existir RLT, los trabajadores y trabajadoras procedan a nombrar una comisión Ad Hoc, la notificación del acuerdo adoptado por la misma; así como del registro ante la Autoridad Laboral. Como consecuencia de esta regulación, esta Comisión Paritaria recibe notificaciones de las empresas que han procedido a inaplicar el convenio y, aunque se den casos de empresas que no hayan enviado ninguna información, lo aprobado en el convenio está marcando una pauta que no se observa en la mayoría de los convenios.

Esta cláusula, además, establece claramente, por una parte, la necesidad de determinar con exactitud cuando se trate de una inaplicación salarial, la retribución a percibir por las y los afectados; y, por otro lado, que el límite temporal del acuerdo no podrá superar el inicialmente pactado en base a la coyuntura de las causas y, en ningún caso, el de la vigencia del convenio inaplicado.

Aún siendo novedosa y positiva la regulación incluida en este convenio, razón por la que la transcribimos en la nota a pie de página, en nuestra opinión, la regulación que se establezca en los convenios sectoriales debe incluir también la obligación de adjuntar el texto del acuerdo alcanzado en la empresa porque sólo así se puede calibrar el impacto de la inaplicación y la legalidad y proporcionalidad de las medidas aplicadas.

Los porcentajes relativos a la inaplicación de la jornada y a la distribución del tiempo de trabajo -y en algún caso también al régimen de trabajo a turnos- están muy lejos de los aspectos salariales. Los 1.490 acuerdos totales que han incidido en estas materias suponen el 15,40% del total y afectan o han afectado a 93.745 personas -el 26,92%-. La horquilla en este caso se sitúa entre el 20,35% del 2017 como porcentaje máximo y el 12,20% del 2014

en la que se hará constar la situación económica y financiera de la empresa y la afectación al mantenimiento del empleo, asimismo explicarán las medidas de carácter general que hayan previsto para la viabilidad de la empresa y el mantenimiento del empleo. Más la legalmente pertinente.

6. En caso de acuerdo o el defecto del mismo, fuera del ámbito de la Comisión Paritaria (CPIVC) deberá ser formalmente comunicado a la Comisión Paritaria (CPIVC) del convenio, más la pertinente comunicación y registro ante la autoridad laboral.

7. Comunicación expresa por cualquiera de las partes para en caso de desacuerdo solicitar la intervención de la Comisión Paritaria en (CPIVC) el proceso, en virtud de las potestades conferidas en el artículo 82.3 del E.T.

8. En el presente Convenio reflejará las direcciones y datos de contacto de la Comisión Paritaria (CPIVC) para facilitar las comunicaciones en tiempo real.

9. El acuerdo de inaplicación salarial, en su caso, deberá determinar con exactitud la retribución a percibir por los trabajadores de dicha empresa, pudiendo establecer si la negociación lo decidiera, en su caso y en atención a la desaparición de las causas que lo determinaron, una programación de la progresiva convergencia hacia la recuperación de las condiciones salariales establecidas en el presente convenio, sin que en ningún caso dicha inaplicación pueda superar el límite temporal que las partes determinen durante la negociación atendiendo a la coyuntura de las causas y, como máximo, hasta la entrada en vigor de un nuevo convenio.

como mínimo. El gráfico muestra que esta materia ocupa la segunda posición todos y cada uno de los años, y su línea de evolución es prácticamente plana a partir del 2014: en torno a los 200 acuerdos por año inciden en este aspecto.

Y aún más lejos quedan las restantes materias: los 758 acuerdos que han dejado sin efecto la regulación convencional relativa al sistema de trabajo y rendimiento, a los límites para la movilidad funcional y/o a las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, afectaron a un total de 68.474 trabajadores y trabajadoras y suponen sólo el 7,84% del total. También la línea de evolución general que muestra el gráfico es bastante plana en este grupo de materias y parece estancado en torno a los cien acuerdos anuales.

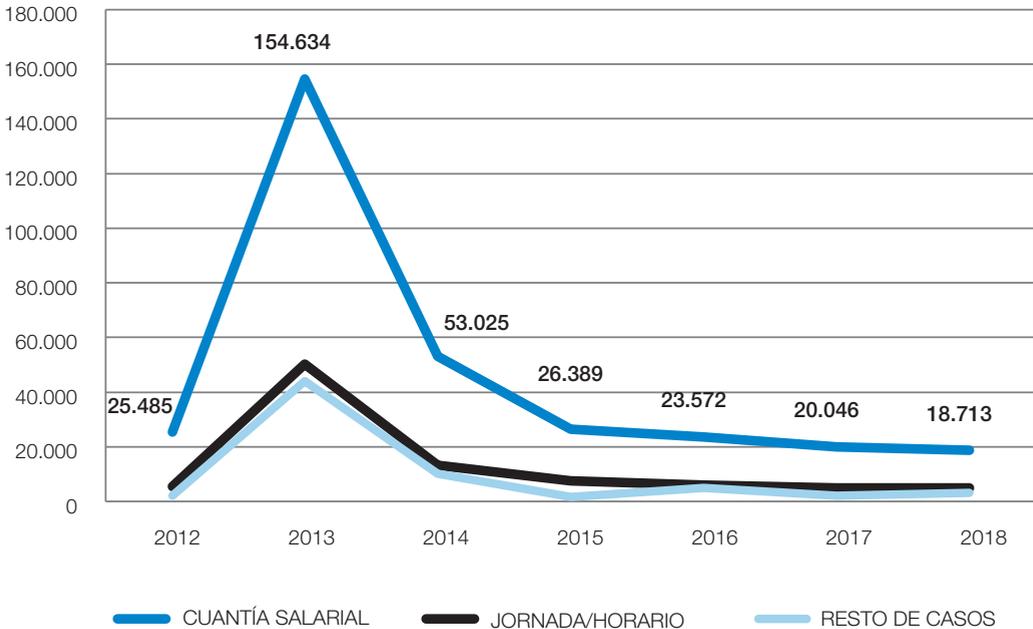
En este tercer bloque de materias hemos agrupado aspectos fácilmente diferenciables, por lo que sí interesa una mínima referencia a la distribución entre ellas. Las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social son objeto de inaplicación en 583 casos, lo que supone que el 77% de las 758 que conforman este grupo contienen esta cuestión; mientras que el sistema de trabajo y rendimiento, en la segunda posición, se contiene en 204 acuerdos, el 27% de las inaplicaciones del tercer grupo; y sólo 51 acuerdos contemplan una modificación de las funciones, cuando excedan de los límites que para la movilidad funcional prevé el art. 39 ET.

Si cruzamos las materias que son objeto de modificación con el ámbito del convenio que es inaplicado, podemos advertir que en el caso de los elementos retributivos sólo el 3,16% de las inaplicaciones afectan a convenios de ámbito empresarial, un porcentaje muy similar al que estos convenios son inaplicados en el cómputo general; sin embargo, de las 1.490 inaplicaciones que varían la regulación de los aspectos relativos al tiempo de trabajo, el 7,45% son de ámbito de empresa, un porcentaje que duplica al 3,33% que estos convenios representan sobre el total de las inaplicaciones; por último, el 4,09% de las inaplicaciones que afectan al tercer grupo de materias, se producen sobre convenios no sectoriales.

Si atendemos al porcentaje de personas afectadas, la tabla revela que la desbordada irrupción que se produjo en 2013, no fue sólo en relación al número total de registros de inaplicaciones sino también al de personas que se vieron afectadas por las diferentes materias que tales acuerdos pueden contener. Si obviamos los porcentajes relativos a los acuerdos anteriores al 2012 -dado que están referidos a un número de inaplicaciones no comparable al de los años siguientes- y los relativos al 2019 -dado que reflejan sólo los registros correspondientes a enero y febrero-, resulta que en 2013 se produce el mayor porcentaje de personas afectadas durante todo el periodo en los tres grupos de materias: el 96% de las personas afectadas por las 2.529 inaplicaciones registradas ese año vieron alterada su cuantía salarial o sistema de remuneración; el 31% la jornada de trabajo, el horario y/o la distribución del tiempo de trabajo, y el 27% las restantes materias. 2013 es el año con mayor volumen de personas afectadas entre el 2012 y el 2018 en conjunto y también en cada uno de los tres grupos de materias.

Si comparamos la gráfica de la evolución de personas afectadas por materias con la relativa a la evolución del número de inaplicaciones por materias parece que, de entrada, las líneas son similares. Sin embargo, si nos fijamos en ambas gráficas podemos advertir, en primer lugar, que aunque la línea azul permanece siempre por encima en los dos casos, la distancia entre esta línea y las otras dos es bastante mayor en la gráfica relativa a los acuerdos que en la que representa a las personas afectadas; y en segundo lugar, que en la gráfica de trabajadores/as vinculados por las inaplicaciones, las líneas negra y azul claro son casi coincidentes. Esto significa que las diferencias por materias son menores en éste segundo gráfico y ello es debido a que, mientras los aspectos relacionados con la retribución constituyen prácticamente un fijo en este tipo de acuerdos, se firmen en empresas grandes o pequeñas, los otros dos grupos de materias se producen en mayor medida en empresas de mayor tamaño.

Evolución personas afectadas por materias



Siendo 36 la media de personas afectadas en el total de los registros de inaplicaciones, en aquellas 8.580 –el 88,7% del total- que inaplican únicamente aspectos retributivos esta media baja hasta las 32 personas, mientras que en los 746 acuerdos en los que, además, se modifican otras condiciones de trabajo, la media sube hasta las 66 personas. En relación a las restantes materias: en 313 acuerdos sólo modifican elementos relativos al tiempo de trabajo, estas inaplicaciones afectan a 19.414 trabajadores/as, siendo la media de 62 personas por acuerdo; y sólo 22 inaplicaciones, que vinculan a 5.342 asalariados/as, no inciden ni en aspectos salariales ni de jornada o tiempo de trabajo, de las cuales 6 que afectan a 350 trabajadores/as, actúan

exclusivamente sobre el sistema de trabajo y rendimiento; 2 sólo sobre la movilidad funcional, afectando a sólo 71 trabajadores/as; y 14 únicamente lo hacen sobre las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social que, afectando a 4.921 personas, constituyen el grupo en el que la media por acuerdo es más alta con 352 personas.

En la tabla siguiente hemos sintetizado el cruce de la información por materias con nuestra organización federativa, estableciendo en términos porcentuales la incidencia de las diferentes materias sobre el total de las inaplicaciones -y sobre las personas por ellas afectadas- correspondientes a cada una de las federaciones.

% DE MATERIAS INAPLICADAS POR REGISTROS DE ACUERDOS DE INAPLICACIÓN Y FEDERACIONES						
RAMA	CUANTÍA SALARIAL / SISTEMA DE REMUNERACIÓN		JORNADA DE TRABAJO / HORARIO Y DISTRI. TIEMPO		RESTO DE CASOS	
	% de INAPLICACIONES	% PERSONAS AFECTADAS	% de INAPLICACIONES	% PERSONAS AFECTADAS	% de INAPLICACIONES	% PERSONAS AFECTADAS
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	92,09	88,51	19,21	29,15	7,97	11,22
INDUSTRIA	97,48	95,30	13,63	17,61	5,64	7,97
ENSEÑANZA	91,51	92,09	22,88	23,74	11,07	14,15
SANIDAD	95,95	96,43	16,02	26,97	3,13	2,64
SERVICIOS	97,86	91,86	12,66	33,20	9,76	34,37
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	97,72	92,39	19,77	24,48	7,38	13,24
TOTAL	96,41	92,72	15,40	26,92	7,84	19,66

El cuadro muestra que, si bien en todas las organizaciones federales se mantiene el mismo orden que a nivel general: en primer lugar la cuantía salarial, seguida por la jornada y, por último, el resto de materias; sí podemos observar ligeras diferencias entre ellas: la Federación de Enseñanza es la que tiene un porcentaje más bajo de inaplicaciones que incidan en los aspectos salariales (con el 91,51% se sitúa casi cinco puntos porcentuales por debajo de la media) y, por el contrario, presenta los más altos tanto en relación al tiempo de trabajo (con un 22,88%, lo que supone siete puntos porcentuales por encima de la media) como en el resto de los casos (en un 11,07% de las inaplicaciones frente al 7,84% general); sin embargo, los porcentajes relativos a las personas afectadas no se diferencian tanto de los generales. Por su parte, la federación de Construcción y Servicios, también destaca por debajo en relación a los salarios (y muestra el porcentaje más bajo de personas afectadas por

este grupo de materias) y por encima en cuanto al tiempo de trabajo, aunque su diferencia con la media es menor en ambos casos que la de Enseñanza.

Servicios a la Ciudadanía presenta un porcentaje destacado en relación a la jornada y se mantiene en la media en las restantes materias. La federación de Sanidad destaca por su bajo porcentaje en el tercer grupo de materias (y el dígito correspondiente a las personas afectadas por las inaplicaciones que las contemplan es aún más bajo, el 2,64% es siete veces inferior al 19,66% general). Industria muestra unos parámetros bastante similares a los generales en relación al porcentaje en que las inaplicaciones inciden en las diferentes materias, aunque en relación a las y los trabajadores por ellas afectados se sitúa nueve puntos porcentuales por debajo de la media en relación a la jornada y el tiempo de trabajo y doce por debajo en el grupo correspondiente a la movilidad funcional, mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, etc.

En cuanto a la federación de Servicios, mientras en el grupo referente a los elementos asociados a las retribuciones se mantiene muy próxima a los porcentajes generales, en los otros dos grupos de materias destaca por el alto porcentaje de personas vinculadas por las inaplicaciones que las abordan: seis puntos porcentuales por encima de la media en relación a la jornada y distribución del tiempo de trabajo –y ello a pesar de que el porcentaje de inaplicaciones es en este caso tres puntos inferior a la media– y casi quince puntos por encima en el tercer grupo de materias; en ambos casos, estos altos porcentajes de los y las trabajadoras afectadas son debidos al impacto que las inaplicaciones del sector financiero, que afectan a un volumen muy importante de personas, tienen sobre los totales de esta federación. Sólo 9 de las 462 inaplicaciones de la federación de Servicios que modifican la jornada o la distribución del tiempo de trabajo corresponden al sector financiero, sin embargo, las personas afectadas por estos nueve acuerdos suponen el 57% del total de las que sufren estas modificaciones en el ámbito de esta organización; y lo mismo ocurre con el tercer grupo de materias: sólo 7 de las 356 inaplicaciones de la federación de Servicios que modifican alguno de los aspectos recogidos en el tercer grupo corresponden al sector financiero (estos siete acuerdos restringen, más concretamente, las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social), sin embargo, las personas afectadas por estos siete acuerdos suponen nada menos que el 83% del total de las que ven modificadas alguna de estas materias en el ámbito de esta federación.

En la siguiente tabla hemos expresado el peso relativo que cada uno de los grupos de materias tiene en los registros correspondientes a los diferentes territorios. En ella podemos advertir en relación a las modificaciones de aspectos retributivos, que las horquilla varía entre el 100% de Baleares y Rioja –hemos de tener en cuenta a la hora de evaluar este porcentaje que se refiere a un número de acuerdos muy pequeño– y el 92,48% del País Vasco. Diez de las comunidades autónomas se sitúan por encima del 96,41% general, y entre éstas se encuentran cinco de los seis que más inaplicaciones han registrado (Extremadura, Canarias, Galicia, Cataluña y Comunidad Valenciana); mientras que el ámbito estatal y Andalucía se sitúan entre los territorios que no llegan a ese dígito, si bien en el caso de ésta última el porcentaje de personas afectadas no es inferior al general.

% DE MATERIAS INAPLICADAS POR REGISTROS DE ACUERDOS DE INAPLICACIÓN Y CC.AA.

CC.AA.	CUANTÍA SALARIAL / SISTEMA DE REMUNERACIÓN		JORNADA DE TRABAJO / HORARIO Y DISTRI. TIEMPO		RESTO DE CASOS	
	% de INAPLICACIONES	% PERSONAS AFECTADAS	% de INAPLICACIONES	% PERSONAS AFECTADAS	% de INAPLICACIONES	% PERSONAS AFECTADAS
ANDALUCÍA	94,82	92,88	20,33	24,92	9,06	10,72
ARAGÓN	97,07	96,14	10,26	10,43	2,20	1,90
ASTURIAS	98,62	96,10	14,14	35,38	5,52	3,06
BALEARES	94,64	97,05	23,21	35,31	16,07	23,91
CANARIAS	98,57	89,55	6,60	21,60	4,81	18,26
CANTABRIA	96,03	91,51	15,23	35,11	15,89	23,63
CASTILLA LA MANCHA	96,00	86,26	11,56	35,46	5,33	2,78
CASTILLA Y LEÓN	95,32	84,41	14,05	26,10	7,71	9,40
CATALUÑA	97,46	92,63	9,45	21,02	4,88	6,97
CEUTA	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00
C. VALENCIANA	97,23	96,15	15,61	17,22	12,07	7,01
ESTATAL	94,77	91,30	25,58	36,90	16,86	41,78
EXTREMADURA	99,22	98,14	7,17	15,03	2,52	7,51
GALICIA	98,22	93,74	13,35	15,90	7,42	5,21
MADRID	94,82	93,17	20,06	21,37	8,74	4,22
MURCIA	93,64	89,49	19,09	35,09	4,55	7,56
NAVARRA	98,74	98,42	14,23	25,23	2,51	3,07
PAÍS VASCO	92,48	92,62	18,14	28,53	2,65	7,61
RIOJA	100,00	100,00	4,76	10,84	9,52	18,66
TOTAL	96,41	92,72	15,40	26,92	7,84	19,66

En cuanto a los elementos vinculados con la jornada y el tiempo de trabajo, son los acuerdos de ámbito estatal los que se distinguen con un porcentaje más alto de inclusión (25,58%), diez puntos porcentuales por encima del 15,40% general. También con dígitos superiores a la media se sitúan Baleares, Murcia, País Vasco, Andalucía, Madrid y Comunidad Valenciana, sin embargo, en el caso de estas tres últimas comunidades el porcentaje de personas afectadas se ubica por debajo del 26,92% general.

Respecto al tercer grupo de materias, de nuevo es encabezado por el ámbito estatal, en lógica con el hecho de que, como hemos mencionado anteriormente, las inaplicaciones que contienen estas materias afectan a plantillas más grandes y, muy probablemente, con mayor implantación sindical; de hecho, los acuerdos que en el ámbito estatal contienen alguna de las materias de este tercer grupo, vinculan a casi el 42% del total de las personas afectadas por todas las inaplicaciones estatales, un porcentaje muy superior no sólo al de la media general (19,66%) sino también al que se produce en cualquiera de las diferentes comunidades autónomas. Dado que entre los elementos que en este grupo hemos incluido destacan las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social como el más afectado, aspecto que únicamente podría inaplicarse en empresas que gozaran de mejoras previas sobre los mínimos legalmente establecidos; podríamos pensar que, en principio, este tipo de mejoras se dan con mayor frecuencia en los convenios de las grandes empresas, sin embargo, según el Avance de 2018 de la Estadística de Convenios Colectivos de trabajo, con datos de convenios firmados el pasado año y registrados hasta junio de 2019, el 82% de los 1.759 convenios contienen complementos retributivos de prestación social en relación a la enfermedad –común o profesional- y/o al accidente de trabajo, si diferenciamos por ámbito de aplicación resulta que el porcentaje es más elevado en los convenios de ámbito superior a la empresa (88%) que en los convenios de empresa (80%), si bien es cierto que si el porcentaje relativo a los convenios empresariales se desagregara por tamaños de las empresas probablemente ofreciera diferencias significativas entre unas y otras y que, por otra parte, en determinados sectores las grandes empresas cuentan con acuerdo de mejora de las condiciones reguladas por el convenio sectorial que les es de aplicación, que entre otras cuestiones pueden contener medidas de este tipo.

En las siguientes tablas se especifica el número de registros por cada uno de estos grupos de materias por años y para las diferentes organizaciones federativas y territoriales de CCOO.

REGISTRO DE ACUERDOS DE INAPLICACIÓN POR AÑOS Y MATERIAS INAPLICADAS

AÑO DE REGISTRO	CUANTÍA SALARIAL / SISTEMA DE REMUNERACIÓN		JORNADA DE TRABAJO / HORARIO Y DISTRI. TIEMPO		RESTO DE CASOS		TOTAL	
	Nº INAPLICACIONES	PERSONAS AFECTADAS	Nº INAPLICACIONES	PERSONAS AFECTADAS	Nº INAPLICACIONES	PERSONAS AFECTADAS	Nº INAPLICACIONES	PERSONAS AFECTADAS
Anteriores al 2012	13	377	1	1.354	0	0	14	1.731
2012	519	25.485	80	5.444	23	2.115	538	26.799
2013	2.529	154.634	399	50.299	181	44.046	2.572	161.835
2014	1.858	53.025	232	13.211	121	9.991	1.901	55.753
2015	1.287	26.389	191	7.399	91	1.643	1.349	28.966
2016	1.201	23.572	190	5.996	90	4.951	1.271	30.044
2017	972	20.046	207	4.936	103	1.980	1.017	22.015
2018	911	18.713	184	5.026	101	3.222	972	20.435
Hasta marzo de 2019	36	627	6	80	5	83	39	651
TOTAL	9.326	322.868	1.490	93.745	758	68.474	9.673	348.229

REGISTRO DE ACUERDOS DE INAPLICACIÓN POR MATERIAS INAPLICADAS Y FEDERACIONES CCOO

RAMA	CUANTÍA SALARIAL / SISTEMA DE REMUNERACIÓN		JORNADA DE TRABAJO / HORARIO Y DISTRI. TIEMPO		RESTO DE CASOS		TOTAL	
	Nº INAPLICACIONES	PERSONAS AFECTADAS	Nº INAPLICACIONES	PERSONAS AFECTADAS	Nº INAPLICACIONES	PERSONAS AFECTADAS	Nº INAPLICACIONES	PERSONAS AFECTADAS
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	1.630	33.187	340	10.928	141	4.206	1.770	37.494
INDUSTRIA	2.245	83.105	314	15.355	130	6.946	2.303	87.201
ENSEÑANZA	248	9.403	62	2.424	30	1.445	271	10.211
SANIDAD	521	19.971	87	5.586	17	547	543	20.711
SERVICIOS	3.570	129.650	462	46.854	356	48.513	3.648	141.142
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	1.112	47.552	225	12.598	84	6.817	1.138	51.470
TOTAL	9.326	322.868	1.490	93.745	758	68.474	9.673	348.229

REGISTRO DE ACUERDOS DE INAPLICACIÓN POR MATERIAS INAPLICADAS Y FEDERACIONES								
COMUNIDAD AUTÓNOMA	CUANTÍA SALARIAL / SISTEMA DE REMUNERACIÓN		JORNADA DE TRABAJO / HORARIO Y DISTRI. TIEMPO		RESTO DE CASOS		TOTAL	
	Nº INAPLICACIONES	PERSONAS AFECTADAS	Nº INAPLICACIONES	PERSONAS AFECTADAS	Nº INAPLICACIONES	PERSONAS AFECTADAS	Nº INAPLICACIONES	PERSONAS AFECTADAS
ANDALUCÍA	2.929	46.310	628	12.427	280	5.343	3.089	49.861
ARAGÓN	265	9.034	28	980	6	179	273	9.397
ASTURIAS	286	4.332	41	1.595	16	138	290	4.508
BALEARES	53	2.306	13	839	9	568	56	2.376
CANARIAS	553	14.245	37	3.436	27	2.905	561	15.907
CANTABRIA	145	2.296	23	881	24	593	151	2.509
CASTILLA LA MANCHA	216	4.834	26	1.987	12	156	225	5.604
CASTILLA Y LEÓN	346	6.510	51	2.013	28	725	363	7.712
CATALUÑA	959	24.173	93	5.484	48	1.818	984	26.095
CEUTA	5	70	0	0	0	0	5	70
COMUNIDAD VALENCIANA	1.370	53.669	220	9.612	170	3.913	1.409	55.817
ESTATAL	163	107.507	44	43.453	29	49.191	172	117.752
EXTREMADURA	512	6.640	37	1.017	13	508	516	6.766
GALICIA	662	11.579	90	1.964	50	643	674	12.352
MADRID	293	13.950	62	3.200	27	632	309	14.972
MURCIA	103	5.986	21	2.347	5	506	110	6.689
NAVARRA	236	4.162	34	1.067	6	130	239	4.229
PAÍS VASCO	209	4.370	41	1.346	6	359	226	4.718
RIOJA	21	895	1	97	2	167	21	895
TOTAL	9.326	322.868	1.490	93.745	758	68.474	9.673	348.229

ACUERDOS DE INAPLICACIÓN POR ORGANIZACIONES FIRMANTES

Para el análisis de este apartado nos hemos centrado en identificar lo que consideramos más significativo para nuestro informe que es la firma de acuerdos por parte de comisiones “Ad Hoc” allí donde no hay representación legal de los trabajadores ni han intervenido los sindicatos, ya que suponen el 70,23% del total de las inaplicaciones depositadas en REGCON y donde, a nuestro juicio, pueden haberse producido mayores casos de indefensión y de vulneración de derechos, tanto en el proceso negociador como en la aplicación de las medidas adoptadas.

También nos centramos de forma específica en los acuerdos en los que CCOO ha participado y firmado, ya sea como único sindicato o con otros participantes, que representan el 10,74% del total y en aquellas inaplicaciones en las que las empresas, a la hora del registro electrónico en REGCON no han identificado a quienes firman el acuerdo en representación de las trabajadoras y trabajadores y que suponen el 6,83% del total, lo que es una anomalía incomprensible ya que este es uno de los campos que debiera ser obligatorio en el registro de cualquier acuerdo. Finalmente, los acuerdos firmados por “Otros” (incluyen a representantes legales no adscritos a CCOO y otros sindicatos) y suponen el 12,20% del total de las inaplicaciones.

En el cuadro siguiente se muestran los resultados en relación a las Federaciones sectoriales de CCOO en donde se inscriben los convenios colectivos que se inaplican.

INAPLICACIONES SEGÚN FIRMANTES y FEDERACIONES CCOO								
FEDERACIÓN	Nº Inaplicaciones	Firmadas por CCOO			No participa CCOO			Sin identificar firmantes
		Sólo	Con otros	Total	Comisión Ad Hoc	Otros	Total	
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	1.769	69	52	121	1.290	218	1.508	140
ENSEÑANZA	271	20	20	40	154	48	202	29
INDUSTRIA	2.303	192	208	400	1.452	316	1.768	135
SANIDAD	543	31	30	61	404	43	447	35
SERVICIOS	3.649	109	135	244	2.821	347	3.168	237
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	1.138	64	109	173	672	208	880	85
TOTAL	9.673	485	554	1.039	6.793	1.180	7.973	661

En relación a las 6.793 inaplicaciones firmadas por comisiones Ad Hoc, destaca la Federación de Servicios con el 41,53%, seguida de Industria, con el 21,37%. Por otra parte, atendiendo al volumen que representan las firmadas por comisiones Ad Hoc sobre el total de inaplicaciones de cada Federación, vuelve a ser la de Servicios la que tiene un mayor porcentaje, con el 77,31%, seguido en este caso por la Federación de Sanidad que alcanza el 74,40%. Tanto Enseñanza como Servicios a la Ciudadanía tienen porcentajes relativos bastante inferiores al 70,23% que se da para el total general.

De las 1.039 inaplicaciones firmadas por CCOO, el mayor porcentaje absoluto corresponde a Industria, con el 38,5%, seguido de Servicios con el 23,48%. En cuanto a la proporción relativa que representan en relación al total de cada Federación, también es Industria la que cuenta con un mayor porcentaje, el 17,37%, seguida por Servicios a la Ciudadanía, con el 15,20%, muy superiores, en ambos casos, al 10,74% que representan a nivel general, mientras que las Federaciones de Servicios y de Construcción y Servicios presentan un porcentaje muy inferior a la media.

De las 661 inaplicaciones que no identifican a los firmantes hay que destacar el 35,85% que corresponde a Servicios, seguido de Construcción y Servicios con el 21,18%. En cuanto a la proporción relativa en relación al total de cada Federación, la de Enseñanza es la que cuenta con un mayor porcentaje de inaplicaciones en las que no se identifica a los firmantes, el 10,70%, muy por encima del 6,83% que se produce a nivel general, y seguida por Construcción y Servicios con el 7,91%.

INAPLICACIONES SEGÚN FIRMANTES y AUTORIDAD LABORAL								
AUTORIDAD LABORAL	Nº Inaplicaciones	Firmadas por CCOO			No participa CCOO			Sin identificar firmantes
		Sólo	Con otros	Total	Comisión Ad Hoc	Otros	Total	
ANDALUCÍA	3.089	143	101	244	2.383	294	2.678	168
ARAGÓN	273	23	13	36	175	41	216	21
ASTURIAS	290	13	7	20	219	42	261	9
CANTABRIA	151	11	7	18	98	22	120	13
CASTILLA Y LEÓN	363	24	28	52	258	39	297	14
CASTILLA LA MANCHA	225	9	20	29	145	24	169	27
CATALUÑA	984	58	76	134	661	131	792	58
CEUTA	5	0	0	0	2	1	3	2
COMUNIDAD VALENCIANA	1.409	72	131	203	948	168	1.116	90
ESTATAL	172	3	52	55	70	24	94	23
EXTREMADURA	516	17	10	27	368	39	407	82
GALICIA	674	25	27	52	455	117	572	50
ISLAS BALEARES	56	0	6	6	32	14	46	4
ISLAS CANARIAS	561	21	16	37	453	51	504	20
MADRID	309	24	19	43	193	45	238	28
MURCIA	110	14	18	32	55	17	72	6
NAVARRA	239	12	4	16	151	60	211	12
PAÍS VASCO	226	13	17	30	122	41	163	33
RIOJA	21	3	2	5	5	10	15	1
TOTAL	9.673	485	554	1.039	6.793	1.180	7.973	661

Atendiendo a la distribución territorial de las inaplicaciones, tal como ya se ha expuesto en otros apartados, el mayor volumen de acuerdos, con diferencia, están concentrados en Andalucía, seguido a bastante distancia de la Comunidad Valenciana y a mayor distancia el resto. En la desagregación por los bloques de firmantes la situación se reproduce en todos ellos pues Andalucía y la Comunidad Valenciana tienen el mayor número de inaplicaciones, aunque los porcentajes varían bastante entre unos firmantes y otros.

Así, en los 6.793 acuerdos firmados por comisiones Ad Hoc, Andalucía ocupa el primer lugar con el 35,08% del total seguida por la Comunidad Valenciana con el 13,96%. Pero si miramos el porcentaje relativo de este bloque de firmantes en relación al total de inaplicaciones producidas en cada ámbito territorial, destaca Canarias con el 80,75%, 10,5 puntos más que la media general, seguida de Andalucía con el 77,14%, casi 7 puntos más que la media. Especialmente reducido y significativo es el porcentaje relativo que se produce en las inaplicaciones de ámbito estatal, donde las firmadas por comisiones Ad Hoc han supuesto un 40,70% de los casos, 29,3 puntos menos que en el total general.

De los 1.039 acuerdos firmados por CCOO, destaca Andalucía con el 23,48%, seguido de la Comunidad Valenciana, con el 19,54% y Cataluña, con el 12,90%, todos ellos por encima del 10,74% que se da para el conjunto de los territorios. En términos relativos, destaca el ámbito estatal, donde los acuerdos firmados por CCOO son el 31,98% del total de inaplicaciones producidas en dicho ámbito, es decir, 21,24 puntos más que a nivel general, seguido por Murcia, con el 29,09%. En sentido contrario, en algunas Comunidades Autónomas, como Extremadura y Canarias los acuerdos firmados por CCOO están muy por debajo del total general, oscilando entre los 5,51 puntos menos en Extremadura y los 4,41 puntos menos en Canarias.

De las 661 inaplicaciones que no identifican a los firmantes, destacan en valores absolutos Andalucía que tiene un 25,42% del total, Comunidad Valenciana, con el 13,62% y Cataluña, con el 12,41%; si nos centramos en lo que esta incidencia supone sobre el total de inaplicaciones registradas en cada territorio, vemos que es Extremadura la que destaca con un porcentaje relativo del 15,89% de las inaplicaciones registradas en su ámbito, seguida de Cataluña con el 14,60%, lo que supone, en ambos casos, más del doble del 6,83% que se produce de media para el conjunto de los ámbitos territoriales.

Por otra parte hay que señalar que, en aquellas Comunidades Autónomas donde existen importantes sindicatos nacionalistas, como en País Vasco, Navarra y Galicia, el peso de los acuerdos de las comisiones Ad Hoc y de los firmados por CCOO resulta inferior que en el resto de los ámbitos territoriales, mientras que el bloque de acuerdos firmados por "Otros" aumenta comparativamente con el 12,20% existente a nivel general, alcanzando el 25,10% en Navarra, el 18,14% en País Vasco y el 17,36% en Galicia.

Las comisiones Ad Hoc y su desmedido impacto en los acuerdos de inaplicación

Las inaplicaciones firmadas por comisiones Ad Hoc representaban el 70,23% del total de las registradas, mientras que su grado de afectación personal sólo alcanza el 23,47%, lo que indica que este tipo de representación ha intervenido fundamentalmente en empresas muy pequeñas, siendo 12 el promedio de personas para el conjunto de las inaplicaciones firmadas por comisiones Ad Hoc. Por el contrario, las 1.093 inaplicaciones firmadas por CCOO, que representaban sólo el 10,74% del total de inaplicaciones, afectan al 52,94% de las personas, con un grado de afectación promedio de 169 personas.

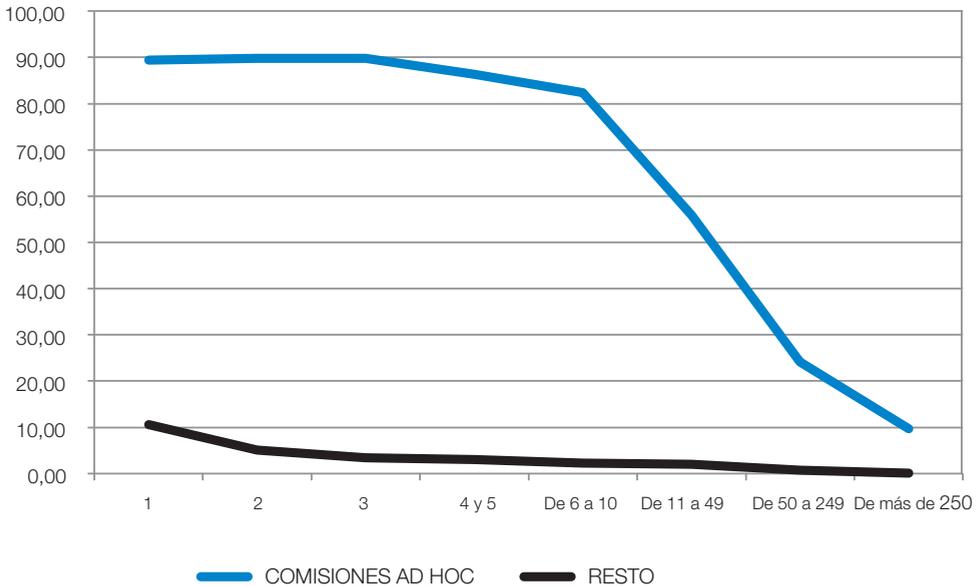
En la siguiente tabla hemos recogido la distribución de los registros de inaplicaciones desagregando aún más aquellos que afectan a un menor número de trabajadores/as, y enfrentando los correspondientes a los acuerdos adoptados por comisiones Ad Hoc con los restantes, a fin de evaluar mejor el impacto de los primeros.

DISTRIBUCIÓN DE INAPLICACIONES Y AFECTADOS/AS POR COMISIONES AD HOC frente a RESTO						
PERSONAS AFECTADAS POR ACUERDO*	TOTAL		COMISIONES AD HOC		RESTO	
	INAPLICACIONES	TOTAL AFECTADOS/AS	INAPLICACIONES	TOTAL AFECTADOS/AS	INAPLICACIONES	TOTAL AFECTADOS/AS
1	974	974	871	871	103	103
2	958	1.916	860	1.720	98	196
3	810	2.430	727	2.181	83	249
4 y 5	1.230	5.487	1.062	4.736	168	751
De 6 a 10	1.784	13.772	1.469	11.313	315	2.459
De 11 a 49	2.773	62.256	1.551	31.319	1.222	30.937
De 50 a 249	975	98.720	235	21.997	740	76.723
De más de 250	165	162.674	16	7.662	149	155.012
TOTAL	9.669	348.229	6.791	81.799	2.878	266.430

*En este cuadro no han sido contabilizados los cuatro registros en los que aparecen 0 trabajadores/as.

Tal y como podemos observar, las comisiones Ad Hoc son las firmantes de la inmensa mayoría de los acuerdos que afectan a una, dos o tres personas, en concreto el 90% de las 7.742 que afectan a menos de cuatro trabajadores/as, y ello incluyendo en el 10% restante a todas aquellas en las que no se especificó en el registro quién las había suscrito³⁷, por lo que probablemente ese porcentaje sea aún mayor. Y ante este voluminoso número de acuerdos adoptados por unas comisiones Ad Hoc que de hecho representan a tan escaso número de trabajadores/as, cabe cuestionarse en qué medida estas inaplicaciones han sido firmadas por una “comisión” y en qué medida estas comisiones responden al propósito para el que fueron establecidas en el art. 41 ET.

Porcentaje de Inaplicaciones por N° de Personas afectadas firmadas o no por Comisiones Ad Hoc



El diccionario de la Real Academia Española de la lengua, en su acepción cuarta del término comisión, la define como: “*Conjunto de personas encargadas por la ley, o por una corporación o autoridad, de ejercer unas determinadas competencias permanentes o entender en algún asunto específico*”. Y, por otra parte, en el punto a) del apartado 4 del artículo 41 del Estatuto de los Trabajadores, se hace referencia a “*una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa y elegida por estos democráticamente*”. Por tanto, si la comisión debe estar integrada por trabajadores –en plural– de la

³⁷ En 178 de los restantes 284 acuerdos que afectan a empresas con entre 1 a 3 trabajadores está en blanco el campo correspondiente a la representación de las y los trabajadores.

propia empresa y elegida entre éstos –también en plural- democráticamente, queda claro que en esa definición no cabe la posibilidad de que una comisión Ad Hoc pueda estar conformada por una o un único trabajador, pero si en la empresa no hay más trabajadores y la comisión ha de ser elegida necesariamente entre ellos, parece que la opción de la una comisión Ad Hoc queda directamente fuera de ella.

En relación a las empresas con sólo dos o tres trabajadores/as en plantilla ¿podría considerarse que se ha producido una elección democrática cuando son necesariamente estas dos o tres personas quienes conforman esa comisión?, ¿tiene sentido la constitución de una comisión compuesta por dos o tres miembros que se representan única y exclusivamente a sí mismos? Parece que esa elección no es tal en empresas con menos de 3 trabajadores/as y que, por tanto, no se ha negociado con una comisión Ad Hoc sino que nos encontramos realmente ante una negociación directa y personal con las y los afectados, lo que, a nuestro entender, no encaja con los requisitos que deben operar en la negociación de un acuerdo colectivo.

Y, aunque hay un pequeño número de casos firmados por representantes sindicales de una u otra organización o de candidaturas de independientes, cabe la posibilidad de que estas personas hubieran sido elegidas, en su momento, en un proceso regularizado de elecciones sindicales cuando el censo de la empresa fuera superior al que había en el momento de adoptar el acuerdo de inaplicación, lo que podría explicar estos casos.

En el otro extremo, resultan llamativos los 16 acuerdos suscritos por comisiones Ad Hoc que afectan a más de 250 personas; y llama aún más la atención porque 7 de los 16 son acuerdos de ámbito inferior a la empresa (2 son acuerdos franja y 5 de centro de trabajo). Hemos de precisar que esos 16 registros corresponden a 11 empresas diferentes -dado que varios de ellos corresponden a renovaciones de acuerdos previos-, esas once empresas son de diferentes sectores de actividad y se reparten en el ámbito de actuación de todas las federaciones de CCOO y, en cuanto al ámbito territorial, seis de ellas son estatales, cuatro de la Comunidad Valenciana y una de Andalucía.

Estas circunstancias ponen en evidencia nuevamente que la incorporación de estas comisiones Ad Hoc en nuestra legislación laboral, en la medida en la que se les atribuye capacidad para afectar el alcance de lo dispuesto por negociación colectiva, supone una injerencia ilegítima sobre este derecho y el de libertad sindical, e implica un incumplimiento de convenios internacionales ratificados por España que, de conformidad con el artículo 10.2 de la CE, forman parte de nuestro ordenamiento e informan la interpretación de los derechos fundamentales y de las libertades públicas.

Estas comisiones “Ad Hoc” no pueden considerarse integradas por “representantes de los trabajadores”. Los convenios internacionales (artículo 3, C OIT 135) solo reconocen como tales a los representantes elegidos por los sindicatos o por su afiliación o a los/as representantes “electos” esto es, a los “libremente elegidos por los trabajadores” (sin que sus funciones puedan extenderse a las prerrogativas reconocidas a los sindicatos).

La condición de representante electo solo puede atribuirse a trabajadores/as que hayan sido elegidos/as en un proceso electoral con todas las garantías (promoción, publicidad, constitución de mesas electorales... censo, candidaturas..., votación secreta, proclamación... registro público de actas y resultados... procedimiento legal de impugnación, etc.) como es el regulado en nuestro ordenamiento para el sector privado y para el sector público por la normativa específica de aplicación. Nuestro marco constitucional, artículos 7, 28 y 37 de la CE no permite, ni puede hacerlo de conformidad con los convenios internacionales en materia de libertad sindical y negociación colectiva (a los que añadimos la Carta Social Europea) considerar representante “electo” o “libremente elegido por los trabajadores” a quienes no han participado en un procedimiento en el que, además de garantías como las arriba referidas, hayan podido presentar sus candidaturas los sindicatos. Si en el proceso de elección no pueden participar ni concurrir las organizaciones de los trabajadores y trabajadoras no hay representación legítima a los que atribuir capacidad en la negociación de convenios colectivos ni en la negociación para modificar el alcance y aplicación de lo dispuesto en ellos.

Número de personas afectadas por firmantes de las inaplicaciones

Atendiendo al volumen de personas, 348.229 en total, los datos resultantes por firmantes, a nivel global, indican que en las que han sido firmadas por CCOO se incluye el 52,94% del total de personas afectadas por inaplicaciones, mientras que en las firmadas por comisiones Ad Hoc, tal y como ya hemos señalado, se ubica el 23,47%; y el 13,64% en las firmadas por otras organizaciones y/o representaciones, abarcando al 9,87% aquellas inaplicaciones que no han identificado a la representación de los trabajadores y trabajadoras firmantes del acuerdo.

PERSONAS AFECTADAS POR LAS INAPLICACIONES SEGÚN FIRMANTES y FEDERACIÓN CCOO								
FEDERACIÓN	Nº Total Personas	Firmadas por CCOO			No participa CCOO			Sin identificar firmantes
		Sólo	Con otros	Total	Comisión Ad Hoc	Otros	Total	
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	37.745	2.959	5.132	8.091	15.678	7.263	22.941	6.443
ENSEÑANZA	10.211	1.673	2.632	4.305	2.376	2.524	4.900	1.006
INDUSTRIA	87.201	10.816	32.148	42.964	24.195	14.277	38.472	5.765
SANIDAD	20.711	3.634	4.812	8.446	7.398	2.687	10.085	2.180
SERVICIOS	141.161	3.508	95.581	99.089	25.156	11.542	36.698	5.374
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	51.470	2.009	19.577	21.586	6.996	9.254	16.250	13.634
TOTAL	348.499	24.599	159.882	184.481	81.799	47.547	129.346	34.402

Por Federaciones, vemos que el porcentaje más alto de afectación personal en inaplicaciones firmadas por CCOO corresponde a la Federación de Servicios, con un 53,71% de las 184.481 personas incluidas en estos acuerdos, seguida por Industria con el 23,29%. Si nos fijamos en la proporción relativa, sobre el total de cada Federación, destaca igualmente la de Servicios, con el 70,20% del total de personas afectadas en su ámbito, entre las que se encuentran las pertenecientes a las grandes compañías del sector bancario, como ya se ha señalado en otros apartados de este informe, seguida también por la Federación de Industria con el 49,27%. Mientras que el porcentaje más bajo corresponde a la de Construcción y Servicios, con tan sólo un 21,44%.

En cuanto a las firmadas por comisiones Ad Hoc, vuelve a ser las Federación de Servicios la que tiene un mayor porcentaje, con el 30,75% sobre el total, seguida muy de cerca por Industria, con el 29,58%. Sin embargo, atendiendo a la proporción relativa, Construcción y Servicios tiene en este bloque de firmantes un 41,54% de las personas incluidas en su propio ámbito, seguida por Servicios con el 35,72%, porcentajes, en ambos casos, muy superior al 23,47% que representa la media para el conjunto de las federaciones.

En relación a las personas incluidas en las inaplicaciones que no identifican a los firmantes, destaca la Federación de Servicios a la Ciudadanía con un porcentaje del 39,63% sobre el total general y con un peso relativo del 26,49% sobre las personas incluidas en su propio ámbito, muy superior en ambos casos a los porcentajes de cualquier otra Federación y de la media general, situada en un 9,87% para este tipo de incidencia. En este caso, el resultado puede estar muy influido por el hecho de que las inaplicaciones de grandes empresas del sector del transporte aéreo, como Air Nostrum y Air Europa, del transporte urbano, como los de las ciudades de Barcelona y Zaragoza, y del sector postal, como Unipost, no se adoptaron por acuerdo sino por decisión alcanzada en órganos tripartitos, por lo que es lógico que no se atribuya a ningún firmante.

Por ámbito territorial, el mayor porcentaje de personas incluidas en inaplicaciones firmadas por CCOO, se alcanza en las de ámbito estatal, con un 51,13% sobre el total, seguido muy de lejos por la Comunidad Valenciana que tiene el 12,57%. Igualmente, si atendemos a la proporción relativa que suponen sobre el total de personas incluidas en inaplicaciones de cada ámbito, el ámbito estatal se sitúa en primera posición, con un porcentaje aún superior al anterior, alcanzando el 80,11%, cifra muy superior al 52,98% que, de media, se alcanza a nivel general. También por encima de la media, se sitúan Murcia con el 73,28% de personas, y Castilla y León con el 58,27%. Las que presentan un menor porcentaje relativo de personas son Ceuta (0%) y Baleares con el 11,2% del total de personas en su ámbito.

PERSONAS AFECTADAS POR LAS INAPLICACIONES SEGÚN FIRMANTES y AUTORIDAD LABORAL								
AUTORIDAD LABORAL	Nº Total Personas	Firmadas por CCOO			No participa CCOO			Sin identificar firmantes
		Sólo	Con otros	Total	Comisión Ad Hoc	Otros	Total	
ANDALUCÍA	49.861	6.285	8.637	14.922	21.551	7.836	29.387	5.565
ARAGÓN	9.397	1.651	2.697	4.348	1.597	1.299	2.896	2.153
ASTURIAS	4.508	255	489	744	1.969	1.210	3.179	585
CANTABRIA	2.509	375	479	854	736	426	1.162	493
CASTILLA Y LEÓN	7.712	1.071	3.423	4.494	1.984	702	2.686	532
CASTILLA LA MANCHA	5.604	237	1.520	1.757	1.604	1.033	2.637	1.210
CATALUÑA	26.095	4.028	7.698	11.726	6.370	6.070	12.440	1.929
CEUTA	70	0	0	0	24	12	36	34
COMUNIDAD VALENCIANA	55.817	3.687	19.511	23.198	19.802	9.847	29.649	2.970
ESTATAL	117.752	508	93.819	94.327	6.847	4.771	11.618	11.794
EXTREMADURA	6.766	234	578	812	4.376	1.081	5.457	497
GALICIA	12.352	845	3.173	4.018	3.651	3.005	6.656	1.678
ISLAS BALEARES	2.376	0	266	266	460	1.008	1.468	642
ISLAS CANARIAS	15.907	884	7.175	8.059	4.355	3.053	7.408	440
MADRID	14.972	2.166	5.586	7.752	3.350	2.333	5.683	1.537
MURCIA	6.689	1.833	3.069	4.902	574	529	1.103	684
NAVARRA	4.229	138	340	478	1.201	1.719	2.920	831
PAÍS VASCO	4.718	215	1.255	1.470	1.259	1.194	2.453	795
RIOJA	895	187	167	354	89	419	508	33
TOTAL	348.229	34.599	159.882	184.481	81.799	47.547	129.346	34.402

Entre las firmadas por comisiones Ad Hoc, destacan en términos absolutos, Andalucía con el 26,35% del total, y la Comunidad Valenciana con el 24,21%. En términos relativos, sin embargo, destaca Extremadura con el 64,68% del total de personas incluidas en su propio ámbito, seguida por Asturias con el 43,68%, y Andalucía con el 43,22%, todas ellas muy por encima del 23,49% alcanzado a nivel general. También se sitúan por encima de la media, Cantabria, Castilla y León, Castilla La Mancha, Cataluña, País Vasco, Galicia, Baleares, Comunidad Valenciana, Ceuta y Navarra. Por el contrario, los porcentajes más bajos de afectación personal relativa en inaplicaciones firmadas por comisiones Ad Hoc se dan en el ámbito estatal, con el 5,81% y Murcia con el 8,58%.

Con respecto a las inaplicaciones que no identifican a los firmantes, es el ámbito estatal el que presenta mayor número de personas, con un 34,28% del total, seguido de Andalucía, 16,18%, con bastante diferencia sobre el resto de los territorios, pero en este apartado es necesario tener en cuenta que las 89 inaplicaciones que se adoptaron en el ámbito estatal por el procedimiento de Decisión de Órgano Tripartito, y que por tanto no identifican a la parte firmante que representa a las trabajadoras y trabajadores, afectaron a 8.429 personas, es decir al 71,47% de las 11.794 personas que se reflejan en esta tabla.

ACUERDOS DE INAPLICACIÓN POR TIPO DE PROCEDIMIENTO

En este apartado se analizan las inaplicaciones de convenios colectivos atendiendo al procedimiento seguido para su tramitación, su número y alcance personal, la distribución territorial y federativa.

Como puede observarse en el siguiente cuadro, el acuerdo durante el periodo de consulta en la empresa es el procedimiento más utilizado, seguido en el 92,93% de las inaplicaciones y que alcanza al 76,20% de las personas por ellas afectadas. Los acuerdos adoptados en el ámbito de las Comisiones Paritarias representan un 3,56% del total, tanto en número de inaplicaciones como en número de personas. Más lejos se sitúan los acuerdos alcanzados en mediación y los laudos en organismos bipartitos (donde no hay presencia de la Administración) que suponen el 1,96% y el 0,21% respectivamente en cuanto al número de acuerdos y el 5,28% y el 0,53% respectivamente en cuanto a las personas afectadas.

ACUERDOS DE INAPLICACIÓN y PERSONAS AFECTADAS por TIPO DE PROCEDIMIENTO

	Periodo consultas	Comisión Paritaria	Acuerdo Mediación	Laudos Órgano bipartito	Decisión Órgano tripartito	Acuerdo ERE	TOTAL
Nº INAPLICACIONES	8.989	344	190	20	89	41	9.673
Nº AFECTADOS/AS	265.342	12.396	18.400	1.856	15.424	34.811	348.229
% INAPLICACIONES	92,93	3,56	1,96	0,21	0,92	0,42	100,00
% AFECTADOS/AS	76,20	3,56	5,28	0,53	4,43	10,00	100,00

Con respecto a las inaplicaciones adoptadas por decisiones de organismos tripartitos, procedimiento final cuando no se ha alcanzado acuerdo entre las partes en ningún otro tipo de procedimiento, las 89 inaplicaciones representan sólo el 0,92% del total pero afectan al 4,43% de las personas.

En el marco de procedimientos colectivos de regulación de empleo (despidos, suspensiones de empleo, regulación de jornada) se han adoptado 41 acuerdos, que suponen el 0,42% del total de inaplicaciones pero que alcanzan al 10% de las personas afectadas.

Hemos de llamar la atención en relación a la ausencia en la tabla del Laudo en órganos tripartitos entre los tipos de procedimientos, ello es así porque ningún registro nos llegó asociado a este tipo de procedimiento, lo que implica una evidente inconsistencia en los datos con respecto a la realidad, ya que sólo en el seno de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) fueron pronunciados 12 laudos arbitrales entre 2012 y 2018, los que 10 se resolvieron con estimación total o parcial de las propuestas de inaplicación presentadas por la empresa³⁸. A estos hay que añadir los correspondientes a los respectivos organismos tripartitos de las Comunidades Autónomas que abordaron las solicitudes de inaplicación presentadas por empresas en su ámbito. La página web de la CCNCC, aunque no está actualizada, también facilita alguna información relativa a procedimientos de inaplicación tramitados en los organismos tripartitos de algunas Comunidades Autónomas³⁹ que concluyeron con la aceptación total o parcial de la solicitud planteada por la empresa y que, por tanto, deberían haber sido objeto de depósito ante la Autoridad Laboral.

Al detectar esta anomalía solicitamos información, en primera instancia, a la CCNCC, donde se nos confirmó que sí habían sido registrados los correspondientes laudos y que desconocían porqué no aparecían en los datos facilitados por la Administración a las organizaciones sindicales y empresariales; y, en segunda instancia, al REGCON, donde finalmente admitieron que hasta el momento no se habían percatado de que la aplicación no contemplaba a los laudos de los organismos tripartitos entre las opciones de procedimiento, por lo que el registro de éstos se habrá realizado, probablemente, como “Decisión de órgano tripartito”, y aseguraron que de inmediato se solventaría el problema.

Como ya se ha indicado al inicio de este apartado, 8.989 inaplicaciones se han producido por acuerdos alcanzados en el periodo de consultas. Si observamos la distribución territorial de este tipo de acuerdos, destacan en cuanto a número de inaplicaciones Andalucía, con el 32,31% y la Comunidad Valenciana con el 14,85%, mientras que por volumen de personas afectadas la principal concentración se encuentra en El ámbito estatal, con el 23,47% seguida de la Comunidad Valenciana, con el 20,17% y Andalucía con el 16,08%. Aunque este procedimiento es muy mayoritario en todos los territorios, en algunos tienen menor presencia relativa, situándose por debajo del 92,93% alcanzado a nivel general; por ejemplo, en el ámbito estatal el porcentaje baja hasta el 77,91%, en Castilla La Mancha al 87,56%, y en el País Vasco hasta el 88,05%.

38 La información de los procedimientos tramitados en la CCNCC se encuentra disponible en su página web: http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Inaplicacion/index.html

39 Al menos 2 laudos en Andalucía, 4 en Castilla-La Mancha y 2 en el País Vasco según consta en el siguiente enlace: http://www.mitramiss.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/A_Informacion/Inaplicacion/CCAA/CCAA_decisiones.htm

ACUERDOS DE INAPLICACIÓN POR TIPO DE PROCEDIMIENTO y CC.AA.							
AUTORIDAD LABORAL	Periodo consultas	Comisión Paritaria	Acuerdo Mediación	Laudo Órgano bipartito	Decisión Órgano tripartito	Acuerdo ERE	TOTAL
ANDALUCÍA	2.904	85	65	4	26	5	3.089
ARAGÓN	254	14	3	1	1	0	273
ASTURIAS	284	1	2	0	1	2	290
BALEARES	52	4	0	0	0	0	56
CANARIAS	536	10	12	1	0	2	561
CANTABRIA	136	2	5	1	5	2	151
CASTILLA LA MANCHA	197	15	5	0	5	3	225
CASTILLA Y LEÓN	345	7	10	0	0	1	363
CATALUÑA	933	38	11	0	2	0	984
CEUTA	5	0	0	0	0	0	5
C. VALENCIANA	1.335	41	19	6	3	5	1.409
EXTREMADURA	409	52	29	2	24	0	516
GALICIA	637	23	7	0	4	3	674
MADRID	285	13	4	0	4	3	309
MURCIA	103	5	1	0	1	0	110
NAVARRA	221	5	4	2	3	4	239
PAÍS VASCO	199	18	4	1	2	2	226
RIOJA	20	0	0	1	0	0	21
ESTATAL	134	11	9	1	8	9	172
TOTAL	8.989	344	190	20	89	41	9.673

La intervención de Comisiones Paritarias de los convenios que se inaplican ha tenido como resultado 344 acuerdos a lo largo del periodo analizado, con 12.396 personas afectadas que representan un 3,56% de las inaplicaciones totales y también un 3,56% de las personas afectadas. Atendiendo a la distribución territorial de estos acuerdos destacan: Andalucía, donde se produce el 24,71% de las inaplicaciones que afectan al 18,23% del total de personas; Cataluña que concentra al 11,05% de las inaplicaciones y al 11,31% de las personas; la Comunidad Valenciana con el 11,92% de las inaplicaciones y el 8,92% de las personas; y Extremadura con el 15,12% de las inaplicaciones y el 3,50% de las personas.

En porcentajes en términos relativos, destaca Extremadura, donde los acuerdos en Comisión Paritaria suponen el 10,08% del total de inaplicaciones producidas en este territorio, y País Vasco con el 7,96%. Por personas afectadas, el mayor porcentaje relativo lo tiene Baleares con el 27,02%, con mucha diferencia sobre el resto.

De los 20 Laudos tramitados en órganos bipartitos, el 30% se han producido en la Comunidad Valenciana y el 20% en Andalucía. Estos organismos han tramitado también 190 acuerdos de Mediación, que afectaron a 18.400 personas, de los cuales, el 34,21% se producen en Andalucía (afectando al 10,31% de las personas), el 5,79% en Cataluña con (el 7,84% de las personas), y 4,74% al ámbito estatal, un porcentaje muy bajo que afecta, sin embargo, al 55,30% de las personas que vieron inaplicado su convenio por la vía de acuerdos de mediación.

El conjunto de procedimientos (190 mediaciones y 20 laudos) tramitados por los correspondientes organismos bipartitos de Mediación y Arbitraje, representan tan sólo el 2,17% de las 9.673 inaplicaciones adoptadas por el conjunto de procedimientos existentes, y analizadas en relación al volumen de personas afectadas suponen el 5,82%. Este porcentaje relativo aumenta en algunas Comunidades Autónomas, destacando Cantabria, con el 16,30% de las personas que han tenido algún tipo de inaplicación en su territorio y Extremadura con el 11,17% de las incluidas en su ámbito. También es significativo el 9,27% alcanzado en el ámbito estatal.

Las 41 inaplicaciones que se han realizado en el marco de un expediente de regulación de empleo y que han afectado a 34.811 personas, han estado distribuidas por la mayoría de las Comunidades Autónomas excepto Aragón, Baleares, Cataluña, Ceuta, Extremadura, Murcia y Rioja, que no han tenido ningún procedimiento de este tipo. En las 32 inaplicaciones de este tipo registradas en el ámbito de las diferentes Comunidades Autónomas el volumen de personas afectadas ha sido escaso, por el contrario, el 96,81% de personas están vinculadas a las 9 inaplicaciones registradas en el ámbito estatal.

PERSONAS INCLUIDAS EN LOS ACUERDOS DE INAPLICACIÓN POR TIPO DE PROCEDIMIENTO							
AUTORIDAD LABORAL	Periodo consultas	Comisión Paritaria	Acuerdo Mediación	Laudo Órgano bipartito	Decisión Órgano tripartito	Acuerdo ERE	TOTAL
ANDALUCÍA	42.661	2.260	1.897	107	2.507	429	49.861
ARAGÓN	6.799	672	482	198	1.246	0	9.397
ASTURIAS	4.138	51	21	0	214	84	4.508
BALEARES	1.734	642	0	0	0	0	2.376
CANARIAS	15.135	384	373	9	0	6	15.907
CANTABRIA	1.871	55	169	240	146	28	2.509
CASTILLA LA MANCHA	3.940	732	446	0	200	286	5.604
CASTILLA Y LEÓN	6.795	202	675	0	0	40	7.712
CATALUÑA	23.228	1.402	1.443	0	22	0	26.095
CEUTA	70	0	0	0	0	0	70
C. VALENCIANA	53.518	1.106	660	437	47	49	55.817
EXTREMADURA	5.529	434	748	8	47	0	6.766
GALICIA	10.432	475	638	0	684	123	12.352
MADRID	13.437	500	140	0	869	26	14.972
MURCIA	5.977	384	28	0	300	0	6.689
NAVARRA	3.292	89	118	57	646	27	4.229
PAÍS VASCO	3.645	581	387	27	67	11	4.718
RIOJA	862	0	0	33	0	0	895
ESTATAL	62.279	2.427	10.175	740	8.429	33.702	117.752
TOTAL	265.342	12.396	18.400	1.856	15.424	34.811	348.229

Atendiendo a la distribución por Federaciones sectoriales de CCOO hay que señalar que, en relación a los 8.989 acuerdos alcanzados en periodo de consulta, sobresale la Federación de Servicios con el 38,12% de las inaplicaciones y el 35,09% de las personas afectadas; también es la que tiene un mayor volumen de acuerdos y de personas afectadas en los 190 Acuerdos de Mediación, con el 35,79% y el 67,67% respectivamente, destacando en este caso las mediaciones de ámbito estatal producidas en la Fundación SIMA para las empresas del Grupo Liberbank y para Paradores de Turismo.

NÚMERO DE PERSONAS Y DE ACUERDOS DE INAPLICACIÓN POR TIPO DE PROCEDIMIENTO								
FEDERACIÓN		Periodo consultas	Comisión Paritaria	Acuerdo Mediación	Laudo Órgano bipartito	Decisión Órgano tripartito	Acuerdo ERE	TOTAL
CONSTRUCCIÓN Y SERVICIOS	Nº INAP.	1.620	104	29	2	10	4	1.769
	PERSONAS AFECTADAS	30.136	2.810	930	773	2.394	432	37.475
ENSEÑANZA	Nº INAP.	232	13	20	2	4	0	271
	PERSONAS AFECTADAS	8.620	346	915	249	81	0	10.211
INDUSTRIA	Nº INAP.	2.172	64	31	6	21	9	2.303
	PERSONAS AFECTADAS	80.190	3.307	1.171	344	800	1.389	87.201
SANIDAD	Nº INAP.	505	22	8	0	7	1	543
	PERSONAS AFECTADAS	17.071	914	1.756	0	951	19	20.711
SERVICIOS	Nº INAP.	3.427	105	68	5	30	14	3.649
	PERSONAS AFECTADAS	93.109	2.250	12.451	278	1.254	31.819	141.161
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	Nº INAP.	1.033	36	34	5	17	13	1.138
	PERSONAS AFECTADAS	36.216	2.769	1.177	212	9.944	1.152	51.470
TOTAL	Nº INAP.	8.989	344	190	20	89	41	9.673
	PERSONAS AFECTADAS	265.342	12.396	18.400	1.856	15.424	34.811	348.229

De los 344 acuerdos alcanzados en el seno de las Comisiones Paritarias, Construcción y Servicios es la federación que tiene mayor número de inaplicaciones con el 30,23%, aunque por personas afectadas la primera posición la ocupa Industria con un 26,67%.

En las 89 decisiones alcanzadas en Órganos Tripartitos, Servicios es la Federación que cuenta con mayor porcentaje de acuerdos, el 33,71%, aunque el mayor volumen de personas afectadas se produce en la Federación de Servicios a la Ciudadanía, con el 64,47% (fundamentalmente grandes empresas de transportes y comunicaciones, como Unipost, Autobuses Urbanos de Zaragoza, Air Europa o Air Nostrum, entre otras). También hay que señalar que el 34,15% de los acuerdos de inaplicación alcanzados en procedimientos de regulación de empleo son de la Federación de Servicios, afectando al 91,41% de las personas incluidas en ellos (grandes empresas de banca y ahorro, como Bankia, NCG Banco, Ibercaja Banco o Banco Grupo CAJA3, entre otras).

Con respecto a los 20 laudos alcanzados en órganos bipartitos, destaca por número de inaplicaciones la Federación de Industria con el 30% de los casos; y Construcción y Servicios en cuanto al volumen de personas afectadas con el 41,65%, destacando entre todos ellos el laudo tramitado en la Fundación SIMA para la inaplicación del grupo empresarial Eiffage Infraestructuras, del sector de la construcción.

CONCLUSIONES

Para CCOO, la regulación de la denominada “inaplicación del convenio” producida por la suma de las reformas laborales del Gobierno del PSOE (2010 y 2011) y del Gobierno del PP (2012), es uno de los elementos más graves de dichas reformas que han influido en la degradación salarial y de las condiciones de trabajo de varios centenares de miles de personas, mayoritariamente en empresas de escaso tamaño y que carecen de representación sindical, donde la voluntad empresarial en un contexto de grave crisis económica, y aún en periodo de crecimiento económico como en el que nos encontramos desde 2014, ha podido imponerse con procedimientos y condiciones que, a nuestro juicio, exceden de los que prevé la propia normativa legal, produciendo perjuicios ilegítimos a las trabajadoras y trabajadores afectados y también a las arcas públicas de la Seguridad Social y Hacienda.

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

El estudio realizado nos ha permitido constatar numerosas irregularidades que, en nuestra opinión, están relacionadas con las facilidades otorgadas a las empresas para establecer descuelgues del convenio sin apenas control sindical ni administrativo ni judicial, lo que hace especialmente vulnerables a las trabajadoras y trabajadores de las empresas más pequeñas o donde no hay representación sindical electa.

Anomalías producidas en el proceso de registro de las inaplicaciones

La multitud de anomalías encontradas están relacionadas, a nuestro juicio, con la ausencia de control de legalidad de los acuerdos que la normativa vigente no contempla; la ausencia de controles administrativos de los datos registrados en REGCON; la inadecuada fórmula de registro de las inaplicaciones adoptada por la Administración, al optar por crear una “Materia” nueva en lugar de establecer un “Trámite de convenio”; el desconocimiento que las empresas pueden tener del sistema de registro por la insuficiente información disponible en el propio sistema o el escaso conocimiento de algunos datos relativos a la propia empresa que puede tener la persona concreta que realiza el registro de la inaplicación.

Por todos los problemas detectados podemos concluir que es necesario abordar con la Administración una reforma del sistema de registro de las inaplicaciones en el REGCON, empezando porque tanto los acuerdos como las mediaciones, los laudos y las decisiones de organismos tripartitos, se tengan que registrar como “Trámites” asociados al convenio colectivo que se inaplica y no como una “Naturaleza” diferente al convenio, y siguiendo por el control de la Autoridad Laboral sobre cuestiones básicas como las fechas de vigencia del acuerdo, la representación de los trabajadores/as firmantes, el convenio que se inaplica, el carácter de acuerdo nuevo o renovado, garantizar que se registren todas las mediaciones, laudos y decisiones de organismos bipartitos, etc.

Anomalías relacionadas con la duración de las inaplicaciones

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

Por una parte, porque si se establece una fecha de inicio de vigencia anterior a la fecha de firma, se estaría ante un supuesto de inaplicaciones con carácter retroactivo, lo cual está expresamente prohibido por la legislación y la jurisprudencia se ha pronunciado reiteradamente en este sentido. Por otra, porque también la ley establece claramente la obligación de fijar la duración del acuerdo de inaplicación.

Cuando se observa que el 44% de todos los registros de inaplicaciones tenían una fecha de inicio de vigencia anterior a la fecha de firma y un 32,23% no indican la fecha de finalización, es evidente que no estamos ante un mero error casual cometido en el proceso de registro ni ante una anomalía “menor” sino de una bastante grave, por el volumen de casos y por sus consecuencias, ya que implica una posible vulneración de la

norma legal que provoca lesión ilegítima de derechos de los trabajadores y trabajadoras y con repercusión en las cotizaciones sociales a la Seguridad Social y en la Hacienda Pública.

Los datos sobre esta materia aportados en el informe, son un indicio más que suficiente para que las organizaciones sindicales y empresariales de los convenios sectoriales inaplicados, las Autoridades Laborales y la Inspección de Trabajo lleven a efecto las comprobaciones oportunas para verificar los hechos y adoptar las medidas adecuadas en cada caso, tanto sobre las inaplicaciones ya vencidas, las que aún están en vigor y las que se puedan producir en el futuro, y una constatación de que es necesario que la reforma de la normativa legal en materia de inaplicaciones debe conllevar la obligación de registro y publicación oficial de los acuerdos.

Los acuerdos de empresa, ámbito funcional predominante en las inaplicaciones

La inmensa mayoría de los acuerdos de inaplicación registrados corresponden a la totalidad de la empresa, en concreto, el 87% del total, los de centro de trabajo suponen el 10%, sólo el 3% son acuerdos franja, es decir, que afectan a un colectivo concreto de trabajadores y/o trabajadoras y hay un único acuerdo de inaplicación de grupo de empresa.

El análisis de los datos registrados provoca, sin embargo, bastantes dudas sobre la correcta cumplimentación del ámbito funcional de estos acuerdos. De la variada casuística que advertimos se deducen dos tipos de problemas: por una parte, los derivados de un importante desconocimiento por parte de quien realiza el registro que provoca confusiones, por ejemplo, entre el ámbito de empresa y el de centro de trabajo -sobre todo cuando se trata de pequeñas empresas con un único centro de trabajo-; y, por otro lado, los originados por la inexistencia de un control mínimo por parte de las autoridades laborales que provoca, por ejemplo, la adjudicación de códigos nuevos a acuerdos de renovación.

Los errores detectados y las dudas generadas, conducen a la conclusión de que es necesario que la Administración arbitre en REGCON una mayor y mejor información sobre todo lo inherente al sistema de registro de los acuerdos y que establezca controles para detectar y subsanar los errores, además de que se negocie con los interlocutores sociales una reforma del Real Decreto que regula el registro de convenios y acuerdos colectivos que, tras nueve años desde su aprobación, ha quedado bastante desactualizado. Dado que en estos momentos hay una mesa de trabajo abierta para revisar las hojas estadísticas correspondientes a los diferentes tipos de acuerdos colectivos, confiamos en que esta revisión sirva para corregir, al menos, una parte importante de las insuficiencias o deficiencias detectadas en el funcionamiento del sistema de registro.

Los convenios sectoriales concentran la inmensa mayoría de las inaplicaciones, pero las empresas incumplen la obligación de notificar los acuerdos a la Comisión Paritaria

En el 96,6% de los casos, se inaplica un convenio sectorial, en el 3% un convenio que afecta a toda la empresa, y son porcentualmente insignificantes los casos en que se hace sobre un convenio franja, de centro de trabajo o de grupo o agrupación de empresas vinculadas. Teniendo en cuenta que el art. 82.3 del ET recoge la obligación de comunicar el acuerdo de inaplicación del convenio a la Comisión Paritaria del mismo y que las organizaciones sindicales más representativas a nivel nacional, CCOO y UGT, tienen presencia muy mayoritaria en dichas Comisiones Paritarias, esta comunicación podría facilitar el control sindical de las inaplicaciones que se producen en el ámbito de afectación de un convenio sectorial, es decir, en la inmensa mayoría de los casos.

Sin embargo, por información de nuestras organizaciones sindicales sectoriales, podemos advertir que no es una práctica usual de las empresas el notificar estos acuerdos a la Comisión Paritaria, limitándose a veces a comunicar que quieren proceder a la inaplicación pero sin enviar posteriormente el texto del acuerdo alcanzado en la empresa y en la mayoría de los casos no hacen ninguna notificación. En este sentido, hemos de señalar que la Comisión Paritaria de algunos convenios que incluyen una regulación más exhaustiva del procedimiento a seguir ante el planteamiento de una inaplicación por parte de las empresas, sí recibe notificaciones en mayor medida de las empresas que han procedido a inaplicar el convenio.

Aunque la reforma laboral de 2012 abrió la posibilidad de utilizar esta vía para inaplicar convenios de empresa, vemos que sólo ha sido utilizada en un 3,27% de los casos registrados en el periodo analizado. Teniendo en cuenta que un convenio colectivo siempre puede ser modificado durante su vigencia si así lo acuerdan las partes negociadoras, el procedimiento alternativo de la inaplicación sólo introduce la novedad de que, ante la falta de acuerdo, un “tercero” pueda acabar decidiendo sobre la modificación planteada por la empresa, pero los datos revelan que la opción de una intervención posterior al proceso de negociación en la empresa, también ha sido escasamente utilizada.

Creemos que en el caso de convenios de empresa, no tiene sentido resolver las discrepancias surgidas en la negociación para la modificación durante su vigencia mediante el recurso a la inaplicación, y para evitarlo debería plantearse un procedimiento para resolver de forma efectiva las discrepancias que se produzcan en cualquier negociación relativa al convenio colectivo, ya sea durante su vigencia o para la renovación periódica del mismo. Y este procedimiento debiera establecerse preferentemente a través de la propia negociación colectiva: en la empresa, en el sector o a nivel interprofesional.

El largo proceso hacia la normalidad, tras la fuerte irrupción de estos acuerdos en 2013 provocada por la reforma laboral del 2012

El análisis realizado confirma que en 2013 se produjo el “boom” de las inaplicaciones, 2.572 acuerdos que afectan al 46,47% del total de personas perjudicadas por el total de inaplicaciones. Y, aunque el periodo recesivo de la crisis terminó al finalizar 2013, durante el periodo 2014-2018 se han firmado 6.510 acuerdos de inaplicación y en 2019, los datos registrados en REGCON en los once primeros meses del año, indican que se está produciendo un repunte en el número de acuerdos y en el de personas afectadas.

Si al finalizar 2019 se confirma este repunte y se alarga en el tiempo, podríamos deducir que determinadas empresas podrían estar aprovechándose de la laxitud del control de legalidad de esta figura convencional para eludir obligaciones con respecto a los salarios establecidos en el convenio colectivo sectorial o por el salario mínimo interprofesional, produciendo, también, una competencia desleal con otras empresas.

Aunque en el actual contexto económico y político la economía nacional presenta signos de ralentización aún estamos en fase de crecimiento del PIB (en torno a un 2% para 2019), es necesario poner el foco de nuestra atención en qué está pasando con las inaplicaciones, ya que, si se entrase en un nuevo periodo recesivo sin que la regulación legal de esta figura se haya modificado en la normativa laboral, las cifras de inaplicaciones y personas afectadas podrían de nuevo dispararse.

El diferente devenir de los acuerdos nuevos y las renovaciones

De los 9.673 registros de acuerdos de inaplicación registrados 6.068 corresponden a registros de acuerdos nuevos y el resto a renovaciones. Una gran mayoría de los acuerdos de inaplicación no son renovados nunca, concretamente 4.001 acuerdos, que suponen el 66% de los 6.068 creados.

En muchas ocasiones la renovación se produce porque las inaplicaciones son acordadas con una vigencia inicial que supera la del convenio que inaplican por lo que se ven “obligadas” a renegociar su renovación tras el registro y publicación del nuevo texto convencional. En otros casos, han sido acordadas para periodos inferiores al año, a veces para unos pocos meses, y posteriormente renuevan la vigencia.

Los datos muestran una diferente evolución de los nuevos acuerdos y las renovaciones en este periodo. En el caso de los nuevos acuerdos, tras la espectacular irrupción de las inaplicaciones que se produjo en 2013, bajan drásticamente en 2014 y 2015, hasta casi la mitad cada uno de los años con respecto al anterior, y aunque en menor medida, continúan

bajando en los años siguientes. Las renovaciones, en cambio, aunque en términos absolutos suben mucho en 2014, siguen siendo menos que los nuevos acuerdos; sin embargo, en 2015 pese a bajar ligeramente, superan por primera vez a los acuerdos de nueva creación y en los años siguientes la cifra de acuerdos renovados, aunque parece tender a la baja, se mantiene entre los 600 y los 700 y siempre por encima de los nuevos acuerdos.

Si preocupante es que 71.092 personas se hayan visto sometidas a más de una inaplicación a lo largo de estos años, lo más alarmante se encuentra en las 168 inaplicaciones que han sido renovadas al menos en cuatro ocasiones, lo que significa que a las 5.478 personas que conforman las plantillas de estas empresas se les vienen inaplicando las condiciones establecidas en los convenios sectoriales de referencia prácticamente año tras año desde la reforma laboral del 2012.

El reducido tamaño de las empresas que inaplican convenios, otro factor de preocupación

El análisis por tamaño de la empresa nos indica que el 88,5% de las empresas que han registrados inaplicaciones tienen menos de 51 trabajadores/as, y si pormenorizamos aún más, vemos que más del 11% de todas estas inaplicaciones afectan a una única persona a las que se añade un 10% más que afecta a sólo dos.

Estos datos nos indican que este “instrumento de flexibilidad interna” promovido por las reformas laborales del último periodo de crisis económica, ha sido utilizado principalmente en empresas donde, por su tamaño, las trabajadoras y trabajadores están más desprotegidos y su capacidad para afrontar una negociación real y efectiva ante las pretensiones de la empresa, son prácticamente nulas. Este es otro motivo para reclamar, en estos casos, la participación incuestionable y preferente de las organizaciones sindicales en los procesos de inaplicación.

Equilibrio de sexo de las personas afectadas por las inaplicaciones

En relación al sexo de las personas afectadas por las inaplicaciones, no hemos observado que haya un desequilibrio desfavorable para uno u otro sexo más allá del derivado de la segregación ocupacional que caracteriza a la estructura productiva de nuestro país. Si acaso, cabe mencionar que en algunos territorios se detecta un porcentaje de mujeres superior a la tasa de asalariadas, una superación muy relacionada con el hecho de que en esos territorios haya un número muy elevado de inaplicaciones en empresas de sectores muy feminizados.

La inaplicación de las retribuciones pactadas en convenio, principal objetivo empresarial

Como cuestión preliminar hay que señalar que, aunque la aplicación REGCON solicita en el proceso de registro una serie de precisiones sobre las implicaciones concretas cuando las materias inaplicadas tienen relación con el tiempo de trabajo o con la cuantía salarial; sin embargo, la Administración no nos facilita la información a este nivel de detalle, una limitación no comprensible tratándose del resultado de una negociación colectiva, aún cuando se desarrolle en el ámbito empresarial, y que debería corregirse en el futuro.

Con respecto a los datos de que disponemos, podemos concluir que la materia estrella de las inaplicaciones es, sin duda, la retributiva. A lo largo de todo el periodo la inmensa mayoría de los acuerdos afectan a la regulación salarial del convenio pues en el 96,41% de los registros realizados ha sido inaplicada la cuantía salarial, el sistema de remuneración o ambos, es decir, en 9.326 registros de inaplicación que afectaron a 322.868 personas, el 92,72% del total de las afectadas. Es más, 8.580 de estos 9.326 acuerdos, únicamente inciden en la materia salarial, mientras que en los restantes 746 se modifican, además, otras condiciones de trabajo.

Los porcentajes relativos a la inaplicación de la jornada y a la distribución del tiempo de trabajo –y en algún caso también al régimen de trabajo a turnos– están muy lejos de los aspectos salariales. Los 1.490 acuerdos totales que han incidido en estas materias suponen el 15,40% del total y afectan o han afectado a 93.745 personas –el 26,92%–.

Y aún más lejos quedan las restantes materias, los 758 acuerdos que han dejado sin efecto la regulación convencional relativa al sistema de trabajo y rendimiento, a los límites para la movilidad funcional y/o a las mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social, afectaron a un total de 68.474 trabajadores y trabajadoras y suponen sólo el 7,84% del total.

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

Incomprensible ausencia de identificación de la representación firmante en el 6.83% de las inaplicaciones

La falta de identificación de quién ha sido la representación de los trabajadores y trabajadoras firmantes de los acuerdos es incomprensible, porque es un dato clave inherente a cualquier acuerdo colectivo. Sin poner en duda que en el texto de los acuerdos sí puedan estar identificadas las personas firmantes y el tipo de representación que ostentan, lo cierto es que quienes registraron el acuerdo no introdujeron este dato en el proceso de registro, ni la aplicación REGCON se lo exigió ni la Autoridad Laboral se lo reclamó.

Como consecuencia de que esta incidencia se ha producido en 661 acuerdos, es decir en un 6,83% de todos los registrados, el análisis de los datos sobre la representación firmante no puede ser totalmente concluyente.

Preocupante preponderancia de las inaplicaciones firmadas por comisiones Ad Hoc

En relación a los firmantes sí identificados, hay que destacar el elevado número de inaplicaciones firmadas por comisiones Ad Hoc, que han supuesto un 70,23% del total de las registradas en REGCON, aunque la afectación personal sólo alcanzó al 23,47% de las personas atañidas por el total de las inaplicaciones. La intervención de estas comisiones específicas, en ausencia de representación legal de los trabajadores/as elegida en elecciones sindicales implica, a nuestro juicio, un margen muy elevado para la discrecionalidad empresarial y la imposición exclusiva de sus pretensiones.

Si además comprobamos que 871 acuerdos firmados por este tipo de representación afecta a una única persona, 860 a dos y 727 a tres personas, creemos que seguramente estamos ante “negociaciones” directas y personales, en las que quienes firman se representan a sí mismos, lo que, a nuestro entender, no encaja en los requisitos que deben operar en la negociación de un acuerdo colectivo, para el que la norma legal ha previsto que, cuando no hay representación electa, se pueda elegir por los trabajadores de la plantilla una comisión que los represente.

Estas circunstancias ponen en evidencia nuevamente que la incorporación de estas comisiones Ad Hoc en nuestra legislación laboral, en la medida en la que se les atribuye capacidad para afectar el alcance de lo dispuesto por negociación colectiva, supone una injerencia ilegítima sobre este derecho y el de libertad sindical, e implica un incumplimiento de convenios internacionales ratificados por España que, de conformidad con el artículo 10.2 de la CE, forman parte de nuestro ordenamiento e informan la interpretación de los derechos fundamentales y de las libertades públicas.

Como caso paradigmático de lo que ha ocurrido en un conjunto de inaplicaciones firmadas por comisiones Ad Hoc, está el de las 114 inaplicaciones registradas en oficinas de farmacia de Andalucía, 97 de ellas en Sevilla, y de las que el 90% se registraron en el año 2013, mientras que en el resto del Estado tan sólo se produjeron 26 inaplicaciones más. Hay que decir también, que la mayoría de las inaplicaciones firmadas en Sevilla se hicieron con la intervención de un mismo “asesor” externo por parte empresarial, que muchas se firmaban en el mismo día y que sus contenidos eran idénticos. En nuestra opinión, un caso claro de fraude que, gracias a la denuncia de CCOO y posterior intervención de la Inspección de Trabajo, se logró cortar radicalmente la proliferación de unos acuerdos cuya legalidad era muy cuestionable.

Precisamente este ejemplo de buena práctica sindical, nos lleva a alertar de que en otros territorios y en otros sectores hemos podido comprobar que también se ha dado una gran concentración de inaplicaciones que no tienen una explicación plausible, y que la falta de actuación sindical y de control por parte de la Autoridad Laboral han permitido que la situación continúe en el tiempo. Por ello, es fundamental que las Comisiones Paritarias de los convenios sectoriales donde CCOO, y también UGT, tenemos una presencia muy mayoritaria, realicen una labor de seguimiento de todas las inaplicaciones que les afectan pero especialmente de aquellas que se firman por comisiones Ad Hoc y que presenten algún indicio de ilegalidad.

Además, la exigencia de reformar la normativa legal en esta materia debería otorgar un papel central a las organizaciones sindicales firmantes del convenio colectivo que se quiere inaplicar, obligando a que la empresa informe a la Comisión Paritaria del convenio con carácter previo al inicio de las negociaciones en la empresa, y asegurando la participación de las organizaciones sindicales en el proceso negociador, al menos en todas las empresas en las que no haya representación legal.

Por otra parte, CCOO debería plantearse una campaña específica de promoción de elecciones sindicales en todas aquellas empresas o centros de trabajo en donde se han producido inaplicaciones con la firma de comisiones Ad Hoc y cuenten, actualmente, con plantilla suficiente para realizar las elecciones.

Presencia de CCOO en los acuerdos de inaplicación

CCOO ha participado y firmado 1.039 acuerdos de inaplicación, el 10,74% del total, aunque con una afectación personal que alcanza al 52,94% del total de las afectadas.

Aunque la inmensa mayoría de los acuerdos firmados por CCOO se han producido en empresas con más de 10 trabajadores/as, también ha intervenido en 142 acuerdos en empresas de menor tamaño.

La participación de representantes de CCOO en las empresas en las negociaciones sobre inaplicaciones de convenio debe apoyarse en el asesoramiento de las organizaciones sectoriales o, en su caso, territoriales, fundamentalmente en el caso de las empresas pequeñas y medianas, pero incluso en las de mayor tamaño, pues pueden ser negociaciones complejas en las que hay que garantizar que se atiende al cumplimiento de la legalidad por parte de las empresas que quieran descolgarse del convenio. El análisis de la documentación económica de la empresa, la intervención de la Comisión Paritaria del convenio o de los sistemas de mediación y/o arbitraje cuando no se alcance acuerdo en la empresa, la movilización de las trabajadoras y trabajadores cuando así se consideren, son fases de la negociación en las que es necesario contar con el apoyo y la implicación de la estructura del sindicato.

Tampoco está de más recordar que el registro de un acuerdo de inaplicación para su depósito ante la Autoridad Laboral y la notificación y envío del texto acordado a la Comisión Paritaria no es responsabilidad exclusiva de la empresa sino que, como en la negociación de un convenio colectivo o de cualquier otro acuerdo, también la representación de los trabajadores/as puede hacerse cargo de su tramitación por lo que, en el caso de que la empresa sea quien lo realice, se le debe exigir la entrega a la representación de los trabajadores/as de la información relativa al registro en REGCON, para que puedan verificar la correcta cumplimentación del mismo, y copia del envío realizado a la Comisión Paritaria del Convenio.

La negociación en el ámbito de la empresa, procedimiento preponderante para acordar la inaplicación del convenio

En cuanto al tipo de procedimiento, destacar que la negociación en la empresa ha sido el más utilizado, alcanzando al 92,93% de los casos, y que las opciones existentes para que el procedimiento se siga en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, o en organismos autónomos de solución de conflictos, son escasamente utilizados.

Teniendo en cuenta lo ya dicho anteriormente en relación al pequeño tamaño de las empresas y a la utilización de comisiones Ad Hoc, creemos que la negociación en la empresa, en esos casos, reduce las posibilidades de negociar con plenas garantías. Tanto en las Comisiones Paritarias, como en los organismos de solución autónoma de conflictos o, incluso, en los organismos tripartitos, la intervención externa ha supuesto una garantía mayor tanto sobre el cumplimiento de la obligación empresarial de justificar las causas que le llevan a plantear la inaplicación del convenio como sobre la legalidad de las medidas propuestas.

Para garantizar el cumplimiento de la obligación empresarial de entregar justificación documental, que la negociación sea real y efectiva, que las medidas acordadas no vulneren la legalidad y la proporcionalidad de las mismas, debe abordarse la regulación de las inapli-

caciones en los convenios colectivos, especialmente en los sectoriales, porque en tanto se produzca una modificación de la normativa legal que elimine los efectos más nocivos de esta regulación, los convenios colectivos tienen márgenes suficientes para regular esta materia y, hoy por hoy, está insuficientemente utilizada esta opción.

Fuerte territorialización de las inaplicaciones

Uno de los aspectos más llamativos y poco explicables es la alta concentración de inaplicaciones en tres Comunidades Autónomas, destacando mucho Andalucía, con el 31,93% del total, seguida por la Comunidad Valenciana, con el 14,57% y Cataluña con el 10,17%, menos aún si se comparan estos porcentajes con el número de convenios y de empresas existentes en cada uno de estos territorios, como se pone en evidencia en la Introducción Metodológica de este informe. En sentido contrario destacan Madrid, Castilla y León, Castilla La Mancha, Baleares y, sobre todas ellas, el ámbito estatal.

No creemos que ni la alta concentración en tres territorios, que suman el 56,67% del total, ni la baja presencia de inaplicaciones en otros, pueda deberse a una incidencia muy diferenciada de las condiciones económicas de estos años en cada una de estas Comunidades Autónomas.

No podemos aventurar hipótesis avaladas por datos contrastables, pero es posible que alguna influencia haya podido tener cómo se hayan situado las organizaciones empresariales y otros agentes colaterales a las relaciones laborales (bufetes, asesorías, gestorías) en relación al uso de las inaplicaciones como un instrumento para la reducción de costes laborales. Ya hemos comentado el fraude detectado y paralizado en las oficinas de farmacia en Andalucía y las signos de otros posibles casos, que son indicios de un uso desproporcionado e injustificado de este procedimiento de descuelgue, pero también creemos que pueden haberse producido inaplicaciones sin acuerdo formal o sin que éstos se hayan llevado a registro y que este supuesto se haya producido más en unos territorios que en otros.

Sectorialización de las inaplicaciones

Analizando la sectorialización atendiendo al convenio colectivo que se inaplica, se observa una gran concentración de inaplicaciones en los sectores de Comercio, Hostelería, Construcción, Bienes de Equipo, Servicios Técnicos y Carretera, y si tenemos en cuenta también el número de personas afectadas, la mayor concentración la encontramos, por este orden, en el Sector Financiero, Hostelería, Comercio, Agrario, Carretera, Bienes de Equipo, Construcción, Industria Base, Servicios Técnicos y Dependencia. Sectores, unos muy feminizados, otros muy masculinizados, y algunos con una composición más equilibrada. Sectores, unos con buenas condiciones económicas y buena regulación de condiciones de trabajo, y otros muy precarizados salarialmente y en sus condiciones de trabajo y contratación.

Lo más notable a destacar es la elevada concentración territorial de las inaplicaciones de algunos sectores. A modo de ejemplo, podemos decir que en el sector de la Construcción, Andalucía acapara el 37% del total de las inaplicaciones, pero, además, están se producen fundamentalmente en cuatro provincias: Huelva, Córdoba, Jaén y Cádiz, que no son precisamente las que cuentan con mayor número de personas activas. En el sector de la Siderurgia, el 69% de las inaplicaciones se han producido en la provincia de Barcelona; en el sector de la Dependencia, el 36% de las inaplicaciones se han registrado en Extremadura; en el sector de Comercio, el 43% se originaron en Andalucía; en el sector de la hostelería se produce un llamativo porcentaje en la provincia de Granada; o en el subsector de mercancías y logística, donde el 27,43% de las inaplicaciones se registran en Andalucía y más concretamente de nuevo en la provincia de Granada (37 inaplicaciones que suponen el 58% de las 65 registradas en Andalucía).

Estos ejemplos y otros que se detallan en el informe, no tienen una explicación lógica basada en una hiperconcentración empresarial de cada uno de estos sectores o subsectores en el ámbito territorial donde se ha producido la concentración de inaplicaciones, al menos no en el porcentaje indicado en cada caso. Si a esto añadimos el peso de las comisiones Ad Hoc en los acuerdos firmados en sectores muy precarios y/o con bajo número de personas en los centros de trabajo, creemos necesario llamar la atención sobre esta excesiva y doble concentración sectorial y territorial, con el fin de que se lleve a cabo una labor de indagación y seguimiento por parte de las organizaciones de CCOO afectadas y la puesta en conocimiento de la Inspección de Trabajo de aquellos casos en que se encuentren indicios de irregularidad. Esta actuación sindical debería centrarse en aquellas inaplicaciones que pueden estar aún vigentes, así como en las que se produzcan en el futuro.



confederación sindical
de comisiones obreras