

BALANCE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2021

Edita: Confederación Sindical de CCOO

Elaboración: Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo de CCOO
Madrid. Marzo 2022

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN.....5

NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2021 – Estadísticas oficiales6

CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS.....6

- Sectores de actividad 11
- Tramos de variación salarial media..... 13

EFFECTOS ECONÓMICOS 202114

CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL18

CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE FIRMA20

CONVENIOS FIRMADOS POR NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN.....22

JORNADA PACTADA25

TRABAJO A DISTANCIA.....27

INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS29

**ANÁLISIS SALARIAL DE LOS EFECTOS ECONÓMICOS REGISTRADOS POR
LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES34**

- Introducción metodológica 34
- Negociación colectiva 2021 y SMI..... 37
- Contrato de formación y SMI 46
- Las personas trabajadoras más jóvenes 48
- Categorías profesionales feminizadas 50
- Cláusula de garantía salarial 51

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y OBJETIVO SALARIAL DEL IV AENC57



INTRODUCCIÓN

El presente balance está referido a la negociación colectiva realizada y registrada en 2021, reflejando por una parte, los datos publicados por las estadísticas oficiales en relación a los convenios con efectos económicos registrados para 2021 y su evolución en los últimos años. Y, por otro lado, el análisis de los convenios sectoriales que han registrado variaciones salariales a lo largo del 2021, en relación con la adaptación de las tablas salariales al SMI correspondiente al 2021 y al nivel de consecución del objetivo salarial del IV AENC (la extensión del salario mínimo anual de convenio a los 14.000 €), pues aún cuando el IV AENC finalizó su vigencia en 2020, consideramos de interés el mantenimiento de tal objetivo dado que se trata de un objetivo aún pendiente en una parte considerable de convenios, aunque en este informe únicamente lo analizaremos en los sectoriales.

Continuando, por tanto, con la dinámica de los balances de negociación colectiva realizados desde el 2018, en la primera parte de este informe presentamos un panorama general a partir de los datos publicados en la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social. Y, en la segunda, un análisis del contenido de la regulación salarial de los convenios sectoriales que han registrado efectos económicos a lo largo del 2021 en relación a dos parámetros concretos:

- El SMI tras la entrada en vigor del Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021 en 965 euros mensuales que, multiplicados por catorce pagas, suponen un total de 13.510 euros anuales.
- Los 14.000 euros anuales de salario mínimo de convenio como objetivo establecido en el IV AENC.

Junto al Informe remitimos un documento en formato Excel con el listado de los convenios revisados, en el que consta la situación de cada uno de ellos en relación a los 14.000 € y el salario anual más bajo de aquellos que no alcanzan los 14.000.



NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2021 – Estadísticas Oficiales

Esta primera parte del informe ha sido realizada a partir de los datos publicados en la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social. La última publicación corresponde al Avance Mensual del mes de enero de 2022, sin embargo, también ha sido utilizado el Avance Mensual de diciembre de 2021 y para la elaboración de algunas tablas y/o gráficos hemos recurrido a cierres anuales o avances de estos cierres.

Debemos tener en cuenta, además, que los datos de los años 2020 y 2021 son aún provisionales, es decir que se verán modificados por registros futuros, mientras que los correspondientes a los años previos son datos estadísticamente cerrados.

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

CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS

Empezaremos por centrarnos en los convenios que han registrado efectos económicos y de los que se tiene constancia del porcentaje de incremento salarial pactado. Las estadísticas dejan fuera del cálculo las modificaciones salariales realizadas al margen de los convenios, en el marco de las inaplicaciones, así como los datos relativos a convenios cuyos efectos económicos no hubieran sido cuantificados cuando se realizó su registro.

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

La tabla de la página siguiente muestra la evolución del número de convenios que han registrado efectos económicos desde el 2015. Los datos evidencian un incremento en el número de registros que venía produciéndose cada uno de los años anteriores hasta el 2017 -en clara recuperación de la caída producida como consecuencia de la crisis económica del 2008 y de los efectos de la reforma laboral del 2012-; pero en 2018 este ascenso parece detenerse y en 2019, último año estadísticamente cerrado, también se produce una ligera caída con respecto al 2018. Aunque la pandemia sanitaria no fue perceptible en nuestro país hasta marzo del 2019, sus consecuencias en las estadísticas sobre negociación colectiva se hacen notar desde el 2018, y ello a pesar de que dicho

año no fue cerrado estadísticamente hasta el mes de septiembre del 2020 cuando lo habitual hubiera sido que se cerrara varios meses antes. La caída del 2019 no es en términos relativos tan considerable como cabría esperar debido, fundamentalmente, a que la mayoría de los efectos económicos registrados corresponden a revisiones salariales automáticas de convenios plurianuales que se consignaron en años previos, coincidiendo con el registro de la revisión del texto convencional. Por otro lado, es normal que los datos correspondientes a 2020 y, sobre todo, 2021 muestren cifras inferiores, dado que son años estadísticamente no cerrados y que se incrementarán con registros futuros, sin embargo será muy difícil que en estos años se alcancen niveles similares al del 2018.

EFFECTOS ECONÓMICOS por años y ámbito funcional						
Año	CONVENIOS			TRABAJADORES/AS (en miles)		
	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2015	5.642	4.493	1.149	10.227,3	846,9	9.380,3
2016	5.640	4.471	1.169	10.738,6	804,3	9.934,3
2017	5.741	4.555	1.186	10.855,3	822,8	10.032,5
2018	5.589	4.413	1.176	11.423,7	857,7	10.565,9
2019	5.539	4.384	1.155	11.397,6	921,2	10.476,4
2020 (*)	4.132	3.193	939	9.989,8	660,4	9.329,4
2021 (*)	3.104	2.392	712	8.124,9	498,5	7.626,4

(*) Datos provisionales.

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

Si atendemos a la desagregación de los datos en base al ámbito funcional, podemos apreciar que los registros correspondientes a los convenios de ámbito superior a la empresa son bastante homogéneos hasta el 2019, situándose los años cerrados en una horquilla que va de los 1.149 correspondientes al 2015 a los 1.186 del 2017, una diferencia mínima de 37 registros. En el caso de los convenios de empresa, el incremento que se inició en 2012 se mantiene hasta el 2017; sin embargo, este ascenso del número de convenios de empresa no se corresponde con un incremento similar en el número de personas afectadas, lo que significa que la subida del número de convenios se debía al incremento de convenios de empresas más pequeñas, consecuencia directa del cambio introducido por la reforma laboral del 2012 en relación a la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente al sectorial. En 2018 y 2019, sin embargo, pese a que el número de convenios de empresa que han registrado efectos económicos desciende con respecto al año anterior, el número de personas



por ellos afectadas se incrementa cada uno de los años, lo que nos permiten ser optimistas sobre un posible cambio de tendencia.

Los convenios de empresa que han registrado efectos económicos para el 2021 hasta enero del 2022, son 2.392 y suponen el 77% del total, sin embargo sólo afectan a 498.530 personas, el 6,1% del total. Por tanto, como es lógico y habitual, mientras el grueso de los registros corresponde a las revisiones salariales de los convenios de empresa, el grueso de las personas afectadas se concentra en las revisiones salariales de los sectoriales.

De los 3.104 convenios que han registrado el incremento salarial para el 2021 hasta finales del pasado mes de enero, 2.523 (el 81,3% del total) que afectan a 5.780.444 trabajadores/as (el 71,1% del total) son convenios plurianuales que iniciaron su vigencia antes del 2021 y que registraron la correspondiente revisión salarial automática al mismo tiempo que se registró el propio convenio colectivo. Los restantes 581 convenios, que afectan a 2.344.422 personas, corresponden a los que iniciaron su vigencia en 2021.

El ritmo de registro de los efectos económicos correspondientes a los dos últimos años ha sido bastante más lento de lo que era habitual.

EFFECTOS ECONÓMICOS						
Registrados hasta diciembre de cada uno de los años por ámbito funcional						
Año	CONVENIOS			TRABAJADORES/AS (en miles)		
	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2017	3.249	2.460	789	7.069,4	479,5	6.589,9
2018	3.566	2.686	880	8.840,8	570,1	8.270,7
2019	3.536	2.654	882	9.850,3	605,7	9.244,6
2020	3.024	2.297	727	7.665,6	498,2	7.167,3
2021	2.886	2.223	663	7.677,1	455,4	7.221,7

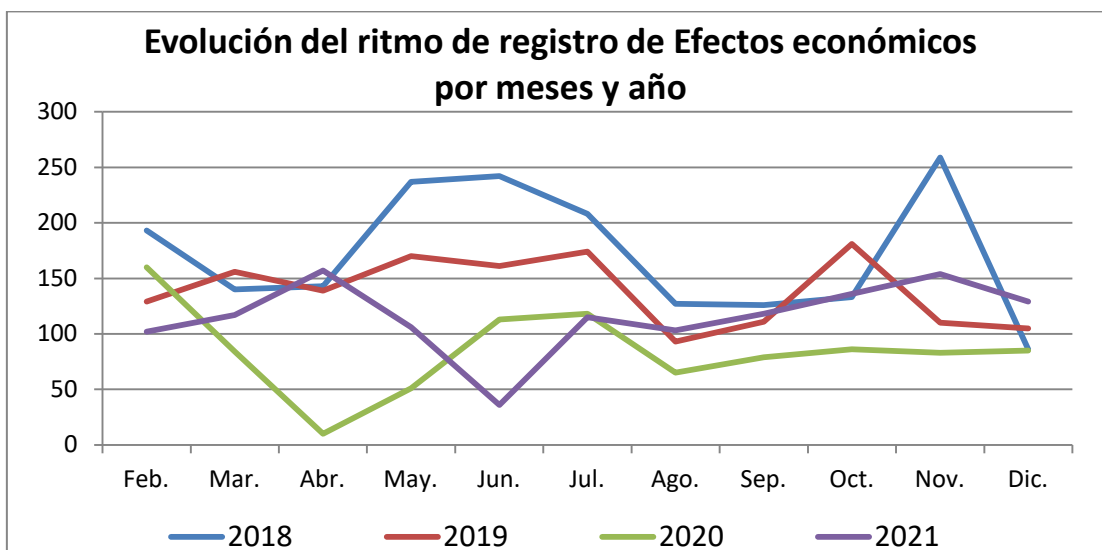
Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES.

Los datos de la tabla confirman la quiebra del ascenso que se venía produciendo en el ritmo de registro hasta 2018: en 2020 y sobre todo en 2021, todas las cifras son inferiores a las del año anterior, tanto en el número total de registros como en los datos desagregados para cada uno de los ámbitos funcionales, si bien en 2021 se incrementa el número de personas afectadas por los convenios sectoriales con respecto al 2020.

Si analizamos cómo se distribuye este registro por meses, resulta fácil comprobar que en el mes de enero, cuando se incorporan todos los efectos económicos registrados

con antelación, las cifras correspondientes al 2020 eran incluso superiores a las de los años anteriores: 2.090 convenios colectivos habían registrado efectos económicos frente a los 2.007 del 2019, 1.672 del 2018 y 1.335 del 2017; en ese inicio del año la tendencia ascendente de los años previos se mantenía. Sin embargo, en enero del 2021 únicamente fueron registradas las revisiones de 1.613 convenios, las consecuencias de la pandemia sobre la negociación colectiva del 2020 se trasladan así al 2021.

En el siguiente gráfico hemos representado lo que ha ocurrido a continuación, entre febrero y diciembre de cada uno de los años, en él podemos apreciar que el ritmo de registro de los efectos económicos del 2020 se quiebra y, no es ninguna sorpresa, en plena coincidencia con el inicio del estado de alarma.



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

En 2021, y al margen del inferior número de registros automáticos iniciales, el año se inicia en ascenso hasta el mes de abril, continuando con la línea ligeramente ascendente que se inicia en agosto del 2020; sin embargo, se produce una fuerte caída durante los meses de mayo y junio y vuelve a remontar con fuerza en julio de modo que sus valores desde agosto a diciembre se confunden en la gráfica con los de los años previos a la pandemia.

En cuanto al incremento del salario medio pactado, la siguiente tabla muestra un alza continuada desde 2014 hasta 2019, efecto claro del repunte económico en esos años. Sin embargo en 2020 y 2021, con datos aún provisionales, se advierte un descenso en el incremento, muy pronunciado en el 2020 pero que se afianza en el 2021.

Una caída motivada, por una parte, por los efectos de la pandemia que moderó significativamente el incremento inicialmente pactado, pasando del 2,24% de media en 2019, en absoluta consonancia con lo acordado en el IV AENC, al 1,72% del 2020 y

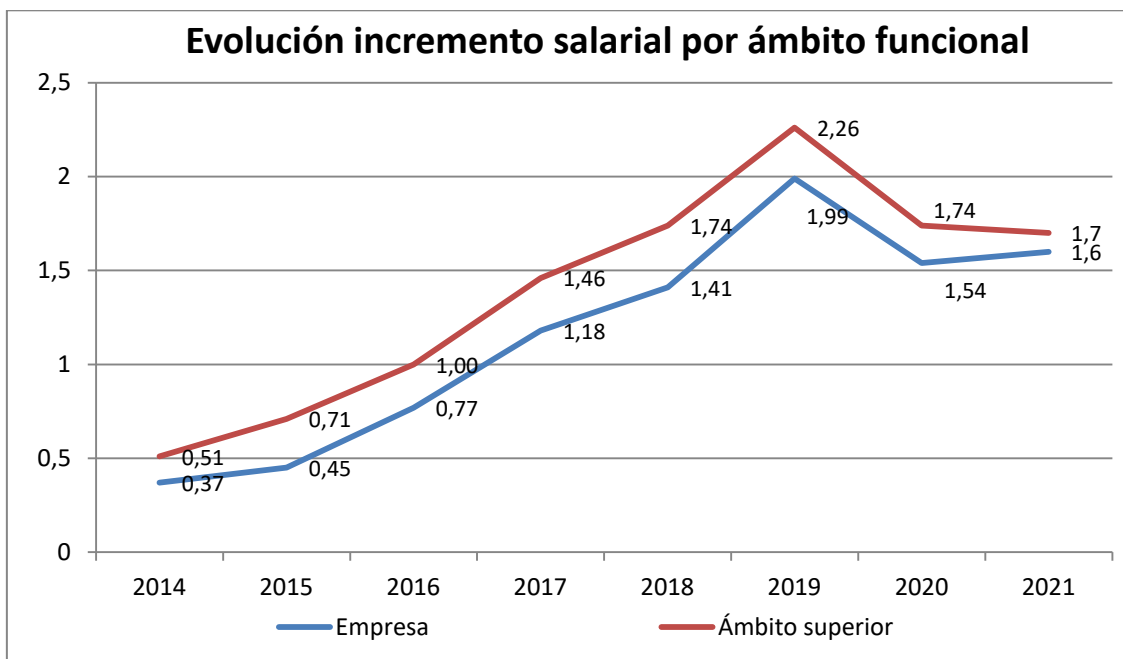


al 1,47% del 2021. Pero, por otro lado, debemos considerar también el impacto de la cláusula de garantía sobre ese incremento inicial teniendo en cuenta que la mayoría de los convenios plurianuales establecen el incremento inicial de los sucesivos años en base el IPC del año anterior. En 2020 el impacto de la cláusula de garantía fue nulo, puesto que el IPC del año se cerró en -0,5% y el del 2019 fue del 0,8%; en 2021 sin embargo, el IPC medio cerró en el 3,5% y el IPC interanual en diciembre en un 6,5%, lo que ha supuesto una ligera subida del incremento salarial inicial al final, que ha pasado del 1,47% al 1,70%, menos de tres décimas que están muy lejos de compensar la elevada inflación del año, lo que significa una significativa pérdida de poder adquisitivo de los salarios.

Evolución de la VARIACIÓN SALARIAL MEDIA (%)			
Año	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2015	0,71	0,45	0,71
2016	1,01	0,77	1,00
2017	1,46	1,18	1,46
2018	1,73	1,41	1,74
2019	2,24	2,03	2,26
2020 (*)	1,72	1,54	1,74
2021 (*)	1,70	1,60	1,70

(*) Datos provisionales con registros a 31 de enero del 2022.

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



(1) El dato de incremento del 2020 corresponde al pactado, previo a la activación de la cláusula de garantía, mientras que ésta ya se ha tenido en cuenta para los restantes años.

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

El gráfico evidencia, en primer lugar, que el incremento medio pactado en los convenios sectoriales se mantiene por encima del correspondiente a los de empresa, pero también que esta diferencia se ha reducido en el 2021. Por otro lado, muestra que el quiebro que se produjo en 2020, truncando en descendente una línea hasta entonces ascendente, se mantiene en el caso de los sectoriales mientras que los de empresa parecen recuperarse, lo que nos permite deducir que la caída general del 2021 ha sido motivada por los convenios sectoriales, pues el incremento en el ámbito empresarial es seis centésimas superior al del año anterior.

Sectores de actividad

Tal y como la siguiente tabla muestra, el mayor número de convenios que han registrado efectos económicos corresponden en cada uno de los tres últimos años al sector Servicios, seguido por los de Industria y, a mucha distancia, por los de Construcción y los del sector Agrario. La misma situación se da en cuanto al número de personas por ellos afectadas.

EFFECTOS ECONÓMICOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD			
Año / Sector	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial (%)
TOTAL 2018	5.589	11.423.657	1,73
Agrario	105	693.179	1,30
Industria	2.009	2.636.198	1,87
Construcción	158	658.205	1,98
Servicios	3.317	7.436.075	1,71
TOTAL 2019	5.539	11.397.608	2,24
Agrario	94	494.707	1,69
Industria	1.991	2.661.455	1,95
Construcción	160	811.899	2,22
Servicios	3.294	7.429.547	2,39
TOTAL 2020*	3.799	9.007.407	1,83
Agrario	72	461.693	1,61
Industria	1.452	2.372.142	1,71
Construcción	115	714.722	2,22
Servicios	2.160	5.458.850	1,84
TOTAL 2021**	2.886	7.677.139	1,47
Agrario	62	401.854	1,99
Industria	1.128	2.081.194	1,18
Construcción	92	606.975	2,41
Servicios	1.604	4.587.116	1,43

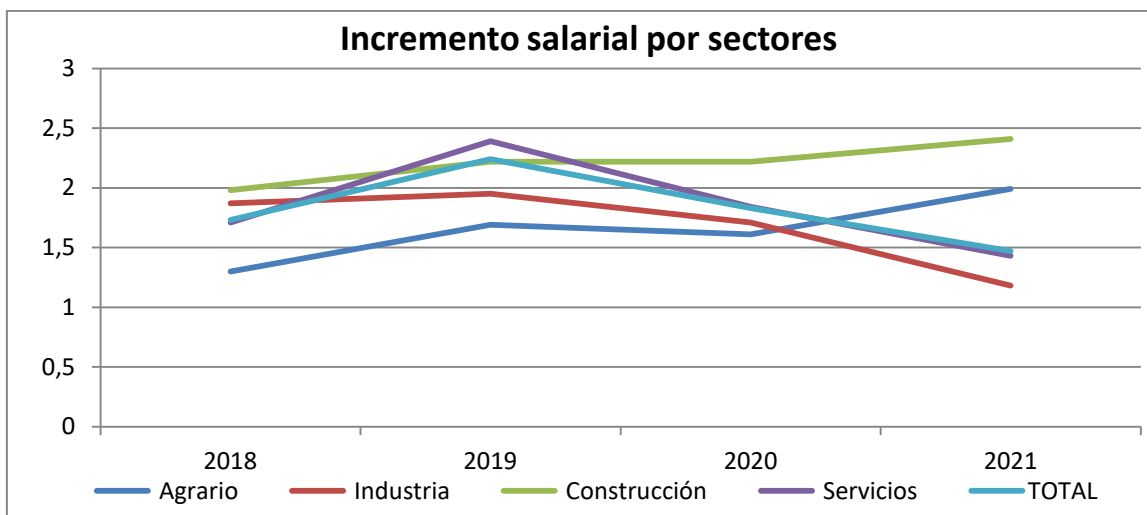
* Datos provisionales con registros hasta el 31 de julio de 2021.

** Datos provisionales con registros hasta el 31 de diciembre de 2021 – Incremento salarial no revidado.

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



En cuanto a la variación salarial, en los cuatro grandes sectores se produce un ascenso en 2019, tanto en los datos totales como en los convenios de empresa y en los de ámbito superior. Pero a partir de ahí, el siguiente gráfico revela de forma bastante clara algunas diferencias entre ellos: Construcción es el único sector que consigue mantener constante esa línea ascendente a lo largo de los cuatro años y manteniendo en el 2021 el nivel más alto del que partía en 2018. En el sector Agrario se produce una ligera bajada en 2020 que remonta con mucha fuerza en 2021, situándose en segundo lugar cuando partía de la peor posición en 2018. Mientras que en los sectores de la Industria y de los Servicios, los que mayor número de convenios acaparan y que a mayor número de personas afectan, la línea desciende con fuerza desde el 2019, de modo que Industria termina situándose en la peor posición, cuando partía de la segunda mejor en 2018 y Servicios en la segunda peor cuando había registrado el mayor incremento en 2019 con un 2,44%, el 1,43% del 2021 supone casi un punto porcentual menos.



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

Centrándonos en el 2021, si cruzamos los incrementos salariales por sectores con el ámbito funcional de los convenios, en todos ellos el ámbito sectorial supera al de empresa, pero la diferencia general de cuatro décimas a favor de los convenios de ámbito superior a la empresa (1,50% el incremento pactado en los convenios sectorial frente al 1;10% en los de empresa), no se reproduce por igual en los cuatro grandes sectores: mientras en el sector Agrario y en la Construcción esta diferencia supera el punto porcentual (un 1,05% y un 1,04%, respectivamente), baja hasta las tres centésimas y media en el sector Servicios y apenas es de una centésima en la Industria.

En cualquier caso, debemos tener en cuenta que estos datos se refieren al incremento salarial inicialmente pactado y estas diferencias sectoriales podrían verse afectadas por la aplicación de las cláusulas de garantía, información de la que no dispondremos hasta la publicación del cierre anual provisional del 2021.

Tramos de variación salarial media

El análisis por tramos de variación salarial media y el porcentaje de trabajadoras y trabajadores incluidos en cada tramo permite, en primer lugar, evidenciar de forma clara que la irrupción de la pandemia sanitaria a roto con la mejoría salarial que se venía produciendo en los años previos, sobre todo si nos fijamos en la significativa subida de personas afectadas por convenios que han pactado congelación salarial en 2020 y 2021.

VARIACIÓN SALARIAL MEDIA POR TRAMOS				
AÑOS	CONVENIOS	TOTAL TRABAJADORES/AS	VARIACIÓN SALARIAL (%)	TRABAJADORES/AS SOBRE TOTAL (%)
TOTAL 2019	5.539	11.397.608	2,24	100
Inferior al 0,00	6	888	-5,44	0,01
Igual al 0,00	414	272.199	0,02	2,39
Del 0,01 al 0,49	90	43.914	0,31	0,39
Del 0,50 al 0,99	488	307.769	0,81	2,70
Del 1,00 al 1,50	1.756	2.632.186	1,28	23,09
Del 1,51 al 2,00	1.207	3.673.651	1,91	32,23
Del 2,01 al 2,50	1.073	2.551.509	2,32	22,39
Del 2,51 al 3,00	187	506.231	2,90	4,44
Superior al 3,00	318	1.409.261	5,33	12,36
TOTAL 2020 *	3.799	9.007.407	1,83	100
Inferior al 0,00	3	165	-11,43	0,00
Igual al 0,00	330	1.086.645	0,00	12,06
Del 0,01 al 0,49	71	67.918	0,30	0,75
Del 0,50 al 0,99	671	663.082	0,77	7,36
Del 1,00 al 1,50	959	1.524.163	1,25	16,92
Del 1,51 al 2,00	1.033	2.339.586	1,93	25,97
Del 2,01 al 2,50	399	2.332.785	2,34	25,90
Del 2,51 al 3,00	148	474.854	2,80	5,27
Superior al 3,00	185	518.209	5,19	5,75
TOTAL 2021 **	2.886	7.677.139	1,47	100
Inferior al 0,00	2	239	-0,50	0,00
Igual al 0,00	570	1.208.541	0,00	15,74
Del 0,01 al 0,49	95	162.369	0,24	2,11
Del 0,50 al 0,99	544	975.529	0,71	12,71
Del 1,00 al 1,50	751	2.433.403	1,18	31,70
Del 1,51 al 2,00	453	1.074.696	1,92	14,00
Del 2,01 al 2,50	226	1.040.711	2,43	13,56
Del 2,51 al 3,00	114	286.555	2,85	3,73
Superior al 3,00	131	495.096	4,66	6,45

* Datos provisionales con registros hasta Julio 2021.

** Datos provisionales con registros hasta el 31 de diciembre de 2021. Variación salarial no revisada.

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



En 2021, si bien tanto en términos absolutos como relativos, son muchos más los convenios de ámbito empresarial que los de ámbito superior los que han pactado la congelación salarial: 496 que suponen más del 22,3% del total de los de empresa, frente a 74 sectoriales que suponen el 11,2% del total de ámbito superior, lo cierto es que la alta afectación personal de los convenios sectoriales eleva hasta el 15,74% el porcentaje total de personas que, pese a la elevada inflación sufrida en 2021, no han visto incrementado en nada su salario, casi cuatro puntos más que en 2020.

En 2020 se produjo, además, un aumento considerable con respecto al 2019, en el porcentaje de trabajadoras y trabajadores con incrementos inferiores al 1%, que pasó del 2,63% al 13,45%, cinco veces más. Y, por el contrario, una reducción de diez puntos porcentuales en los tramos de incremento que van del 1 al 2%, si bien seguía siendo el tramo de incremento del 1,51 al 2% el que afectaba a un mayor volumen de personas.

En 2021, por su parte, aumenta considerablemente, hasta casi doblar el dato del 2020, el porcentaje de personas ubicadas en el tramo de incremento del 1 al 1,5%, siendo el que más número de trabajadores y trabajadoras aglutina, en detrimento de los dos tramos inmediatamente superiores –entre el 1,5 y el 2,5%-, en los que se situaba en 2020 la mayoría de las personas afectadas por el conjunto de los convenios. La única nota positiva en los datos del 2021 con respecto al año anterior, es el aumento de siete décimas en el porcentaje de personas situadas en el tramo de incremento más alto.

Sabemos por el avance mensual de enero del 2022 que la activación de la cláusula de garantía ha elevado el incremento medio del pasado año en un 0,23%, pero tendremos que esperar a la publicación del cierre estadístico provisional del 2021, para evaluar en qué medida esa subida incide en los datos aquí desagregados por intervalos de incremento.

EFFECTOS ECONÓMICOS 2021

En el IV AENC, firmado en julio del 2018, se acordó un incremento salarial fijo del 2%, al que habría que añadir una parte variable ligada a conceptos tales como la evolución de la productividad, resultados... o los que en cada convenio se determinasen, de un 1% más. Por tanto, estábamos hablando de un incremento total anual de en torno al 3%. El IV AENC finalizó su vigencia en diciembre del 2020, sin embargo, y puesto que a lo largo del 2021 no ha sido sustituido por un nuevo acuerdo interconfederal, entendemos que el objetivo salarial establecido en el último debía ser tomado como referencia en la negociación del 2021, como se orientó desde el sindicato.

BALANCE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2021

EFECTOS ECONÓMICOS - 2021 por ámbito funcional y año de firma			
Ámbito funcional	TOTAL	Firmados antes del 2021	Firmados en 2021
Total 2021			
Nº de convenios	2.886	2.151	735
Trabajadores/as	7.677.139	4.389.140	3.287.999
Incremento salarial	1,47	1,47	1,48
Convenios de empresa			
Nº de convenios	2.223	1.691	532
Trabajadores/as	455.438	288.789	166.649
Incremento salarial	1,10	1,14	1,01
Convenios de ámbito superior a la empresa			
Nº de convenios	663	460	203
Trabajadores/as	7.221.701	4.100.351	3.121.350
Incremento salarial	1,50	1,49	1,50

Datos provisionales a 31 de diciembre de 2021.

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

Las circunstancias provocadas por la pandemia sanitaria y la inexistencia de un acuerdo interconfederal vigente, no facilitaban mantener la dinámica de recuperación del poder adquisitivo perdido, y aún pendiente de recuperar, durante la larga crisis económica surgida en 2008. Así, el 1,47% de incremento salarial medio que la tabla precedente muestra para el 2021, supone una cifra bastante inferior a la referencia establecida en el IV AENC. Una cifra que considerando el ámbito funcional y el momento de la firma -a lo largo del 2021 o si se trata de revisiones automáticas de convenios plurianuales firmados con anterioridad- apenas arroja diferencias en el ámbito sectorial: una centésima superior en los firmados en 2021; mientras que la situación se invierte en el caso de los convenios de ámbito empresarial: los firmados a lo largo del 2021 han registrado un incremento salarial medio inferior en trece centésimas a los firmados con anterioridad.

Convenios por Ámbito Territorial - Efectos económicos 2021			
Ámbito Territorial	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial en %
TOTAL	2.886	7.677.139	1,47
Convenios Provinciales	1.956	2.649.047	1,63
Convenios Autonómicos ⁽¹⁾	681	1.839.486	1,84
Convenios Estatales	249	3.188.606	1,13

Datos provisionales a 31 de diciembre de 2021.

(1) Incluidas las comunidades autónomas uniprovinciales.

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



Si atendemos al ámbito territorial de los convenios colectivos, podemos observar que los de ámbito estatal representando sólo el 8,6% del total, son los que afectan al mayor número de personas (más de tres millones que suponen el 41,5% del total), y comparando los datos del 2021 con los del 2020, es el ámbito en el que más fuerte ha

caído el incremento salarial: un 1,13% frente al 1,99% registrado el pasado año. En los convenios provinciales el incremento del 2021 es dos centésimas inferior al del año anterior, mientras que los convenios autonómicos presentan exactamente el mismo incremento que el pasado.

Convenios de ÁMBITO SUPERIOR a la empresa - Efectos económicos para 2021			
Ámbito funcional	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial en %
TOTAL	663	7.221.701	1,50
Grupo de empresas	59	193.007	0,72
Sector	604	7.028.694	1,52
Provinciales	392	2.464.465	1,66
Autonómicos (1)	150	1.708.568	1,90
Interautonómicos	2	1.042	0,62
Estatales	60	2.854.619	1,17

(1) Incluidas las comunidades uniprovinciales.

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

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

Si cruzamos los datos correspondientes a los convenios de ámbito superior a la empresa con su ámbito funcional, tal y como muestra el cuadro anterior, podemos comprobar que entre el ámbito sectorial y el de los convenios de grupos de empresas se produce una diferencia a favor de los primeros de ocho décimas, afortunadamente estos convenios afectan a un número de personas relativamente bajo (no llegan al 3% del total). Entre los convenios sectoriales, el incremento más bajo corresponde a los dos convenios interautonómicos registrados (0,62%) seguidos por los de ámbito nacional (1,17%), mientras que tanto los provinciales (1,66%) como los autonómicos (1,90%) se sitúan por encima de la media.

Y si comparamos estos incrementos con los del 2020, resulta que es entre los convenios de grupos de empresa entre los que se ha producido la mayor caída en la media del incremento pactado, el 1,40% del pasado año se ha reducido a prácticamente la mitad.

Entre los convenios sectoriales nacionales se ha producido un retroceso aunque mucho menor: de un 0,23%. Sin embargo, tanto en los convenios sectoriales provinciales como en los autonómicos el incremento ha sido superior en 2021: con una diferencia con respecto al 2020 de poco más de medio punto entre los primeros y de 0,15% entre los segundos.

En cuanto a los convenios de ámbito empresarial, el incremento pactado para el 2021 ha sido del 1,1%, medio punto inferior al registrado en 2020. Y si relacionamos este dato con la titularidad de las mismas, la siguiente tabla muestra que, aunque la caída de la variación salarial media del 2021 con respecto al 2020 se ha producido en todos ellos, ha sido en los convenios de la Administración Autonómica y Local donde mayor

BALANCE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2021

ha sido la bajada, pasando del 1,97% registrado en 2020 al 0,46% del 2021; y también entre las empresas públicas la caída ha sido superior a un punto (del 1,96% al 0,92%), mientras que entre las empresas de titularidad privada la bajada ha sido de cuatro décimas. De modo, pues, que los convenios del ámbito público (empresas públicas y de la administración autonómica y local) que fueron los que registraron unos incrementos salariales mayores en 2020, han sufrido una caída tan fuerte que se han visto superados en 2021 por el incremento medio registrado por los convenios de las empresas privadas.

Convenios de EMPRESA - Efectos económicos para 2021			
Titularidad	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial en %
TOTAL	2.223	455.438	1,10
Empresa privada	2.027	373.444	1,15
Empresa pública	137	65.296	0,92
Administración del Estado y Seguridad Social	2	409	0,90
Administración autonómica y local	57	16.289	0,46

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

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

CONVENIOS Y TRABAJADORES/AS AFECTADOS POR CONVENIOS COLECTIVOS QUE HAN REGISTRADO EFECTOS ECONÓMICOS PARA 2021 POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS				
COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y ÁMBITO ESTATAL O INTERAUTONÓMICO	TOTAL CONVENIOS			
	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial (en %)	Jornada Media (h/año)
TOTAL	2.886	7.677.139	1,47	1.729,96
ESTATALES	249	3.188.606	1,13	1.708,69
ANDALUCÍA	437	733.969	1,87	1.771,91
ARAGÓN	102	188.267	1,52	1.762,42
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	78	30.434	1,53	1.766,42
BALEARS (ILLES)	37	206.666	2,82	1.766,18
CANARIAS	75	124.865	2,06	1.790,50
CANTABRIA	82	54.276	1,38	1.756,84
CASTILLA-LA MANCHA	118	183.769	1,76	1.764,49
CASTILLA Y LEÓN	244	233.981	1,40	1.759,96
CATALUÑA	274	775.708	1,68	1.706,59
COMUNITAT VALENCIANA	231	569.852	1,52	1.733,80
EXTREMADURA	58	42.583	2,25	1.750,52
GALICIA	179	212.558	1,76	1.777,48
MADRID (COMUNIDAD DE)	143	772.750	1,75	1.747,65
MURCIA (REGIÓN DE)	56	68.358	1,64	1.754,26
NAVARRA (C. FORAL DE)	122	79.449	1,50	1.708,79
PAÍS VASCO	354	195.009	0,84	1.683,59
RIOJA (LA)	28	12.292	1,80	1.749,09
CEUTA Y MELILLA	19	3.747	1,54	1.744,96

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



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

- Sólo tres comunidades autónomas se sitúan por debajo de la media: el País Vasco, con el incremento salarial más bajo (0,84%), Cantabria (1,38%) y Castilla y León (1,40%). Pero son los 249 convenios estatales, con un incremento del 1,13% los que provocan un mayor impacto en la bajada de la media general por el elevadísimo número de personas a las que afecta: 3.188.606 que suponen el 51,53% del total.
- Entre las restantes comunidades, destacan con un incremento salarial medio superior al 2%: Baleares (2,82%), Extremadura (2,25%) y Canarias (2,06%).
- Si atendemos al ámbito funcional, en los convenios sectoriales son las mismas comunidades del primer punto y en el mismo orden, las que se sitúan por debajo de la media general y también los mismos del segundo punto los que han registrado los incrementos más altos en el ámbito sectorial. En cuanto al ámbito empresarial, fue en Galicia, Castilla La Mancha y Asturias donde se registraron los incrementos más elevados (por encima del 1,45%), mientras que los más bajo corresponden a Cataluña y Aragón (por debajo del 1%).

En cuanto a la jornada media anual por comunidades autónomas, el País Vasco sigue siendo la Comunidad con la media de jornada laboral anual registrada más baja con 1.684 horas, seguida por Cataluña y Navarra. Estas tres comunidades y los convenios del ámbito estatal, han registrado una jornada media anual no sólo inferior a la media general sino también por debajo de las 1.710 horas. Por el contrario, las jornadas laborales más amplias corresponden a Canarias con 1.790 horas anuales, seguida por Galicia y Andalucía, con medias superiores a las 1.770 horas anuales.

CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL

En el IV AENC se hace referencia a la posibilidad de establecer cláusulas de garantía salarial en los convenios colectivos, una salvaguarda que a raíz de la crisis del 2008 y de los cambios operados en la regulación del incremento salarial –fundamentalmente mediante la sustitución del IPC previsto y/o real por el IPC pasado-, fue cayendo paulatinamente (el 47,37% de los convenios que registraron efectos económicos en

2007, y que afectaban al 65,97% de los y las trabajadoras, contaban con cláusula de “salvaguarda”) hasta 2015, año en que únicamente un 7,76% de los convenios que registraron efectos económicos, y que afectaban al 12,52% de las personas, contaban con este tipo de cláusula.

CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL por año de efectos económicos						
AÑO DE FIRMA	CONVENIOS			TRABAJADORES/AS		
	TOTAL	CON CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL		TOTAL	CON CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL	
		Nº de Convenios	% de Convenios		Nº de Trabajadores	% de Trabajadores
2016	5.640	492	8,72	10.738.608	1.318.715	12,28
2017	5.741	672	11,71	10.855.280	1.918.324	17,67
2018	5.589	763	13,65	11.423.657	2.048.932	17,94
2019	5.539	788	14,23	11.397.608	2.112.345	18,53
2020 *	3.799	595	15,66	9.007.407	1.479.821	16,43
2021 **	2.886	456	15,80	7.677.139	1.201.627	15,65

* Datos provisionales con registros hasta Julio 2021.

** Datos provisionales a 31 de diciembre de 2021.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística CCT MITES

A partir del 2015 se inicia una lenta pero constante recuperación de la cláusula de salvaguarda, de modo que un 15,8% de los convenios que registraron efectos para el 2021 hasta diciembre del mismo año la contenían, más del doble que en 2015, porcentaje sin embargo muy alejado aún del 47% del 2007 y, además, el proceso de recuperación de este tipo de regulación parece haberse ralentizado en los últimos años. Si atendemos al porcentaje de personas afectadas por estas cláusulas de garantía, la recuperación parece clara hasta el 2019, pero en los dos últimos años este porcentaje ha bajado casi tres puntos, del 18,5% del 2018 al 15,7% del 2021.

Los datos del pasado año muestran un mayor porcentaje de inclusión de estas cláusulas en los convenios sectoriales que en los de empresa (un 17,2% frente a un 15,4%), pero sin apenas diferencias entre un ámbito y otro en cuanto al porcentaje de personas afectadas: un 15,8% en los de empresa y un 15,6% en los de ámbito superior.

Por otra parte, si atendemos al carácter retroactivo o no de este articulado, advertimos que el porcentaje de cláusulas de garantía que tienen carácter retroactivo en los convenios de empresa registrados en 2021 (el 81% del total de los que contienen cláusula de garantía) es también superior al del ámbito sectorial (68%); la mayor diferencia, no obstante, se produce en el porcentaje de personas afectadas por esta retroactividad: mientras el 83% de quienes están cubiertos por convenios colectivos empresariales con cláusula de garantía cuentan con la retroactividad de las mismas, en el ámbito sectorial este porcentaje se reduce al 44%.



Por sectores de actividad, también se aprecian diferencias importantes en los convenios que han registrado efectos económicos para el 2021: el porcentaje de los convenios del sector industrial que cuentan con cláusula de garantía es del 22,6%, mientras en el sector servicios se queda en el 11,9%, baja hasta el 8,1% en el agrario y el más bajo corresponde a construcción con un 5,4%.

Tanto el porcentaje general como el referido al sector industrial son muy similares a los del 2020, sin embargo este porcentaje ha caído en los dos sectores que presentan los índices más bajos de implantación: casi diez puntos porcentuales en el sector Agrario y más de dos en la Construcción con respecto al 2020, mientras que en el sector Servicios aumentó más de medio punto el último año.

Estas diferencias son aún más abultadas en relación al porcentaje de personas afectadas por convenios con cláusula de garantía: en Industria, también a la cabeza en este parámetro, el 38% de las personas cuyos convenios registraron efectos económicos para el 2021 estaban amparadas por una cláusula de garantía salarial, mientras que en los restantes sectores este porcentaje baja drásticamente: un 8% en Servicios, algo más del 4% en la Construcción y menos del 3% en el sector Agrario.

En cuanto al porcentaje de la retroactividad entre los convenios que contienen cláusula de garantía es del 81% en Industria, de un 80% en los sectores Agrario y Construcción y del 72% en Servicios.

CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE FIRMA

En este apartado nos centraremos en el análisis de los convenios firmados cada uno de los años, es decir, excluyendo las revisiones salariales correspondientes a los convenios plurianuales firmados con anterioridad.

Superados los problemas en la renovación de un importante número de convenios sectoriales durante los años de la anterior crisis económica, el número de convenios firmados pareció normalizarse a partir del 2014 con una cifra de acuerdos que giraba en torno a los 1.850 convenios anuales.

Los datos de la tabla siguiente reflejan de manera clara la fuerte caída producida a lo largo del 2020 en la firma de convenios colectivos, tanto en términos generales como en cada una de las desagregaciones por ámbito funcional: fue registrada la firma de un 73% menos de convenios sectoriales que en 2019 y un 67% menos de convenios de empresa.

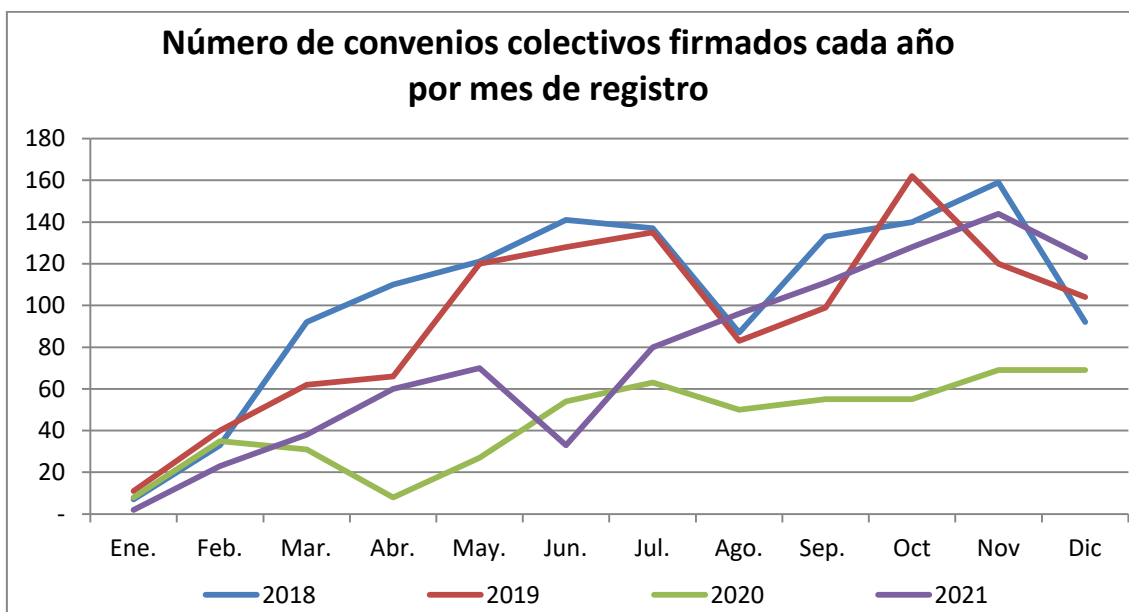
El número de convenios firmados y registrados a lo largo de los doce meses del 2021 sigue siendo bastante inferior al de los años previos a la crisis provocada por la COVID,

pero la recuperación con respecto al 2020 es evidente, sobre todo en el ámbito sectorial: fueron firmados un 73% más de convenios, en general, pero este porcentaje se eleva hasta el 123% en relación a los sectoriales.

CONVENIOS COLECTIVOS Y PERSONAS AFECTADAS POR AÑO DE FIRMA y registrados hasta el 30 de septiembre de cada uno de los años.						
AÑO DE FIRMA	CONVENIOS FIRMADOS			TRABAJADORES/AS		
	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA
2017	1.846	1.422	424	3.914.097	274.006	3.640.091
2018	1.257	924	333	3.239.730	176.445	3.063.285
2019	1.666	1.301	365	3.011.814	257.670	2.754.144
2020	524	424	100	933.152	99.842	833.310
2021	908	685	223	3.510.106	201.537	3.308.569

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

En cuanto a la afectación personal, tras la debacle del 2020 en consonancia directa con el descenso de los acuerdos firmados ese año, en 2021 el número de personas trabajadoras amparadas por los convenios firmados en el año parece completamente normalizado tanto en términos generales como en cada una de las desagregaciones funcionales, y ello pese a que el número de convenios sigue siendo bajo en ambos casos.



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



Aunque el gráfico que representa la evolución de la firma de convenios a lo largo de los doce meses de cada uno de los últimos cuatro años, muestra un arranque casi común para todas las líneas con un número muy escaso de acuerdos en el mes de enero y una subida bastante similar en febrero, lo cierto es que el trazo que representa al 2021 se sitúa por debajo del resto esos dos primeros meses, y se mantiene por debajo de todos salvo del correspondiente al 2020 hasta el mes de agosto, cuando en los años previos a la pandemia sanitaria se acusa la caída provocada por las vacaciones de verano. A partir del mes de agosto la línea del 2021 parece separarse definitivamente de la del 2020 y situarse en franca sintonía con las del 2018 y 2019.

CONVENIOS FIRMADOS POR NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN

Tal y como muestra la siguiente tabla, las nuevas unidades de negociación colectiva de ámbito de empresa se incrementaron significativamente a raíz de la modificación del art. 84.2 ET, realizada en la reforma laboral del 2012, que otorgó la prioridad aplicativa al convenio de empresa y de grupo de empresas frente al sectorial materias tan relevantes como la salarial.

CONVENIOS FIRMADOS POR NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN por años y ámbito funcional						
AÑO	NUEVOS CONVENIOS FIRMADOS			PERSONAS POR ELLOS AFECTADAS		
	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2011	264	241	23	276.928	30.296	246.632
2012	338	323	15	72.415	46.378	26.037
2013	662	625	37	270.280	55.303	214.977
2014	608	575	33	144.691	48.696	95.995
2015	545	524	21	391.741	32.675	359.066
2016	506	480	26	122.453	50.560	71.893
2017	500	479	21	105.789	46.360	59.429
2018	499	471	28	77.623	50.163	27.460
2019	431	405	26	110.683	38.688	71.995
2020 (*)	194	180	14	101.271	24.577	76.694
2021 (*)	212	196	16	106.983	18.299	88.684

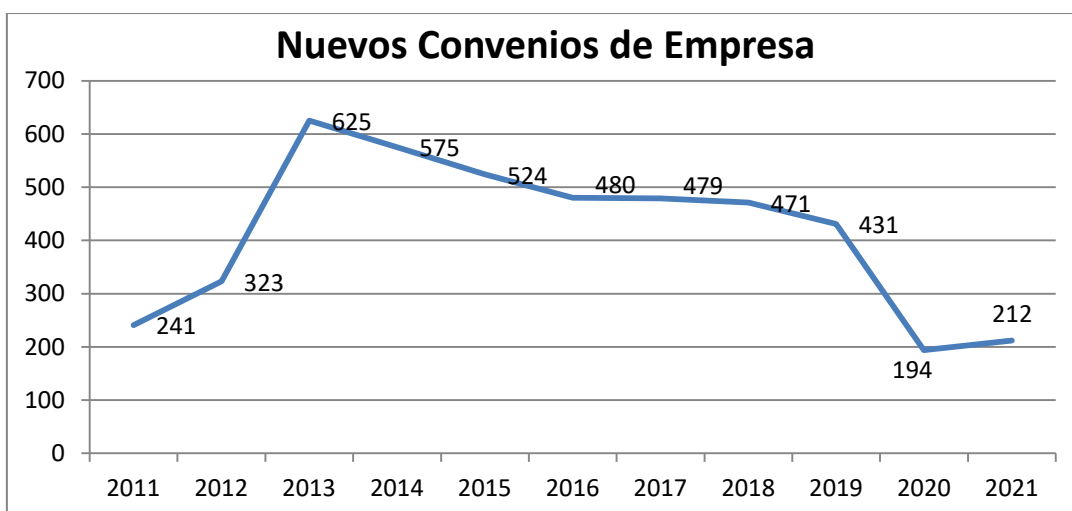
(*) Datos provisionales hasta el 31 de enero de 2022

Fuente: ECCT Avance mensual Enero de 2022 MITES.

Los nuevos convenios de empresa suponen el 94,5% del total de los creados desde 2011, pero sólo afectan al 24,8% de los trabajadores/as. Por el contrario, los pocos convenios de ámbito superior a la empresa aportan un volumen muy importante de

cobertura personal¹, debemos tener en cuenta que un número significativo de los nuevos convenios de ámbito superior a la empresa corresponden a grupos de empresas de ahí que, pese a que bajo este epígrafe se ubiquen la mayoría de las personas, la cifra en términos relativos sería aún mayor si al ámbito sectorial no le hubieran agregado los datos correspondientes a los convenios de grupos de empresas.

La tabla muestra también, y en el gráfico siguiente queda más claro, que el mayor incremento en el número de nuevos convenios se produce en 2013 -prácticamente el doble que en 2012- como respuesta inmediata a la reforma laboral, siendo también el año en que se alcanza el punto más álgido de la serie, dado que a partir de ahí se inicia un descenso lento pero sostenido hasta el 2021, si bien debemos recordar que los datos del 2020 y, sobre todo, del 2021 son aún provisionales.



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

CONVENIOS FIRMADOS por NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN y % sobre el TOTAL DE FIRMADOS registrados hasta el 31 de diciembre de cada uno de los años.						
AÑO DE FIRMA	Nº CONVENIOS FIRMADOS POR NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN			% FIRMADOS POR NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN sobre TOTAL		
	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA
2016	225	212	13	26,91	33,49	6,40
2017	215	204	11	25,06	31,68	5,14
2018	222	207	15	25,81	32,91	6,49
2019	183	167	16	24,83	30,20	8,70
2020	114	104	10	21,75	24,53	10,00
2021	212	196	16	20,56	25,19	6,32

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

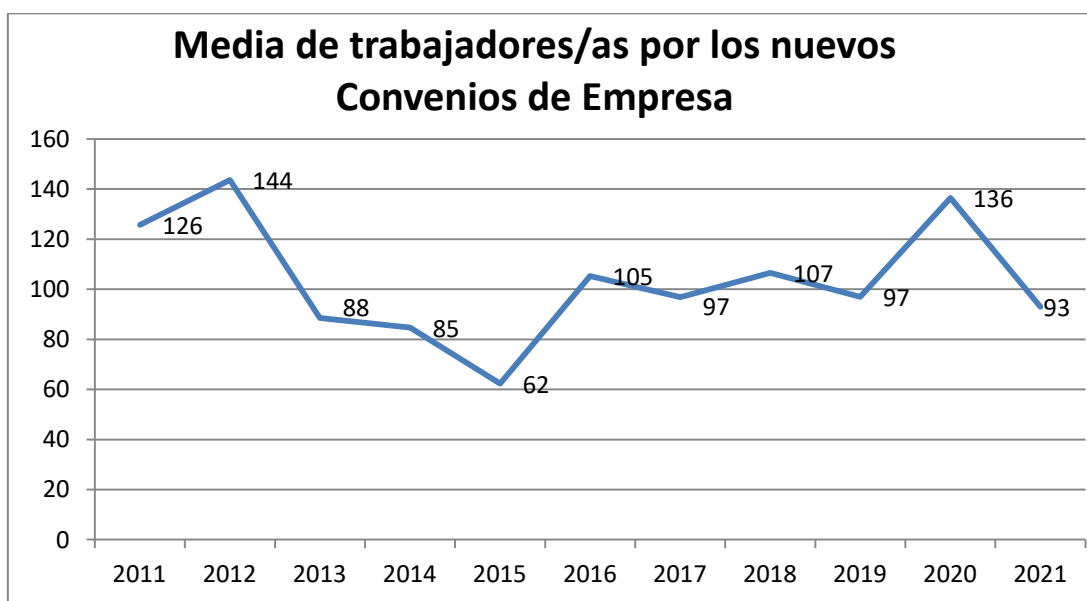
¹ En 2015 se firmó el convenio de Acción e Intervención Social que afectaba a 150.000 trabajadores/as.



En el cuadro anterior hemos considerado únicamente los convenios de nueva creación registrados hasta el mes de diciembre de cada uno de los años y, además, hemos calculado el porcentaje que estos nuevos convenios suponen sobre los firmados cada año a fin de evaluar el posible impacto de la última crisis provocada por la COVID.

Los datos indican un descenso muy significativo en el número de convenios de nueva creación en 2020, tanto de ámbito sectorial como de empresa, si bien los porcentajes que representan sobre el total de los firmados ese año no estaban tan lejos de los del 2019, el porcentaje correspondiente al ámbito sectorial es superior incluso. En 2021, en términos absolutos se ha incrementado el número de convenios de nueva creación con respecto al 2019 debido al aumento de convenios de empresa, si bien el porcentaje en relación al total de convenios firmados a lo largo del 2021 es el más bajo de la serie.

Los datos parecen indicar, pues, que la firma de convenios de nueva creación se vio afectada en 2020 por el parón provocado por la pandemia sanitaria en la misma intensidad que la firma de la renovación de los convenios ya existentes. A lo largo del primer semestre del 2021, siguió resintiéndose el proceso de negociación colectiva, tanto en relación con la renovación de los convenios colectivos preexistentes como en la creación de convenios nuevos, sin embargo, en los últimos cinco meses del año fueron creados 124 nuevos convenios que suponen el 66,3% de todos los generados en el año, por tanto, podemos concluir que si bien la negociación colectiva se activó en general a partir del verano del 2021, fue especialmente activa en relación a la generación de nuevas unidades de negociación en el ámbito de las empresas.



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

Si atendemos al número de personas afectadas por los nuevos convenios de empresa, el gráfico evidencia que entre 2012 y 2015 se produce un descenso continuo en el tamaño medio de las empresas que suscriben convenios nuevos, frente a lo que sucedía en épocas anteriores a la crisis y a la reforma del 2012, cuando los convenios de empresa se creaban en mayor medida en medianas y grandes empresas con el objetivo de incorporar mejoras sobre lo establecido en el ámbito sectorial correspondiente. Sin embargo en 2016 se produce un quiebro en la línea, mostrando un ascenso en el tamaño medio de las plantillas que parece mantenerse con ligeras variaciones hasta el 2019. En 2020, sin embargo, la línea sube con fuerza para volver a descender en 2021, recuperando así el nivel del 2019. Cambios bruscos los ocurridos en los dos últimos años que deberemos observar en el futuro, no sólo porque se trata de años aún no cerrados estadísticamente sino también porque podría ser un efecto coyuntural de la inusual situación que vivimos desde marzo del 2020.

En cualquier caso, y aún tomando con cautela los datos del 2021, las líneas de los gráficos parecen indicar una vuelta a la normalidad previa a la reforma del 2012: el número de convenios de empresa de nueva creación es cada vez menor y el número medio de trabajadores/as por ellos afectados/as es cada vez mayor, acercándose ambos parámetros cada vez a las cifras del 2011 –primer año del que se dispone de datos-.

Por sectores de actividad se mantiene una distribución bastante similar a la de años anteriores: de los 187 nuevos convenios generados en 2021 y registrados hasta el 31 de diciembre, la inmensa mayoría (124 que suponen el 66% del total) son del sector Servicios, mientras que a la Industria corresponden 48 (el 26% del total); a Construcción 9 (el 5% del total); y los 6 restantes al sector Agrario (el 3% del total).

JORNADA PACTADA

La jornada anual media pactada en los convenios que han registrado efectos económicos para el 2021 es de 1.732 horas, lo que supone una reducción de cinco horas con respecto a las 1.737 del 2020. Una reducción debida fundamentalmente a los 735 convenios negociados a lo largo del 2021, en los que la jornada media se situó en las 1.718 horas anuales.

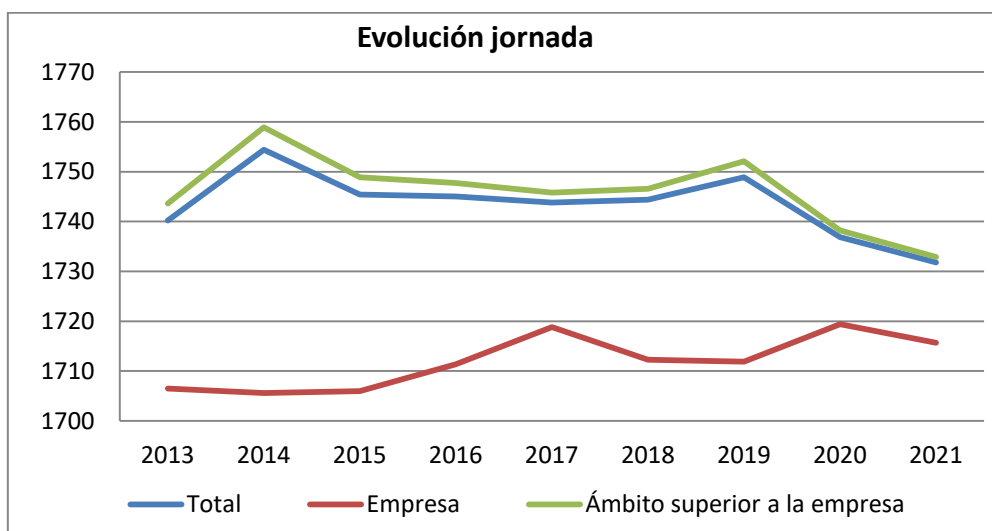


Jornada anual pactada (horas/año) por ámbito funcional			
Año	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2015	1.745,4	1.706,0	1.748,9
2016	1.745,0	1.711,4	1.747,7
2017	1.743,7	1.718,8	1.745,8
2018	1.741,4	1.712,8	1.743,7
2019	1.748,9	1.711,9	1.752,1
2020*	1.736,9	1.719,4	1.738,2
2021*	1.731,8	1.715,7	1.732,9

*Datos provisionales a 31 de Enero 2022.

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

A lo largo de estos siete últimos años, la jornada media pactada se ha reducido en 13,6 horas anuales. Una reducción debida a los convenios sectoriales, que han bajado la jornada anual media en dieciséis horas durante este periodo, mientras que en los convenios de empresa la jornada media anual se ha incrementado en casi diez horas.



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

Tal y como el gráfico muestra, la evolución de la jornada ha sido muy diferente en este periodo en función del ámbito funcional de los convenios, de hecho casi contraria hasta el año 2017, es decir, en todos los años entre 2014 y 2017 la jornada baja en los convenios sectoriales cuando sube en los de empresa y a la inversa. En 2014, año en que se produce el mayor incremento de jornada en los convenios sectoriales (subió más de 15 horas) en el ámbito empresarial bajó una hora; en los años 2015 a 2017, en los convenios de empresa se produjo una subida de la jornada media anual de más de 13 horas, mientras que en ese tiempo la jornada media en los de ámbito superior bajó otras trece. En 2018, sin embargo, ambas líneas caminan en el mismo sentido aunque la reducción es más sensible en los convenios de empresa. En 2019 baja ligeramente

en los convenios de empresa y sube más de nueve horas en los sectoriales, mientras en 2020 la jornada media se incrementa siete horas y media al año en los convenios de empresa y se reduce catorce en los de ámbito superior.

En 2021 la jornada baja en ambos ámbitos funcionales: 3,7 horas en los convenios de empresa, situándose la media en 1.715,7 horas anuales; y 5,3 horas en los sectoriales situándose su jornada anual media en 1.732,9 horas, diecisiete más que los de empresa.

Por último, la gráfica, evidencia el peso tan fuerte de lo negociado y registrado en el ámbito sectorial sobre la media estadística general –ambas líneas corren paralelas y a muy corta distancia una de otra-, lo que lleva a incidir en la importancia de registrar correctamente todos los acuerdos de la negociación colectiva, pero con especial cuidado aquellos que afecten al ámbito sectorial o al de grandes empresas; los errores que se producen en estos registros en relación a aspectos tan importantes como el número de trabajadores/as, la variación salarial pactada, la jornada, etc., tienen un impacto en la estadística general muy considerable.

TRABAJO A DISTANCIA

Aunque por múltiples razones (nueva normativa al respecto, relevancia de la pandemia, cambios organizativos producidos por los procesos de digitalización, etc.), se hace preciso un informe específico sobre el teletrabajo con una valoración cualitativa del desarrollo en la negociación colectiva, podemos adelantar una primera valoración cuantitativa de su evolución para el año 2021.

CLÁUSULAS DE TELETRABAJO EN CONVENIOS COLECTIVOS SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL (*)												
AÑO	TOTAL CONVENIOS				CONVENIOS DE EMPRESA				CONVENIOS ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA			
	CC	%	P. TRAB.	%	CC	%	P. TRAB.	%	CC	%	P. TRAB.	%
2021	123	13,55	1.055.451	30,1	93	13,58	96.706	47,98	30	13,45	958.745	28,98
2020	71	8,16	160.704	10,3	60	8,46	32.807	22,05	11	6,83	127.897	9,02
2019	81	4,70	521.501	17,2	66	4,87	26.969	10,22	15	4,05	494.532	17,9
2018	66	3,46	299.715	6,47	59	3,98	53.770	19,79	7	1,65	245.945	5,64

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



Los datos que proceden de las Estadísticas de Convenios Colectivos publicadas por el MITES, parecen demostrar que el uso del teletrabajo debido al COVID y la aprobación

del Real Decreto-Ley 28/2020, de 22 de septiembre, de trabajo a distancia, en el que se deriva a la negociación colectiva el desarrollo de diferentes materias, han traído aparejado el aumento de las cláusulas sobre teletrabajo que se pactan en la negociación colectiva, ya sea a través de convenios o acuerdos específicos. La mayor parte de esas cláusulas, lo hacen en los convenios de empresa, estando cubiertos casi el 50% de las personas trabajadoras de ese ámbito, más del doble que en 2020, y triplicándose ese porcentaje si nos referimos al total de convenios. Ahora bien, hay que tener en cuenta, que no todas las personas trabajadoras a las que se les aplica un convenio colectivo pueden o realizan sus tareas a través de teletrabajo.

Sin embargo, si comparamos los datos anteriores con los proporcionados por la Encuesta de Población Activa, se corrobora el incremento de población que teletrabaja: en el cuarto trimestre de 2021, trabajó desde su domicilio el 10,6% de la población asalariada (1.793.700 personas), y el 58,5% de ellos (1.050.800 personas) más de la mitad de los días y a quienes sería de aplicación la nueva legislación. Este hecho puede deberse en parte al repunte del teletrabajo debido a la incidencia de la sexta ola de la pandemia, pero estos datos, unidos a los anteriores sobre la negociación colectiva permiten afirmar que el teletrabajo se va asentando y consolidando como una forma complementaria de organización de la actividad productiva, especialmente en el sector de servicios (comunicación, educación y servicios profesionales).

Ahora bien, los acuerdos de trabajo a distancia registrados en el SEPE para el mismo año, cumpliendo con la obligación establecida legalmente, no llegan a 60.000. Los datos desglosados por sectores confirman la misma tendencia que los datos del MITES y de la EPA, concentrándose más del 90% en el sector servicios.

Acuerdos de Trabajo a Distancia por Comunidades Autónomas			
CCAA	Contrato Indefinido	Contrato Temporal	Total
Madrid	14.784	9.269	24.053
Cataluña	10.449	4.942	15.391
Resto CCAA	11.337	6.623	17.960
TOTAL	36.570	20.834	57.404

Fuente: Datos proporcionados por el Servicio Público de Empleo Estatal 2021.

En cuanto al ámbito territorial, la Comunidad Autónoma de Madrid tiene más peso que la suma del resto de CCAA, acercándose Cataluña casi a esta última cifra. Sin embargo, la cifra total de acuerdos registrados es muy inferior a la que se cabría esperar en base al número de personas trabajadoras que teletrabajan según la EPA o en base a la cobertura personal de los convenios colectivos que regulan el trabajo a distancia -si bien en este caso, podría deberse a que no a todas las personas, pueden o realizan sus tareas a distancia-. Este desajuste puede deberse a diferentes motivos: el

teletrabajo sigue vinculándose a la pandemia sanitaria, a pesar del tiempo transcurrido desde que finalizó el Estado de Alarma; los acuerdos no se están registrando o su registro se demora; o no se están realizando los acuerdos de forma escrita (tal como marca la norma). Por tanto, es imprescindible poder aclarar y corregir, lo antes posible, esta situación.

INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

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

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

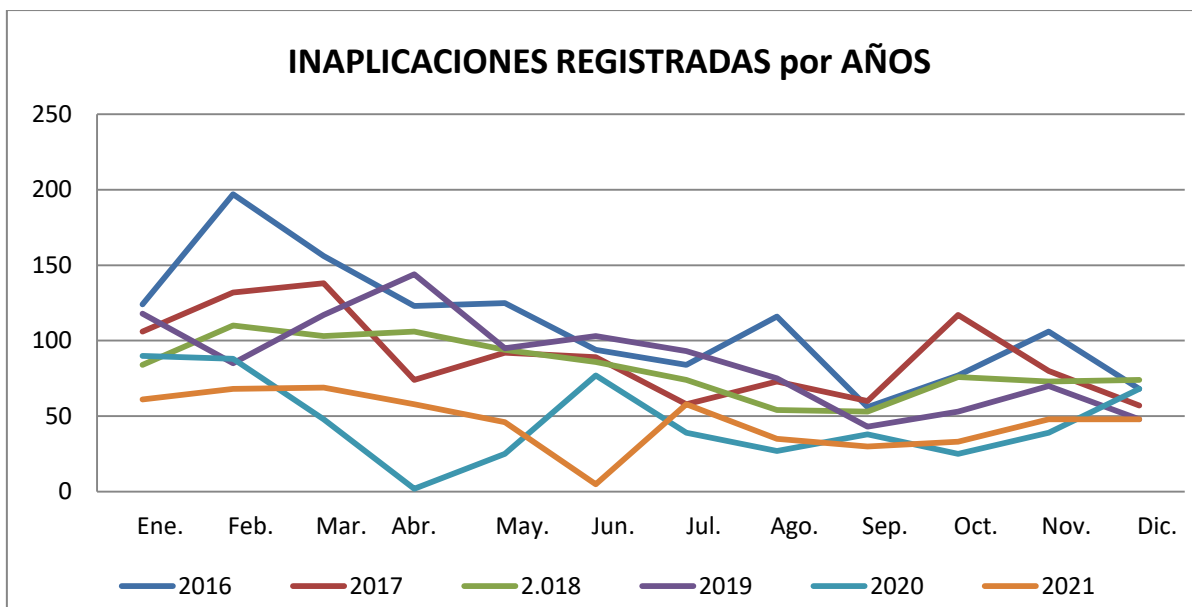
Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES.

Tras el boom del 2013 tanto en relación al número de inaplicaciones producidas como en el de las personas por ellas afectadas², las cifras fueron bajando todos los años con la excepción del 2019, en el que suben tanto el número de acuerdos como el de las personas trabajadoras en relación al 2018, y del 2021 en el que si bien baja el número de inaplicaciones con respecto al 2020 sube el de las personas por ellas afectadas.

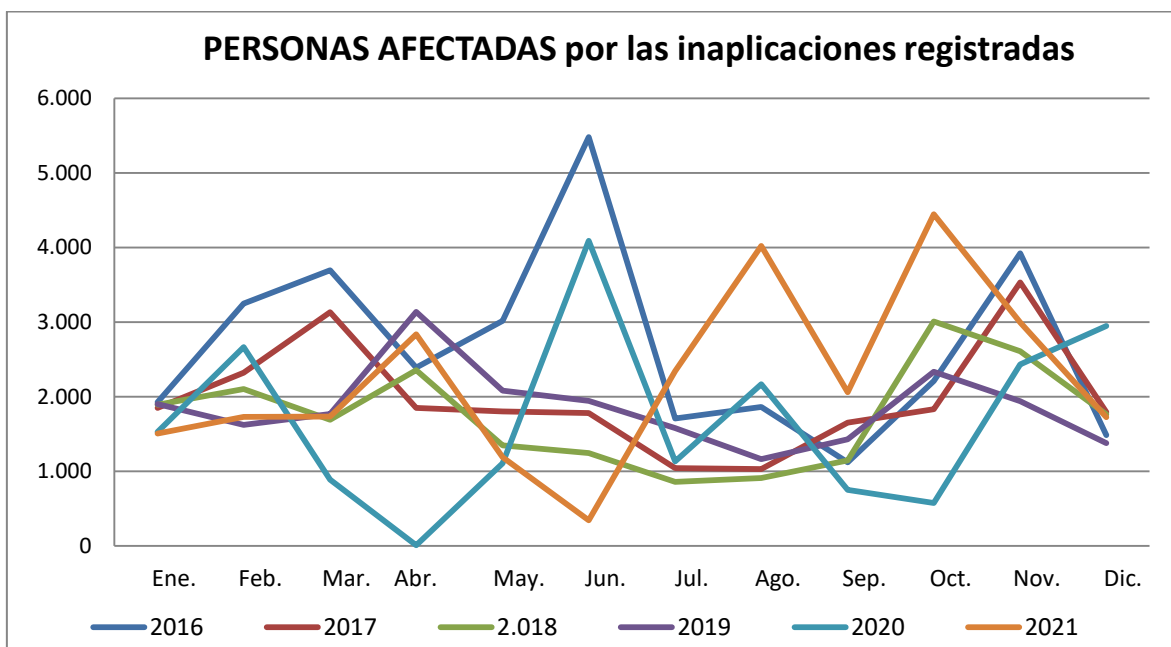
² El elevado número de personas afectadas por los acuerdos de inaplicación en 2013 se debe, fundamentalmente, a los acuerdos firmados ese año en grandes empresas del sector financiero con plantillas anormalmente grandes cuando hablamos de este tipo de acuerdos (Bankia, Cajas Rurales Unidas, NCG Banco, Banco de Caja de España de Inversiones, Ibercaja Banco, Grupo Liberbank...).



La curva que dibujan los registros de inaplicaciones a lo largo del 2021 es muy parecida a la de los convenios firmados a lo largo del año: arranca en los tres primeros meses con valores bajos pero no alejados de los años restantes, cae drásticamente de abril a junio, y vuelve a subir en julio hasta situarse ya en valores bastante similares a los de los restantes años.



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



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

La línea que en el segundo gráfico representa a las personas afectadas por estos acuerdos del 2021 es más o menos similar a la del gráfico anterior hasta el mes de marzo, sin embargo, a partir de ahí se convierte en un tobogán de fuertes subidas y

bajadas dependiendo de si en cada uno de los meses se ha producido o no el registro de alguna inaplicación de alguna gran empresa. De esta forma, la fuerte subida que se produce en abril, pese a que en ese mes había caído el número de inaplicaciones, se debe fundamentalmente al registro de varios acuerdos de inaplicación del sector aéreo (Ryanair Dac, Ihandling Aviation Airlines Airports SL o Easyjet Airline Spain); los picos de los meses de agosto y octubre se deben, en realidad, a un error, pues ha sido incluido en ambos meses la inaplicación firmada por una comisión ad hoc el 27 de mayo 2020 y con vigencia hasta el 2022 de Adeslas Dental, que afecta a 3.087 trabajadores/as, y que ya había sido contabilizada en su momento, si este error no se hubiera producido no sólo estarían muy amortiguados ambos picos, sino que el total de personas afectadas por las inaplicaciones efectivamente acordadas el pasado año aparecería en una cifra muy similar a la del 2020.

La estadística oficial desagrega los datos por tamaño de las empresas que acuerdan inaplicaciones en tres tramos: pequeña (hasta 49 trabajadores/as), mediana (entre 50 y 249 trabajadores/as) y gran empresa (a partir de 250 trabajadores/as). Con esta clasificación, el 73% de los acuerdos registrados en 2021 se producen en empresas pequeñas, sin embargo, estos acuerdos sólo afectan al 21% del total de trabajadores/as; el 18% se producen en empresas medianas que vinculan al 26% de los y las trabajadoras y el 4% en las grandes que afectan, sin embargo, al 49% de las personas. Hay un 4% de acuerdos en los que no consta el tamaño y que afectan a otro 4% de personas.

% INAPLICACIONES POR SECTOR DE ACTIVIDAD y ÁMBITO DE APLICACIÓN SOBRE TOTAL ANUAL			
SECTOR DE ACTIVIDAD	Nº de INAPLICACIONES	EMPRESAS	TRABAJADORES/AS
TOTAL 2019	1.044	825	22.280
Agrario	4,02	4,12	21,29
Industria	11,49	13,45	15,32
Construcción	20,59	19,64	14,53
Servicios	63,89	62,79	48,85
TOTAL 2020	566	486	20.301
Agrario	4,77	4,94	13,86
Industria	14,13	15,64	22,45
Construcción	19,61	18,72	9,96
Servicios	61,48	60,70	53,73
TOTAL 2021	559	477	26.923
Agrario	4,11	4,19	9,03
Industria	11,99	13,00	14,44
Construcción	23,43	20,96	8,23
Servicios	60,47	61,84	68,30

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



Por sectores de actividad, en los tres últimos años -tal y como viene siendo habitual- la mayoría de los acuerdos se producen en empresas del sector Servicios, y a ellas corresponde también el mayor porcentaje de las trabajadoras y trabajadores afectados. Concretamente, el 60% de las inaplicaciones registradas en 2021 son del sector Servicios y afectan al 68% de las personas. El segundo lugar lo ocupa el sector de la Construcción con un 23% de los acuerdos, por delante de Industria al que corresponden el 12%, si bien el número de personas afectadas es mayor en el sector industrial que en la construcción, lo que nos sitúa ante pequeñas empresas de la construcción frente a empresas más grandes del sector industrial. El sector agrario es el que menor número de inaplicaciones registra, en 2021 son el 4% del total y afectan al 9% de las personas.

En cuanto al procedimiento por el que los acuerdos han sido adoptados, en la inmensa mayoría de los casos se producen mediante acuerdo en la empresa durante el periodo de consultas. Concretamente el 90% de los acuerdos de inaplicación registrados en 2021 fueron adoptados en periodo de consultas, mientras que los acuerdos aprobados por las comisiones paritarias del convenio supusieron el 8%, los alcanzados en órgano bipartito (sistemas autónomos de solución de conflictos) sólo fueron 8 adoptados por acuerdo de mediación, que suponen el 1,4% del total; y por último, en el seno de un órgano tripartito (Comisión consultiva nacional de convenios colectivos y órganos análogos de la comunidades autónomas) fueron asumidas sólo 13 de estas inaplicaciones que suponen el 2,3% del total.

Otro de los cambios normativos introducidos por la reforma laboral del 2012 en relación a esta materia es la posibilidad del “autodescuelgue”, es decir, la posibilidad de inaplicar un convenio de empresa. Pues bien, según la estadística oficial, el 95,4% de las inaplicaciones registradas en 2021 se producen sobre un convenio sectorial, un porcentaje algo inferior al de los años anteriores, pero cuya contundencia se mantiene y sigue suponiendo un claro cuestionamiento de la utilidad del cambio legal.

Finalmente, y en relación a las condiciones de trabajo inaplicadas, la inmensa mayoría de las inaplicaciones han estado relacionadas de un modo u otro con los salarios, fundamentalmente han incidiendo sobre una minoración de la cuantía salarial, 375 en concreto que suponen el 67% del total, claro indicativo del objetivo realmente perseguido –o al menos del resultado finalmente conseguido- de la modificación del “descuelgue” de convenio implantada en 2012, tal y como podemos apreciar en la tabla de la página siguiente.

De las restantes materias susceptibles de ser inaplicadas, prácticamente sólo aparecen la jornada y la distribución del tiempo de trabajo, en 103 acuerdos de inaplicación que suponen el 18% del total, pero en buena medida combinados también con cuestiones retributivas.

BALANCE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2021

CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS	INAPLICACIONES DE CONVENIOS	% DE INAPLICACIONES	TRABAJADORES/AS
TOTAL 2018	987	100,0	20.924
Cuantía salarial	560	56,7	10.985
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	144	14,6	1.760
Sistema de remuneración	39	4,0	729
Horario y distribución del tiempo de trabajo	30	3,0	438
Cuantía salarial, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	28	2,8	370
Cuantía salarial y Jornada de trabajo	25	2,5	810
Cuantía salarial y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	20	2,0	110
Resto de casos	141	14,3	5.722
TOTAL 2019	1.044	100,0	22.280
Cuantía salarial	532	51,0	10.362
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	107	10,3	2.098
Sistema de remuneración	65	6,2	1.155
Horario y distribución del tiempo de trabajo	38	3,6	360
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	47	4,5	283
Jornada de trabajo, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	37	3,5	326
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	33	3,2	1.352
Resto de casos	185	17,7	6.344
TOTAL 2020	566	100,0	20.301
Cuantía salarial	288	50,9	6.896
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	67	11,8	1.786
Sistema de remuneración	20	3,5	1.707
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	17	3,0	126
Horario y distribución del tiempo de trabajo	20	3,5	837
Jornada de trabajo	13	2,3	557
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	51	9,0	4.413
Resto de casos	90	16,5	3.979
TOTAL 2021	559	100,0	26.923
Cuantía salarial	261	46,7	11.039
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	72	12,9	870
Sistema de remuneración	20	3,6	899
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	22	3,9	200
Horario y distribución del tiempo de trabajo	33	5,9	782
Jornada de trabajo	19	3,4	751
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	29	5,2	7.444
Resto de casos	103	18,5	4.938

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



ANÁLISIS SALARIAL DE LOS EFECTOS ECONÓMICOS REGISTRADOS POR LOS CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES

Introducción metodológica

Dos aspectos han condicionado el tipo de seguimiento y balance que desde la Secretaría confederal de Acción Sindical hicimos a lo largo del anterior periodo congresual y que hemos mantenido en este primer informe del nuevo. Por una parte, y dado que aún no ha sido acordado un nuevo AENC, hemos seguido evaluando el objetivo salarial acordado en el IV AENC en relación al establecimiento de un salario mínimo en los convenios colectivos de 14.000 euros anuales; si bien se trataba de un objetivo a alcanzar a lo largo de la vigencia del IV AENC, lo cierto es que sigue siendo un objetivo pendiente en muchos convenios colectivos.

Por otra parte, la elevada subida en términos porcentuales del salario mínimo interprofesional fijado en los últimos años y la constancia de que muchos convenios colectivos contenían en sus tablas salariales referencias inferiores, obligó a poner el acento en el cumplimiento del SMI, un referente que hasta fechas relativamente recientes era ampliamente superado por lo establecido mediante la negociación colectiva y que, por tanto, carecía del interés que ahora tiene.

La confluencia de ambas circunstancias en el mismo momento no era algo casual, sino que respondían a la imperiosa necesidad de recuperar el poder adquisitivo que los salarios habían perdido en los años previos como consecuencia de la crisis económica iniciada en el 2008. Crisis que, más allá de una pérdida real del poder adquisitivo de los y las trabajadoras, y favorecida por la reforma laboral del 2012, había provocado en numerosos casos el estancamiento salarial e, incluso, un franco retroceso, de modo que con más frecuencia que nunca los salarios pactados en convenio se alinean con el SMI.

Conocer en qué medida los convenios colectivos fueron adaptando sus tablas salariales a los cambios del SMI o estaban asumiendo el compromiso adoptado en el IV AENC, era básico -y sigue siéndolo a día de hoy- para evaluar la mejora de las condiciones laborales, fundamentalmente, de quienes se encuentran en la parte más baja de la escala salarial, de quienes más imperiosamente necesitan esa mejora de poder de compra.

Dado que las estadísticas oficiales no ofrecen datos relativos a la cuantía correspondiente a los salarios más bajos de las tablas salariales reguladas convencionalmente, para conocer esta información es necesario hacer una lectura de dichas tablas, una tarea que en este informe hemos llevado a cabo con los convenios

colectivos sectoriales que han registrado efectos económicos a lo largo del 2021, más allá de las revisiones salariales automáticas realizadas en años previos, aún cuando estas estuvieran referidas al 2021³.

En concreto, el análisis se ha realizado en base a la revisión de las tablas salariales de un total de 431 convenios sectoriales que han firmado, registrado y/o publicado alguna variación salarial entre el 1 de enero del 2021 y el 31 de enero del 2022.

Dado que en cada caso nos centramos en los efectos económicos correspondientes al 2021 o año más próximo del que tengamos referencias, nuestro rastreo de información no podía limitarse al contenido del texto convencional sino que debía contemplar también las posibles prórrogas, revisiones o tablas salariales registradas con posterioridad al mismo. Pero, además, y dado que en numerosas ocasiones las comisiones negociadoras de los convenios se han visto obligadas a renegociar lo anteriormente pactado por circunstancias sectoriales concretas o para acomodarse a cambios normativos, han sido revisados también todos aquellos registros que afectaran al ámbito sectorial y que pudieran ser susceptibles de contener regulaciones salariales. De este modo, los efectos económicos de los 431 convenios analizados han sido registrados bajo las diferentes naturalezas que muestra la siguiente tabla.

TEXTOS ANALIZADOS POR NATURALEZA DE REGISTRO		
Naturaleza	Nº de registros	Personas afectadas
Convenio colectivos	241	3.918.724
Prórrogas	10	43.834
Revisiones y/o tablas salariales / Garantía salarial	108	859.305
Modificación del convenio	14	396.967
Acuerdos derivados de convenio	10	64.693
Acuerdos de la Comisión Paritaria	20	1.436.808
Acuerdos Parciales	28	331.389
TOTAL	431	7.051.720

³ Únicamente han sido consideradas cuatro de estas revisiones salariales automáticas, por tratarse de convenios firmados y con inicio de vigencia hace varios años, y que el pasado año registraron revisiones salariales bajo la naturaleza de "revisiones automáticas". Se trata en concreto de los convenios de: *Grúas Móviles Autopropulsadas (Alquiler)* de ARAGÓN (72000315012008); *Restaurantes, Cafeterías, Cafés, Bares, Salas de Fiestas, Casinos, Pubs y Discotecas* de Rioja (26000345011981); *Transporte de Enfermos y Accidentados en Ambulancia* de Madrid (28012525012003); y del *Sector Portuario* de Barcelona (08012095012001). El registro de las revisiones salariales automáticas se producen habitualmente en el momento en que se registra un nuevo texto convencional para dejar constancia de los incrementos pactados para cada uno de los años de vigencia y el único texto que se publica es el del propio convenio. El registro de las actualizaciones salariales posteriormente acordadas bajo esta naturaleza implica su no publicación y, por tanto, su inaccesibilidad y desconocimiento general y, lo que es más grave, de las personas directamente afectadas. Un aspecto de especial importancia si, como es el caso de los dos últimos convenios mencionados, no habían sido renovados desde hacía más de ocho años.



Los 431 convenios colectivos sectoriales cuyas tablas salariales hemos analizado afectan, según datos de las hojas estadísticas cumplimentadas en el momento del registro, a 7.051.720 personas. El 79% de estos convenios son de ámbito provincial, el 9% autonómico y el 12% de ámbito estatal. Si bien, tal y como la siguiente tabla muestra, el 52% del total de trabajadores y trabajadoras están amparadas por convenios sectoriales de ámbito estatal, el 41% por los de ámbito provincial y el 7% por los convenios de ámbito autonómico.

Distribución por ámbito territorial				
Ámbito territorial	Convenios		Trabajadores/as	
	Número	%	Número	%
Provinciales	340	78,89	2.889.050	40,97
Autonómicos	41	9,51	460.593	6,53
Estatales	50	11,60	3.702.077	52,50
TOTAL	431	100,00	7.051.720	100,00

Dado que el número de personas afectadas y la identificación de las organizaciones firmantes únicamente están accesibles en la consulta pública del REGCON cuando lo registrado es un convenio colectivo, en el caso de las restantes naturalezas hemos suplido esta falta de información mediante la lectura del acta del acuerdo, en los casos en los que ésta ha sido publicada o, en caso contrario, tomando como referencia los datos correspondientes al último registro de cada uno de los convenios.

CCOO ha formado parte de la comisión negociadora de la inmensa mayoría de estos acuerdos, en concreto de 415 que afectan a 6.996.786 trabajadores/as, que suponen el 96,29% del total de los convenios y al 99,22% de las personas afectadas. En 11 de ellos que afectan a 19.035 trabajadores/as lo hizo en solitario, y en otros 294 que afectan a 4.641.375 en compañía únicamente de UGT.

De los 415 acuerdos en cuya negociación intervino, CCOO no firmó 16 que afectan a 157.563 personas, entre los que destaca por el elevado volumen de personas afectadas el convenio estatal de *Empresas de Seguridad*. Por otra parte, en algún caso CCOO no ha firmado los efectos económicos registrados el pasado año pese a que en su día sí firmó el convenio colectivo de referencia; así ha ocurrido, por ejemplo, en el caso del convenio de *Transportes de Viajeros por Carretera* de la provincia de Alicante, en el que CCOO no suscribió el acuerdo para la no aplicación del incremento salarial pactado para el 2021, o de los convenios de *Industrias de Hormas, Tacones, Pisos, Plantas y Cuñas de Plástico* de Alicante o del estatal de *Conservas Vegetales*, que han registrado sendos acuerdos parciales no firmados por CCOO.

Negociación colectiva 2021 y SMI

Como consecuencia de la mencionada crisis económica y de las sucesivas reformas laborales con las que pretendieron responder a la misma los sucesivos gobiernos de nuestro país provocando, entre otros cambios, el de la prioridad aplicativa de los convenios de empresa frente a los sectoriales aprobada en 2012, durante la pasada década se produjo una devaluación salarial que afectó de manera más grave a los empleos con retribuciones más bajas.

Situación que se vio reflejada, en cierta medida, en los textos convencionales firmados durante este periodo, si bien de forma más contundente en los de nueva creación de ámbito empresarial que, en no pocas ocasiones, elaboraron las tablas salariales en base al SMI del año en cuestión.

La publicación en el BOE del 27 de diciembre de 2018, del Real Decreto que fijó el SMI para 2019 -con un incremento del 22,3% respecto al vigente en 2018- en 900 euros mensuales en 14 pagas supuso, por una parte, un impulso a nuestro objetivo sindical de lucha contra la pobreza mediante el incremento mayor de los salarios más bajos; pero, por otra parte, tuvo un impacto sin precedentes sobre lo regulado en los convenios colectivos, evidenciando problemas de interpretación o aplicación que hasta ese momento habían permanecido velados.

Posteriormente, el Real Decreto 231/2020, de 4 de febrero, situó el SMI para 2020 en 13.300 euros anuales y, finalmente, el Real Decreto 817/2021, de 28 de septiembre, lo fijó en 13.510 para 2021 a partir del mes de septiembre, acercándolo aún más al objetivo salarial establecido en el IV AENC. Sin embargo, y pese a que el SMI es de obligado cumplimiento, la realidad evidencia que ni siquiera es respetada siempre esta obligación en los textos convencionales.

Para evaluar esta situación, y como ya hiciéramos en informes anteriores, hemos calificado la regulación salarial en los convenios analizados en base a su situación con respecto a los 13.510 euros anuales establecidos para el 2021, conscientes de que la mayoría de los acuerdos analizados fueron adoptados antes del 28 de septiembre y se regularon en base a los 13.300 vigentes hasta ese momento. Evidenciándose, y más teniendo en cuenta los cambios producidos en los últimos años, que cuando se establecen las tablas salariales en base al SMI para un año en que su actualización está pendiente, debería hacerse con las cautelas necesarias para que ningún salario llegue a situarse por debajo del mismo o, de lo contrario, procederse de inmediato a una modificación de las tablas para adaptarlas al nuevo salario mínimo interprofesional.

El cálculo del salario mínimo para cada convenio se ha realizado considerando única y exclusivamente el salario base y aquellos conceptos retributivos plenamente garantizados para todos los trabajadores/as, tales como el plus convenio, por ejemplo, que opera como una paga extraordinaria más en números convenios.



Los convenios han sido calificados en base a la siguiente escala:

- Todos los salarios están por encima del SMI (13.510 € anuales).
- El salario más bajo coincide con el SMI.
- Hay categorías profesionales que no llegan al SMI.

A efectos metodológicos, hemos de aclarar que aquellos convenios que han publicado tablas salariales con categorías cuyos salarios sean inferiores a 13.510 euros anuales, pero establecen que en ningún caso podrá haber salarios por debajo del SMI vigente en cada momento, han sido contabilizados considerando que el salario más bajo es el SMI⁴ vigente a finales del 2021.

Si bien, en algunos casos se generaban ciertas dudas, así, por ejemplo, el Convenio de Industrias de Panadería de la provincia de Lérida firmado en junio del 2021, contiene un artículo denominado específicamente “Regularizaciones” con el siguiente redactado: *“En el supuesto que el Salario Mínimo Interprofesional superase el importe de alguna de las categorías profesionales, se reunirá la Comisión Paritaria en el plazo de un mes desde la publicación del SMI para adecuar a éste los salarios de la categoría o categorías afectadas”*. Este convenio ha sido incluido en el grupo de aquellos en los que el salario más bajo es coincidente con el SMI, pese a que a finales de enero del 2022 seguíamos sin noticias de la pertinente actualización.

Por otra parte, y para el establecimiento de cada uno de los tres grupos de convenios, hemos considerado también la situación de quienes tienen contratos de formación, de modo que en los dos primeros grupos únicamente hemos contabilizado aquellos convenios en los que todas las categorías profesionales superan o alcanzan el SMI - incluidos a quienes tienen un contrato de formación-, mientras que aquellos otros en los que únicamente quedan por debajo del SMI son los contratos de formación⁵ han

⁴ Así se ha considerado en el caso, por ejemplo, del convenio del sector *Agropecuario* de Córdoba que establece en su artículo 27 que *“en el caso de que el SMI sufra un incremento durante el año 2021, se aplicará dicho incremento cuando lo indique el RD del salario mínimo publicado en el BOE”*. O en el del *Comercio Menor de Carnicerías* de la Comunidad Valenciana que en su art. 29 previene que *“Si durante el transcurso del año 2021 el gobierno estableciera un incremento del salario mínimo interprofesional, ese mismo incremento se plasmará en las tablas salariales de los grupos A y B en el mismo porcentaje y en el mismo carácter retroactivo que el propio gobierno establezca”*. Otros convenios también previsores en este sentido lo son el de *Obradores de Confiterías del Principado de Asturias*; o el de *Empleados de Fincas Urbanas* de Cataluña.

⁵ Dado que legalmente puede establecerse un salario inferior para quienes tienen un contrato de formación, son bastantes los convenios en los que única y exclusivamente son estas y estos trabajadores los únicos que no llegan al SMI, en muchos de ellos son también los únicos por debajo de los 14000 euros anuales: *Siderometalúrgicas (Industrias)* de Navarra; *Industrias de la Madera y Afines* de Jaén; *Construcción y Obras Publicas* de Cuenca; *Comercio de Alimentación* de Vizcaya; *Madera y el Mueble* de Córdoba; *Construcción y Obras Publicas* de Cáceres; *Madera (Carpintería, Ebanistería y Tapicería, et.)* de Zaragoza; el estatal de *Artes Graficas, Manipulado Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares*; *Comercio* de Baleares; *Industrias de la Madera* de Teruel; *Industrias del Metal* de Córdoba; *Construcción y Obras Publicas* de Cantabria; *Comercio Alimentación (Almacenes)* de Navarra; *Industrias*

sido contabilizados en el último epígrafe, es decir, entre los que cuentan con alguna categoría por debajo del salario mínimo.

En cuanto al contenido, también se advierten diferencias en la interpretación del SMI en el proceso de adaptación de los últimos dos años. Aunque cada vez son menos frecuentes, aún se encuentran ejemplos de convenios en los que se incluye una tabla con diferentes columnas en las que se especifican todos los conceptos retributivos – tanto de carácter fijo como variable–, y una columna final con el “salario anual” en la que se suma lo especificado en las columnas anteriores como si todos los conceptos retributivos fueran fijos; en estos casos, y de cara a nuestra clasificación, excluimos del cómputo los complementos variables o extrasalariales, y si la categoría más baja de la tabla no llega a los 13.510 euros han sido contabilizados entre los que no alcanzan al SMI. Por lo que, en ocasiones, nuestro cálculo no ha sido coincidente con el salario anual que algunas tablas recogen, en las que con cierta frecuencia se incluyen en el cálculo conceptos tales como el plus de asistencia o el plus de transporte, por ejemplo, pese a que sean retribuidos por día efectivamente trabajado⁶.

Por otra parte, y en relación a las categorías que tienen establecido el salario por hora en las tablas, el cálculo correspondiente a su salario anual se ha realizado multiplicando ese salario hora por el número de horas que el convenio establezca como jornada anual.

Tal y como podemos apreciar en la siguiente tabla, en 248 convenios, que suponen el 57,5% del total, todas las personas por ellos afectadas tienen salarios superiores al SMI. En un 9,5% de ellos el salario más bajo coincide con los 13.510 euros establecidos como SMI para el 2021, y no es ésta una coincidencia casual sino el efecto, en la mayoría de los casos, de específico empeño durante el proceso de negociación para alcanzar ese mínimo salarial.

de la Madera de Álava; Construcción y Obras Públicas de Alicante; Construcción y Obras Públicas de Murcia; Comercio en General de Asturias.

⁶ Este es el caso, por ejemplo, del Convenio de Aceite y sus derivados de Jaén, en las tablas salariales publicadas para el 2021 todas las categorías superan los 14.000, sin embargo si se excluyen los pluses de distancia –que depende de la distancia que el lugar de trabajo se encuentre del casco urbano de la población de residencia del trabajador/a– y de transporte –que se abona por día efectivamente trabajado–, la categoría de aprendiz no llegaría ni al SMI.



SITUACIÓN EN RELACIÓN AL SMI 2021 DE LOS CONVENIOS SECTORIALES que han registrado variaciones salariales en 2021				
SITUACIÓN EN RELACIÓN AL SMI	CONVENIOS		PERSONAS AFECTADAS	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%
Todas las categorías superan el SMI	248	57,54	3.833.547	54,36
El salario mínimo coincide con el SMI	41	9,51	954.181	13,53
Hay categorías que no llegan al SMI	142	32,95	2.263.992	32,11
TOTAL	431	100	7.051.720	100

En el balance realizado en relación al 2019 se destacaba el esfuerzo realizado por adaptar las tablas salariales al incremento más elevado que había experimentado el SMI desde su implantación. Y en 2020, se evidenció también un proceso de readaptación en muchos convenios colectivos plurianuales que contaban a priori con tablas salariales ya registradas y que contenían salarios inferiores al salario mínimo interprofesional de ese año.

En los textos analizados para hacer el balance del 2021, también se produce un proceso similar al de los años previos en este sentido, en algunos casos casi inmediatamente después del 29 de septiembre, fecha en que fue publicado el RD 817/2021⁷.

En 2021, sin embargo, se hacen sentir las consecuencias de una pandemia sanitaria que se prolonga en el tiempo más allá de lo que inicialmente se pensaba. Uno de los efectos más directos sobre la negociación colectiva es la decisión de prorrogar convenios que debían ser renovados, aludiendo como razón *“la pandemia que estamos viviendo y a la imposibilidad de hacer tantas reuniones incluso aunque fuesen telemáticas para la negociación del convenio colectivo”*, tal y como reza en el Acuerdo Parcial firmado para alargar la vigencia del Convenio colectivo para las *Fábricas de Aceite de Oliva, Extractoras de Orujo y Aderezo y Exportación de Aceitunas* de Málaga.

Desafortunadamente, la mayoría de estos acuerdos de prórroga implican además, especialmente en sectores como la hostelería o el comercio, una prórroga de las tablas

⁷ El 29 de octubre fueron aprobadas tres modificaciones de convenios sectoriales de la provincia de Palencia *“después de comprobar las tablas y a la vista de la subida del SMI para 2021, se acuerda por unanimidad y voluntariamente...”* para subir la retribución de aquellas categorías profesionales que no llegaban al nuevo SMI. Resulta curioso que se aluda al carácter voluntario en la adopción de una medida que, en realidad, viene legalmente impuesta. Estos tres convenios son: *Comercio del Metal, Industrias Siderometalúrgicas* y el del *Comercio General*. Otros convenios que registran de inmediato Acuerdos de la Comisión Paritaria o Revisiones Salariales adaptadas al SMI 2021 son: el *Convenio del Comercio del Metal* de la Provincia de Valencia, acuerdo adoptado el 1 de octubre; o el del *Comercio Detallista de Alimentación* de Cantabria, que aprobó las nuevas tablas sólo dos tres días después de aprobarse el nuevo SM.

salariales previas durante un periodo de tiempo determinado⁸. Una congelación salarial para el 2021 que en convenios vigentes se ha producido mediante un acuerdo derivado del convenio, un acuerdo Parcial⁹; o directamente por la vía de los hechos y sin ninguna justificación conocida mediante la publicación de unas tablas salariales para el 2021 sin ninguna variación con respecto a las del 2020, tal y como ha ocurrido con el Convenio colectivo de Almacenistas de Coloniales de Cantabria, firmado en noviembre del 2018, que establecía: *“Para el año 2021, se incrementarán los salarios por el importe del IPC real del año anterior más un 0,5% lineal calculado sobre el salario del grupo V de las tablas definitivas del año 2020, aplicando la subida resultante sobre dicho grupo y de manera lineal a los restantes grupos. El resto de los conceptos recogidos en las tablas salariales se actualizarán en el mismo porcentaje que los salarios por lo tanto se verán incrementados en el 2018 en 1,8%, y para cada uno de los restantes años de vigencia del presente convenio, por el importe del IPC real del año anterior más el 0,5%”*, pero las tablas salariales publicadas en febrero del 2021 son idénticas a las publicadas un año antes para el 2020.

Y congelación salarial que también se ha producido en textos convencionales revisados en 2021, entre los que cabe destacar el de *Hostelería* de Valladolid, firmado en noviembre del 2021 y con vigencia del 1 de enero del 2018 al 31 de diciembre del 2026, que establece en su Art. 9 que *“ durante los años 2018, 2019, 2020 y 2021 no se actualizarán las tablas salariales, resultando aplicables las mismas tablas salariales vigentes en el año 2017”*, lo que significa cuatro años de congelación salarial, por suerte los once niveles salariales más bajos están referenciados en el SMI y, por tanto, de adaptación obligatoria al mismo.

La subida del SMI ha pasado a convertirse en referencia de incremento salarial para cada vez más convenios colectivos, en la mayoría de los casos no de forma explícita pero sí por la vía de los hechos, es decir, adaptando cada año las tablas salariales al incremento del mismo. Pero también hay convenios que lo exponen de forma clara tal

⁸ Así, la Comisión Paritaria del Convenio del *Comercio* de Baleares adopta varios acuerdos para aplazar la aplicación del incremento salarial pactado para el 2021, en el último firmado en octubre, retrasa su implementación hasta el 1 de junio. Otros ejemplos en este sentido son: el Convenio de *Hostelería* de Baleares que es modificado en el mes de agosto para posponer *“el incremento retributivo previsto para ese año 2020 al año 2021, y el previsto para 2021 para el año 2022, prorrogando a tales efectos la vigencia del convenio colectivo un año más, hasta el 31 de marzo de 2023”*; en la Prorroga del Convenio de *Panaderías y Hornos de Pan* de Tarragona suscrita en junio, que el *“incremento de 2021 se aplicará a partir del 1 de julio de 2021”*; el Convenio de *Hostelería* de Soria, es modificado en tres ocasiones en este mismo sentido, en la primera se pospone la subida del 2021 hasta el 1 de mayo, en la segunda hasta el 31 de agosto y en la última, acordada en septiembre, se decide aplicar el incremento del 2021 desde el 1 de octubre.

⁹ Así ha sido, por ejemplo, en el caso de los convenios siguientes: *Hostelería* de Ciudad Real, *Hostelería* de Guadalajara; *Campings y ciudades de vacaciones* de la provincia de Barcelona; *Transporte Discrecional de Viajeros por Carretera* de Baleares; o el del *Transporte de viajeros por carretera* de Alicante.



y como ocurre, por ejemplo, con el del sector del *Campo* de Valladolid que establece lo siguiente:

Artículo 15°.-Clasificación a efectos de retribución y salarios.

(...) Los salarios se incrementarán en función del Salario Mínimo Interprofesional (SMI) establecido para cada uno de los años de vigencia del convenio, con carácter retroactivo desde el 1 de enero de 2019. Los salarios del año 2019 se actualizarán al SMI del año 2019; 900€/mes. Los salarios del año 2020 se actualizarán al SMI del año 2020; 950€/mes. Los salarios del año 2021, 2022 y 2023 se actualizarán al SMI del año correspondiente. Se establece una tabla salarial provisional para el año 2021 hasta el establecimiento definitivo del SMI para dicho año.

Afortunadamente, también es posible descubrir regulaciones convencionales que, aun partiendo del SMI como referencia, han incorporado una mejora sobre el mismo para los niveles salariales más bajos, aunque sea a costa de una congelación salarial para los niveles restantes, así en el *Convenio de Sanidad Privada* de Valladolid, el incremento salarial del 2021 se regula en los siguientes términos:

“Para el año 2021 se pacta que, con efectos de 1º de julio del mismo año, las cantidades recogidas como salario base en la tabla del año 2020 del anterior convenio colectivo experimentarán un incremento consistente en un 1% para el grupo profesional IV, y de un incremento del 1% sobre el SMI de 950€ para el grupo profesional V. El resto de grupos profesionales no tendrán incremento”.

Las diferentes interpretaciones del SMI dan lugar, en algunos casos, a regulaciones controvertidas o cuando menos confusas. Así el Convenio colectivo estatal de la *Industria Textil y Confección*, firmado en diciembre del 2021, es decir, después de la publicación del RD 817/2021, termina siendo cuando menos confusa. En la tabla salarial elaborada para el pasado año aparecen varias categorías profesionales con un salario día de 29,87€, acorde con lo establecido en el Art. 53 del propio convenio como “*salario mínimo intertextil*”, pero incorpora la siguiente Nota al pie de las tablas salariales:

“Salario Mínimo Interprofesional, desde 1 de septiembre de 2021, 32,17 euros diarios y 965 euros mensuales, por 14 pagas, equivalente a 13.510 euros/año. Salario bruto anual garantizado por Convenio (D.A. Séptima¹⁰), 14.000 euros/”.

Una nota en la que se alude al contenido del RD 807/2021, pero no se adaptan las tablas al mismo. Parece que los negociadores consideran que lo establecido en

¹⁰ La DA Séptima establece. “*Salario bruto anual garantizado. En base a lo dispuesto en el artículo 55 de este convenio, para el cómputo del salario bruto anual deberán computarse, conjuntamente, el salario de tablas, Paga de Convenio y el Plus de No Absentismo. Si la suma de dichos conceptos, en cómputo anual, no alcanzase los 14.000 euros brutos, la empresa adicionará al salario del trabajador o trabajadora que se halle en dicha situación, al finalizar el año, la cantidad suficiente para llegar a los 14.000 euros brutos anuales, en concepto de Complemento Salario Anual Garantizado (CSAG). Dicho complemento salarial será personal y no consolidable”.*

convenio supera al SMI, dado que se alude a los 14.000 euros anuales como salario mínimo garantizado, y de hecho así lo explicaban en el Acta de aprobación de las tablas salariales del 2020:

“Establecer el salario mínimo intertextil para 2020 en las siguientes cantidades: salario base diario, 29,72 €; mensual, 903,85 €, a las que se deberá incorporar el concepto fijo regulado en el artículo 61, «Paga de Convenio», en el porcentaje del 6% para todos los subsectores, a excepción del anexo I (10%) y de la Confección (7%). La suma de dichos conceptos salariales es superior al salario mínimo interprofesional, para 2020”.

Resulta, en cualquier caso, paradójico que un convenio que establece en una disposición adicional un “salario bruto anual garantizado” de 14000 €, requiera de una nota aclaratoria sobre la aplicación del SMI aplicable a partir del 1 de septiembre del 2021. Por otra parte, en dicha nota se especifica el salario día establecido por el nuevo SMI en una cuantía evidentemente superior al especificado en las tablas, de modo que esta nota, lejos de resultar aclaratoria, genera serias dudas sobre cómo debe interpretarse el SMI. Lo más correcto hubiera sido elaborar las tablas salariales para el 2021 sin generar contradicciones con la regulación vigente y sin necesidad de incorporar ninguna nota aclaratoria a las mismas.

Una nota bastante similar acompaña a la revisión salarial para el 2021 del Convenio de las *Industrias Panificadoras* de Córdoba, si bien en este caso resulta más comprensible porque su redacción fue previa a la aprobación del RD 807/2021 y tenía, por tanto, un carácter previsor:

Nota: En todo caso para cada trabajador/a la suma del salario base y los complementos salariales contenidos en las tablas salariales tendrán que alcanzar como mínimo el Salario Mínimo Interprofesional para 2.021. En caso contrario se incluirá un complemento salarial hasta alcanzar la citada cantidad.

En cualquier caso, da la sensación de que en muchas mesas de negociación resulta más fácil acudir a las notas aclaratorias a pie de tablas que reelaborar las tablas de nuevo. El proceder seguido, sin embargo, por la Comisión negociadora del *Convenio colectivo del Comercio en General* de Lérida, firmado en noviembre del 2021, tiene un sentido contrario y bastante más correcto, establece las tablas salariales a aplicables desde el 1 de septiembre e incorpora la nota a pie de tablas para aclarar que, hasta dicha fecha el salario aplicable debía ajustarse al SMI anterior:

“Como consecuencia de la publicación del RD 817/2021 de 28 de septiembre por el que se fija el salario mínimo interprofesional para 2021 (BOE 29/09/2021) el salario que consta en tablas será con efecto del 1/09/2021 siendo el salario de 886,67 euros durante el período comprendido entre el 1/1/2021 y 31/8/2021”.



La casuística en el proceso de adaptación de los convenios colectivos a las subidas del SMI de los últimos cuatro años ha sido pues muy variada, como ya pudimos comprobar en los balances de negociación colectiva de los dos últimos años, en buena parte debido a las diferencias interpretativas del SMI entre quienes se sientan en la mesa de negociación. En algunos convenios se ha optado por convertir en fijo algún complemento o plus que antes era variable para alcanzar el SMI; en otros casos, se ha optado por sumar algunos conceptos retributivos al salario base para alcanzar el objetivo¹¹; aplicar un complemento personal de carácter individual¹²; y en otros convenios se han sumado todos los conceptos salariales, sean o no fijos y sean de carácter general o personal, para llegar al SMI. Entre estos últimos podemos destacar por su explicitud en este sentido, el redactado de la prórroga del *Convenio de Protésicos Dentales de Madrid*¹³, firmada en mayo del 2021 por lo que la cuantía a la que se hace referencia corresponde a la del SMI del 2020, vigente en ese momento:

“En aquellos casos en que los trabajadores de estos dos grupos y niveles, tras aplicarles la subida acordada por todos los conceptos salariales, en cómputo anual perciban una retribución inferior a los 13.300 euros que establece el art. 3 del Real Decreto nº 231/2020, de 4 de febrero, se les abonará un complemento salarial a mínimos en la cantidad que corresponda para alcanzar la indicada cifra de 13.300 euros, de manera que ningún trabajador pueda percibir en cómputo anual una cantidad inferior a ésta.

En consecuencia, en cada empresa, partiendo de los valores fijados anteriormente, calcularán el salario anual que resulte para cada trabajador, en aquellos casos en que por todos los conceptos salariales (los contemplados en el Convenio son: salario base, antigüedad y el complemento ad personam quien lo que tenga

¹¹ En el *Convenio de colectivo de Aceites y sus derivados* de la provincia de Ciudad Real, firmado en el pasado mes de diciembre, se acordó para el año 2021 “... la inclusión del plus transporte fijado en la cuantía de 3,61€/día sobre los salarios bases correspondientes al año 2019, con efectos desde el 1/01/2021. Dicho plus será suprimido de este convenio con efectos desde 1/01/2021 y siendo las tablas resultantes de la inclusión del plus transporte en el salario, las definitivas para el ejercicio 2021”. De modo que en 2021 no se genera un incremento real, sino que se genera una supuesta subida eliminando el plus transporte e incorporando su cuantía al salario base.

¹² En el Art. 19.Bis del *Convenio colectivo de la Madera* de la provincia de Cuenca se establece un “Complemento a SMI” que se define en los siguientes términos: “Si, a tenor de lo dispuesto en el artículo 27 del Estatuto de los trabajadores, la retribución de algún trabajador, calculada individualmente en su cómputo y en conjunto anual, quedara por debajo del SMI fijado y en vigor en cada momento mediante el correspondiente Real Decreto o norma que lo pudiera afectar, la empresa deberá incluir en el recibo de salarios un complemento denominado “Complemento SMI”, cuyo importe se corresponderá con la cuantía que reste hasta alcanzar dicho SMI mensual”. No es una regulación nueva surgida en el texto convencional revisado el pasado año, pero el problema es que si no son considerados los pluses de “asistencia o convenio” y de “transporte” –que se abonan ambos por día efectivamente trabajado-, sólo cuatro categorías superan el SMI del 2021.

¹³ Este convenio, al igual que su prórroga, fue negociado y firmado por USO. Otros dos ejemplos de convenios que aluden también a las retribuciones en “cómputo global” a la hora de considerar si se alcanza o no el SMI, ambos firmados por CCOO con posterioridad a la publicación del RD817/2021, son el del *Comercio General* y el de *Panaderías*, ambos de la provincia de Soria.

reconocido), resulte un salario superior a los 13.300 euros anuales, no tendrán que abonar el complemento salarial a mínimos a que se alude en el párrafo anterior”.

Al igual que en años anteriores, en 2021 también algunos convenios que partían de una situación inicial en la que únicamente alguna categoría profesional no llegaba al nuevo salario mínimo, se ha procedido incrementando directamente la retribución de estas categorías hasta alcanzar el SMI¹⁴. Estas modificaciones tienen como consecuencia directa en muchos casos la equiparación salarial de categorías profesionales a las que, en principio, no les correspondería coincidir salarialmente.

Un efecto que se produce también cuando, como ocurre con cierta frecuencia, las categorías profesionales más bajas de la tabla salarial están referenciadas al SMI, de modo que su actualización se efectúa automáticamente ante cualquier subida del salario mínimo interprofesional, sin necesidad de pacto específico al respecto. Si en estos convenios no se realiza una actualización salarial general, la consecuencia inmediata es el acortamiento de las diferencias salariales entre niveles y/o categorías profesionales llegando al extremo, en algunos convenios, de que estas categorías que son actualizadas de modo automático en base al SMI superen salarialmente a otras que, en principio, deberían tener salarios más altos¹⁵. La lógica indica que en estos casos la comisión paritaria debería proceder a modificar las tablas salariales para adecuarlas al nuevo SMI, tal y como se prevé en la nota a pie de tablas del Convenio del Comercio al Detalle de Ópticas de Lérida, firmado en mayo del 2021: *“En caso de que algún salario fuera inferior al SMI durante los años de vigencia del presente convenio la comisión paritaria procedería a su adecuación, en un plazo de quince días a contar desde la publicación en el BOE”*, sin embargo, el grupo 7 (Mozos de limpieza, de taller y de almacén, personal de limpieza y auxiliar administrativo de 2ª) tienen un salario en la tabla del 2021 de 13.000 euros anuales, por debajo incluso del SMI del 2020.

Lo más preocupante de la tabla son, evidentemente, los 142 convenios en los que alguna categoría profesional o colectivo específico de trabajadores/as no llega a los 13.510 euros. Si bien, debemos tener en cuenta que prácticamente todos los efectos económicos de este grupo de convenios se pactaron antes del 28 de septiembre¹⁶, por lo que es de esperar que una parte de ellos modifiquen las tablas e, incluso, que

¹⁴ En el convenio de *Comercio del Calzado* de Valladolid, firmado en mayo del 2021, se establece en relación a las condiciones económicas para el 2020 que *“las tablas no han sufrido incremento con respecto a las aplicables en 2019. No obstante, las retribuciones por salario base aplicables se han ajustado, cuando ha sido necesario, para respetar el SMI vigente”*.

¹⁵ En el Convenio de *Transportes Urbanos de Personas por Carretera* de Segovia, los aprendices (Nivel IX) cuyo salario se referencia en el SMI superaban en las tablas salariales del 2020 al Nivel VIII con un salario especificado en tablas inferior al SMI.

¹⁶ Sólo hemos detectado dos que habiendo pactado modificaciones relativas a los efectos económicos del 2019 con posterioridad a la publicación del RD 817/2021, contengan algún nivel salarial por debajo del SMI. Se trata, en concreto, del *Convenio de Hostelería* de Navarra y del *Convenio de Industrias Vinícolas* de Huelva.



algunos ya lo hayan hecho pero estén pendientes de registro y publicación. En concreto, 23 de los 142, que afectan a 290.683 personas, situaban su salario más bajo en el SMI previo.

Por otra parte, debemos tener en cuenta que los efectos económicos de 33 de los 431 convenios analizados, corresponden a años anteriores al 2021, en concreto 23 de ellos están referidos al 2020 y los diez restantes al 2019 o anteriores. Veinte de estos 33 convenios, pendientes de actualizar las tablas salariales, contienen algún nivel salarial por debajo del SMI, ejemplo claro de la repercusión directa que tiene el retraso que habitualmente se produce en la firma, registro y publicación de las tablas salariales sobre la desactualización de las mismas, una incidencia con resultados muy desafortunados en el caso de los convenios cuyos salarios más bajos fueron establecidos en base al SMI vigente en su momento.

Cuando los salarios están en el mínimo legalmente establecido es absolutamente necesaria una pronta actualización o, al menos, incorporar una llamada de atención en el sentido de que ninguna categoría profesional puede tener un salario inferior al SMI, entendiéndose implícita una subida automática de las categorías afectadas aunque en las tablas publicadas no lleguen al SMI¹⁷.

Este grupo de 142 convenios afectan a un total de 2.263.992 personas, aunque del análisis de las tablas se deduce que, en general, son pocas las categorías profesionales cuyas retribuciones fijas no llegan al SMI, es imposible estimar cuántas de las personas afectadas por estos convenios se ubican en esas categorías. Pero sí puede detectarse que hay ciertos colectivos que se ven especialmente afectados, entre los que destacan el de las personas con un contrato formativo y el conformado por las personas asalariadas más jóvenes, quienes tienen 16 y 17 años.

Contrato de formación y SMI

En relación al contrato formativo, el Estatuto de los Trabajadores establece en el Art.11.2.m) que: “La retribución será la establecida para estos contratos en el convenio colectivo de aplicación. En defecto de previsión convencional, la retribución no podrá ser inferior al sesenta por ciento el primer año ni al setenta y cinco por ciento el segundo, respecto de la fijada en convenio para el grupo profesional y nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas, en proporción al tiempo de trabajo efectivo. En ningún caso la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo”.

¹⁷ Así, por ejemplo, el *Convenio de Obradores de Confiterías del Principado de Asturias*, en su Art. 18 dedicado al incremento y la revisión salarial, establece explícitamente que en las tablas salariales “no podrá haber ningún grupo por debajo del SMI”.

Por tanto, en principio, cabe la posibilidad de que las personas contratadas bajo esta modalidad tengan un salario inferior al SMI. Sin embargo, debemos tener en cuenta que la primera referencia que se establece en el ET es la retribución del grupo profesional o nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas y no el SMI –que se incorpora como garantía mínima y en última instancia, dado que ningún nivel salarial debería estar en ningún caso por debajo del SMI-. Establecer para todos las personas con contrato formativo un salario único es, en principio, extraño; sólo comprensible si esa modalidad de contratación se aplica para realizar trabajos de categorías o grupos profesionales¹⁸ coincidentes en un mismo nivel salarial, en caso contrario, se estaría retribuyendo por encima o por debajo de lo debido a alguna o algunas de las personas afectadas.

En la mayoría de los convenios analizados se mejoran los porcentajes establecidos en el Art.11.2.m) del ET¹⁹. Pero, por otra parte, hay convenios en los que se incurre en cierta incongruencia estableciendo una cosa en el artículo que específicamente regula el contrato formativo y lo establecido en las tablas salariales²⁰. Y otros, en los que estos porcentajes, aunque superiores a los legalmente previstos, se referencian única y exclusivamente en el SMI²¹; cuando en algunos de estos convenios todas las restantes categorías profesionales superan los 14.000 euros anuales²² lo que significa que aumenta la posibilidad de que referenciando el salario de los contratos formativos únicamente en el SMI su importe final sea inferior al que les correspondería si su

¹⁸ Tal y como lo hace, por ejemplo, el Convenio colectivo de *Garajes, Aparcamientos, Servicio de Lavado y Engrase y Autoestaciones* de la provincia de Valencia: “Artículo 21.- CONTRATO PARA LA FORMACIÓN Y EL APRENDIZAJE. Únicamente se podrán celebrar contratos para la formación y el aprendizaje con trabajadores y trabajadoras que se contraten para cubrir la categoría profesional de Auxiliar Administrativo y de Ayudante de Mantenimiento. El salario o remuneración a percibir será el que consta en las Tablas Salariales para este contrato. La duración máxima del mismo será de 2 años”. Y en la descripción del Grupo 5, en el que son ubicados estos contratos de formación se establece que: “En el caso de que se dedique a formación en alternancia con el puesto de trabajo, más del 15% de la jornada establecida se podrá reducir de los salarios fijados el mismo porcentaje que supera la formación del 15% del tiempo mínimo”, por tanto, no se reducirá del salario un 15% del tiempo dedicado a formación.

¹⁹ Así, el Convenio colectivo de *Masas Congeladas* de Cataluña establece: “La retribución del trabajador contratado mediante este tipo de contrato, será durante el primer año del 80% del salario fijado en el Convenio para un trabajador que desempeñe el mismo puesto de trabajo o equivalente. Durante el segundo año de contrato percibirá el 90% del mencionado salario. En ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo”.

²⁰ En el Art. 17.c) relativo a los contratos para la formación y el aprendizaje del Convenio de *Industria Siderometalúrgicas* de Almería se dice: “La retribución será el salario base establecido para el grupo profesional que le corresponda, en proporción al tiempo de trabajo, quedando fijada su cuantía en un 75% el primer año y un 80% el tiempo restante, sobre el salario base correspondiente al trabajo para el que se haya formalizado el contrato de formación”. Sin embargo, en la tabla salarial tienen como referencia el Salario Mínimo Interprofesional.

²¹ En el *Convenio del Metal* de la provincia de Barcelona, los contratos de formación cobrarán el SMI vigente en cada momento.

²² Así ocurre en el Convenio colectivo estatal de *Artes Gráficas, Manipulado de Papel, Manipulados de Cartón, Editoriales e Industrias Auxiliares*. Otros ejemplos serían: el Convenio colectivo de la *Madera y Afines* de Jaén; o el de *Industrias Siderometalúrgicas* de Navarra, en el que las restantes categorías superan los 20.000 euros anuales.



referencia fuese el de la categoría, grupo profesional o nivel retributivo correspondiente a las funciones desempeñadas. El Convenio del *Comercio de Alimentación* de Vizcaya nos ofrece un ejemplo muy claro:

Artículo 6. —Retribuciones salariales

(...) Incrementos pactados para el periodo 2019-2022

— Año 2021. 0,5%, sobre las tablas salariales del 2020.

— Año 2022. IPC año anterior, con un tope del 2,5%, sobre las tablas salariales del 2021.

(...) A fin de elaborar las tablas salariales los porcentajes anteriores se aplicarán a la categoría profesional con el salario más alto y la cantidad resultante se incrementará linealmente al resto de las categorías profesionales. A las categorías profesionales que, una vez aplicada la fórmula anterior, en el ejercicio 2022 el salario resulte una cantidad inferior a 20.000 euros anuales (1.333,33 euros/mes), se les incrementará dicho salario resultante hasta garantizar en este ejercicio un incremento acumulado sobre la tabla salarial del 2018 equivalente al 7%.

Artículo 27. —Contratos de formación

Se les aplicará lo dispuesto por Ley las disposiciones vigentes que regulan o regulen esta modalidad contractual. No obstante lo anterior, la retribución de los aprendices, que estarán en función de una jornada de trabajo del 85% de la del Convenio será con independencia de la edad de 711,47 euros para 2022 cada una de las 12 mensualidades del Convenio y gratificaciones extraordinarias ordenadas en el artículo 11 del Convenio, si bien en ningún caso, la retribución podrá ser inferior al salario mínimo interprofesional en proporción al tiempo de trabajo efectivo.

Este convenio establece quince pagas anuales (media paga más para los mayoristas de ultramarinos) que supondrán para el 2022 una retribución anual para los contratos de formación de 10.672,05 euros (11.027,79 en el caso de los mayoristas de ultramarinos). Para las restantes categorías se pretende alcanzar los 20.000 euros anuales en 2022 o acercarse al máximo a esta cantidad; si el salario de los contratos de formación se estableciera en base a esos 20.000 euros, el 85% supondría una retribución anual de 17.000 euros, y si se aplicara únicamente el 60% legalmente establecido serían 12.000 euros anuales para el primer año, superior al establecido en convenio con mejora incluida.

Las personas trabajadoras más jóvenes

La mayoría de los contratos de formación afectan a personas relativamente jóvenes, pero además, y pese a que implican una discriminación directa por edad, siguen siendo todavía relativamente frecuentes las categorías establecidas en base a la edad de los y las trabajadoras y, en estos casos, aquellas específicamente conformadas para los

menores los 18 años suelen quedar por debajo del SMI²³, quizás asociando su juventud con una reciente incorporación a la empresa que precise de una mínima formación²⁴, porque lo más habitual es que se produzca combinando la edad de los trabajadores/as con ciertas categorías profesionales (aprendiz, ayudante, auxiliar e, incluso, contratos de formación)²⁵, en cualquier caso son discriminaciones directas por razón de edad que deberían ser eliminadas. Llama especialmente la atención lo regulado en dos convenios del sector de la Hostelería:

- En el de *Hostelería* de Navarra, firmado en 2019, se establece el incremento para cada uno de los años de vigencia y se incorporan las correspondientes tablas salariales. Como consecuencia de los efectos provocados por la pandemia sanitaria sobre el sector, la Comisión Paritaria acuerda en enero del 2021 no aplicar el incremento salarial pactado para el pasado año hasta el “*mes siguiente a aquel en que finalicen todas las limitaciones y medidas impuestas por las administraciones públicas para hacer frente a la COVID 19 que directa o indirectamente afecten al normal desarrollo de toda la actividad hostelera, sin que la subida tenga efectos retroactivos (es decir, sin que ello suponga el pago de atrasos) En todo caso y de no darse las circunstancias anteriores, el incremento pactado para 2021 se aplicará el 31 de diciembre de 2021, también sin efectos retroactivos.*” El nivel salarial en el que se ubica a los “trabajadores de 16 y 17 años”, era el único que no llegaba a los 14.000 euros anuales ya en 2019, y con las subidas pactadas en la tabla prevista para 2021 aún no llegaban a los 13.510. El 14 de octubre, dos semanas después de publicarse el RD 817/2021, la Comisión Paritaria vuelve a reunirse para pactar la aplicación del incremento pactado para 2021 a partir del 1 de noviembre, pero no aprovecha para eliminar una discriminación directa por edad y a la par cumplir con el SMI.
- En el convenio de *Hostelería* de Málaga, firmado en 2018 y con vigencia hasta el 31 de diciembre del 2022, se establece en el artículo 33 un “salario mínimo del sector” para cada uno de los años de vigencia que, en concreto para el 2021, se fija en 1.100,52 euros mensuales que suponen un salario anual de 14.407,28 euros. Pero, al igual que

²³ Es el caso, por ejemplo, de los convenios del *Comercio de Carnicerías y Charcuterías* de Cantabria; o del *Aceite y sus Derivados* de Sevilla. El Convenio colectivo *Interprovincial de la Industria de la Hostelería y Turismo* de Cataluña contiene, a priori una buena regulación para los contratos formativos, sin embargo, mientras en las tablas correspondientes a la provincia de Barcelona todos los niveles salariales superan los 14.000 euros anuales, en las referidas a las provincias de Tarragona y Gerona los niveles más bajos tienen en tablas un salario igual al SMI, y el último de estos niveles incluye una discriminación directa al definir una de las categorías incluidas en base a la edad: Nivel 8: Aspirante administrativo/a; Botones de 16 a 18 años.

²⁴ Así, en el Convenio colectivo de *Construcción y Obras Públicas* de Jaén y en el de *Supermercados y Autoservicios de la Alimentación* de Cataluña, se amplía esta edad hasta los 21 años de los “trabajadores/as” sin experiencia o sin cualificar.

²⁵ Son muchos los convenios que incurrir en una discriminación por edad asociada a determinadas categorías profesionales y/o modalidad de contratación, de todos los territorios y de todos los sectores, por citar sólo algunos: *Automoción* de Huelva; *Comercio del Metal* de Valencia; *Construcción y Obras Públicas* de Cuenca; *Industrias Siderometalúrgicas* de Segovia; *Confitería, Pastelería y Bollería* de Barcelona; *Industria de Marroquinería y Similares* de Alicante; *Establecimientos de Hospitalización* de Alicante; *Comercio de Almacenistas* de Cantabria; y un largo etcétera.



en el caso de Navarra, la comisión negociadora acordó modificaciones a finales del 2020, alargando la vigencia del convenio hasta el 2025 y suspendiendo el incremento previsto para el 2021 manteniendo las tablas del año anterior. El salario mínimo previsto para el 2020, según el Art.33 debía ascender a 15.105,16 euros anuales, sin embargo, en las tablas de dicho año –aplicables en el 2021- las dos categorías de aprendices (menores de 18 años y mayores de 18 años) para los Establecimientos de la sección tercera –Restaurantes- tienen un salario anual muy por debajo de lo establecido en el artículo 33: los aprendices mayores de 18 años no llegan a los 13.000 y los menores de 18 años no llegan a los 10.500 euros anuales, de modo que ni siquiera llegan al SMI. En el artículo 39 se establece para el contrato para la formación y el aprendizaje un salario base de referencia “*equivalente al 85 por 100 del salario mínimo del sector fijado en el artículo 33 del convenio colectivo*”, en caso de los menores de 18 años el salario en tabla es inferior también a este 85% establecido para esta modalidad de contratación.

Categorías profesionales feminizadas

Muchas de las personas afectadas por los contratos de formación y, desde luego, por las categorías específicamente establecidas en base a la edad son, por pura lógica estadística, mujeres. Pero a estas circunstancias se añaden la incidencia de la segregación ocupacional, resultando que aquellas actividades desarrolladas fundamentalmente por mujeres que siguen ubicadas en muchos casos en los niveles salariales más bajos de las tablas.

Quizás la categoría feminizada más fácil de reconocer sea la del personal de limpieza, pese a que el lenguaje se ha corregido en la mayoría de los textos convencionales, en algunos todavía es denominada en femenino²⁶. Que ocupe el último nivel salarial en compañía de otras categorías profesionales podría entrar dentro de lo normal²⁷, pero más llamativo es que siga ocupando esa posición en solitario en un buen número de convenios²⁸. Es, además, una actividad afectada por un grado de parcialidad superior al

²⁶ Como “Limpiadoras” es denominada esta categoría profesional en el Convenio colectivo de *Prótesis Dental* del Principado de Asturias; en el de *Buques (Empresas Consignatarias de Buques, Estibadoras, Transitarias y Agencias de Aduana* de Sevilla; o en el de *Establecimientos Sanitarios de carácter Privado* de Cádiz.

²⁷ Por citar sólo alguno, así ocurre en el Convenio de *Construcción y Obras Públicas* de Almería; en el de *Prótesis Dental* de León; o en el del *Comercio General* de Palencia.

²⁸ Sólo a modo de ejemplo, porque son muchos los que podríamos citar: Convenio colectivo de *Industrias Siderometalúrgicas* de Almería; Convenio de *Comercio General* de Salamanca; Convenio del *Comercio del Metal* de Orense; Convenio de *Oficinas y Despachos* de Valladolid; Convenio de *Almacenistas de Hierros, Tuberías, Aceros y Material no Férrico* de Sevilla; o los Convenios colectivos del sector de *Limpieza de Edificios y Locales* de las provincias de Jaén y León.

ya elevado de las mujeres a nivel general, lo que genera un índice de precariedad ciertamente difícil de sobrellevar²⁹.

La categoría de “personal de limpieza” ocupa con frecuencia esa última posición en las tablas salariales junto a otra categoría profesional también tradicionalmente feminizada como es la de Auxiliar Administrativo³⁰. Esta categoría profesional ocupa, de hecho, esa última posición también en solitario en más de un convenio³¹ o acompañada por otra tercera ocupación feminizada³².

Cláusula de garantía salarial

En la primera parte del informe hemos podido apreciar el escaso impacto que la activación de la cláusula de garantía ha tenido sobre el incremento salarial medio pactado en 2021. El incremento salarial medio registrado hasta el 31 de diciembre, es decir previo a la activación de la cláusula de garantía, fue del 1,47%; y este incremento se eleva hasta el 1,70% considerando la activación de la cláusula de garantía salarial con datos de registro hasta el 31 de enero del 2022. En un año en que el IPC interanual ha cerrado en el 6,5%, superior a la media inicialmente pactada en cinco puntos porcentuales y, sin embargo, la cláusula de garantía sólo ha supuesto un incremento adicional del 0,23%.

Tradicionalmente este tipo de regulaciones pretendían garantizar el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios cuyo incremento se regulaba en base a una inflación prevista cuando ésta resultaba superior al finalizar el año. Sin embargo, a raíz de la crisis económica surgida en el 2008 y de la falta de una previsión de inflación por parte del Gobierno, fueron muchos los convenios que optaron por referenciar el incremento en el IPC del año anterior y renunciar a la cláusula de garantía.

Por otra parte, se generó un amplio debate cuando alguno de los años cerró este índice de inflación con un dígito negativo, surgiendo así regulaciones convencionales

²⁹ En la Prórroga del Convenio colectivo de *Establecimientos Sanitarios de carácter Privado* de Cádiz, firmado en el mes de febrero del 2021, antes por tanto de la aprobación del RD 817/2021, la categoría de “*Limpiadora por horas*”, tiene un salario de 5,93 € hora, es decir, bastante inferior a las 7,43 € hora que el RD 231/2020 establecía como salario mínimo para los empleados de hogar que trabajen por horas en 2020. También el Convenio de *Industrias Vinícolas, Alcohólicas, Licoreras y Sidreras* de Albacete establece un salario hora para esta ocupación, indicio de que muy probablemente quienes la realizan no contarán con una jornada a tiempo completo.

³⁰ Tal y como ocurre en el Convenio de *Despachos de Abogados, Procuradores y Graduados Sociales* de Cantabria o en el del *Comercio al Detalle de Ópticas* de Lérida.

³¹ Así ocurre en los siguientes convenios colectivos: *Empresas Consignatarias de Buques y Contratistas de Operaciones Portuarias en los Puertos de La Luz y Las Palmas*, en el de *Industrias de Panaderías* de Valladolid; o el de *Industrias de Fabricación, Venta y Distribución de Pan* de Cantabria.

³² En el Convenio de *Manipulado, Aderezo, Deshueso y Relleno de Aceitunas* de Murcia, comparte ese último lugar con la categoría de Auxiliar de Laboratorio.



que establecen el modo de actuación frente a una inflación negativa³³, tal y como ocurre con el Convenio de *Transportes por Carretera* del Principado de Asturias, en el que se establece para cada uno de sus años de vigencia como incremento inicial el IPC del año anterior más un 0,25% y añade: “En el supuesto de que alguno de los IPC de los años de 2019 a 2022 fuera negativo, el incremento correspondiente a ese año será también del 0,25%. En el caso de que la desviación total en el año o acumulada sumando en este último caso únicamente IPCs negativos fuera superior a -1%, a partir de ello dejará de aplicarse el incremento en el caso de IPC negativo”. Lógicamente, este tipo de regulación no es considerada ni contabilizada estadísticamente como cláusula de garantía salarial, dado que lo que realmente se regula es el incremento inicialmente pactado en el supuesto de que el año anterior cierre con un IPC negativo, incorporando la posibilidad de que se produzca una congelación salarial en un convenio en que, en principio, parecería que se había pactado un incremento mínimo del 0,25%.

Evidentemente, la baja incidencia de la cláusula de garantía sobre el incremento salarial medio del 2021 es debida fundamentalmente al bajo porcentaje de convenios que contienen este tipo de garantía, un porcentaje sobre el que también está incidiendo la situación provocada por la pandemia sanitaria. Por otra parte, debe tenerse en cuenta que la tradicional cláusula de garantía³⁴ se ha mantenido en un número relativamente escaso de convenios. Además, en un porcentaje considerable de los que sí cuentan con cláusula de garantía, ésta se establece sin efectos

³³ En el Convenio de la *Industria Siderometalúrgica* de Guipúzcoa se establece que: “En caso de que el IPC resultante fuese negativo las tablas salariales no se verán afectadas, ya que la cantidad aplicable será 0”.

Algunos convenios, como por ejemplo el del *Comercio Ganadería* de la provincia de Palencia, regulan el incremento en base al IPC pasado y mantienen un cláusula de “actualización salarial” sin efectos retroactivos, lo que significa que en la práctica no aporta nada nuevo:

“Artículo 22º, Salario Base: El salario base de los trabajadores/as incluidos dentro del ámbito de aplicación del presente Convenio para el año 2019, y con efectos desde 1 de mayo del mismo, es el que figura para cada una de las categorías en las tablas salariales anexas. Estas tablas se corresponden con la aplicación de un incremento del 2% sobre las vigentes en 2018. El incremento salarial para los años 2020, 2021 y 2022 será el correspondiente al IPC real del año anterior, para cada uno de los años.

Artículo 23º, Actualización Salarial: Si el IPC real de cada uno de los años de vigencia superase el porcentaje pactado a principios de año, se procederá a la actualización de la Tabla Salarial en la diferencia entre el IPC real y el porcentaje pactado. Dicha actualización tendrá efectos a partir el 1 de enero del año siguiente. Siempre que fuese de aplicación la cláusula de actualización en cualquiera de dichos años, se aplicará el porcentaje que proceda sobre los salarios vigentes al 31 de diciembre del año anterior a aquel en que se efectúa la actualización. En el supuesto de que haya que aplicar la cláusula de actualización en alguno de los años de vigencia del convenio, la Comisión Paritaria publicará nuevas tablas salariales de aplicación”.

³⁴ Tal y como la establece el Convenio de *Carnicerías y Charcuterías* de Cantabria: “En el caso de que el IPC Real en los años 2020, 2021, 2022 y/o 2023, registrase a 31 de Diciembre en alguno de estos años un incremento superior al pactado se realizara una revisión salarial en el exceso de dicha cifra, con carácter retroactivo al 1 de enero del año en que se ha superado, sirviendo de base para las tablas salariales del año siguiente”. En términos muy similares lo regula el Convenio de *Compraventa y/o Reparación del Automóvil, Reparación y Venta de Motocicletas* del Principado de Asturias.

retroactivos³⁵, lo que implica que la elevada inflación del 2021 se deberá reflejarse en un porcentaje mayor del incremento salarial del 2022³⁶. Y, finalmente, debemos considerar que con cierta frecuencia la cláusula de garantía, aun cuando tenga efectos retroactivos, ha sido establecida con topes sobre la inflación real³⁷.

A toda esta variopinta regulación se suma el hecho de que ante la situación de crisis surgida como consecuencia de la pandemia sanitaria, en determinados ámbitos se ha reaccionado suspendiendo el incremento salarial pactado y también la cláusula de garantía, tal y como ha ocurrido en el Convenio de *Hostelería* de Ciudad Real:

Art. 5: “Los incrementos salariales pactados en el presente convenio garantizan el mantenimiento de poder adquisitivo de los salarios, sueldo base y plus asistencia, de forma tal, que el incremento final a 31 de diciembre de cada año, no será inferior al I.P.C. real a dicha fecha. En el supuesto de que el incremento inicial pactado fuera inferior al I.P.C. real a fecha 31 de diciembre, se complementará hasta dicha diferencia, abonándose la misma en el primer trimestre del año. A estos efectos la Comisión Mixta del Convenio se reunirá una vez conocido el I.P.C. real de cada año, para proceder en su caso, a elaborar nueva tabla salarial, que tendrá efectos desde el 1 de enero de cada año y servirá la misma como referencia para el incremento del año posterior. Queda en suspenso durante la vigencia de este convenio el artículo quinto que no será de aplicación, durante el periodo de vigencia de este convenio, no existiendo en consecuencia, ni garantía ni revisión”.

En las tablas siguientes se muestra la situación de los 431 convenios analizados en relación al SMI 2021 por organizaciones federales y territoriales de CCOO, tanto en términos absolutos como relativos.

³⁵ A modo de ejemplo, el Convenio colectivo para *la Industria, la Tecnología y los Servicios del Sector del Metal* de la provincia de Valencia establece que: “En el caso que el índice de precios al consumo (IPC) establecido por el INE para los años 2021 y 2022, registrase al 31 de diciembre de cada uno de los mismos una variación al alza respecto a cada uno de los incrementos pactados para estos dos ejercicios, se efectuará una revisión salarial por la diferencia entre IPC real e incremento pactado tan pronto se constate oficialmente dicha circunstancia. Esta revisión salarial por la diferencia, servirá únicamente como base para el cálculo de las tablas salariales del año siguiente, sin que la misma suponga obligación de abono de atrasos”.

³⁶ Tal y como ocurrirá en el caso del Convenio de la *Industria y el Comercio de Alimentación* de Guipúzcoa, dado que establece que: “A partir del uno de enero de 2021, las tablas salariales vigentes al 31 de diciembre de 2020 se incrementarán en la cantidad resultante de incrementar el IPC del año 2020 a la categoría superior, siendo esta cantidad resultante la que de manera lineal se aplique a las restantes categorías”.

³⁷ El Convenio de *Hostelería* de Málaga establece el incremento salarial del 2021 en los siguientes términos: “Para el periodo comprendido entre el 1 de enero de 2021 y el 31 de diciembre de 2021, el incremento será del 2%, (inicial), respecto a las tablas vigentes para el año 2020. Este porcentaje se puede ver incrementado en función del IPC real de este mismo año. Si el IPC fuese superior al 2% se incrementará el porcentaje del 2% en la misma cuantía del diferencial, con una subida máxima del 0,5%. Abonándose la diferencia en concepto de atrasos”. Tendría, por tanto, efectos retroactivos pero quedaría muy lejos de recuperar el poder adquisitivo perdido. Sin embargo, y pese a esta liviandad, el convenio ha sido objeto de una modificación en 2021 para “debido a las circunstancias extraordinarias producidas por la crisis sanitaria, derivada de la pandemia denominada COVID-19, que ha afectado notablemente al sector... las partes reunidas han planteado la (...) Suspensión del incremento salarial para el año 2021”, lo que significa que lo que en principio hubiera debido ser un 2,5% ha quedado en una congelación salarial.



Situación en relación al SMI 2021 de los CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES que han registrado variaciones salariales en 2021 por FEDERACIONES DE CCOO (Números absolutos)								
FEDERACIONES	TODAS LAS CATEGORÍAS SUPERAN EL SMI		EL SALARIO MÍNIMO ES EL SMI (13.300 €)		HAY CATEGORÍAS POR DEBAJO DEL SMI		TOTAL	
	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas
ENSEÑANZA	11	120.605	2	250.244	4	340.935	17	711.784
HÁBITAT	65	1.717.819	4	138.319	25	261.757	94	2.117.895
INDUSTRIA	57	935.047	14	416.067	54	428.743	125	1.779.857
SANIDAD	15	78.857	3	557	6	10.745	24	90.159
SERVICIOS	57	747.969	16	146.915	41	1.009.292	114	1.904.176
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	43	233.250	2	2.079	12	212.520	57	447.849
TOTAL	248	3.833.547	41	954.181	142	2.263.992	431	7.051.720

* Incluido el convenio estatal de Industrias de Ferralla, compartido con la Federación de Construcción y Servicios, y que afecta a 25.000 personas.

Situación en relación al SMI 2021 de los CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES que han registrado variaciones salariales en 2021 por FEDERACIONES DE CCOO (Porcentajes)								
FEDERACIONES	TODAS LAS CATEGORÍAS SUPERAN EL SMI		EL SALARIO MÍNIMO ES EL SMI (13.300 €)		HAY CATEGORÍAS POR DEBAJO DEL SMI		TOTAL	
	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas
ENSEÑANZA	64,71	16,94	11,76	35,16	23,53	47,90	100	100
HÁBITAT	69,15	81,11	4,26	6,53	26,60	12,36	100	100
INDUSTRIA	45,60	52,53	11,20	23,38	43,20	24,09	100	100
SANIDAD	62,50	87,46	12,50	0,62	25,00	11,92	100	100
SERVICIOS	50,00	39,28	14,04	7,72	35,96	53,00	100	100
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	75,44	52,08	3,51	0,46	21,05	47,45	100	100
TOTAL	57,54	54,36	9,51	13,53	32,95	32,11	100	100

* Incluido el convenio estatal de Industrias de Ferralla, compartido con la Federación de Construcción y Servicios, y que afecta a 25.000 personas.

BALANCE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2021

Situación en relación al SMI 2021 de los CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES que han registrado variaciones salariales en 2021 por COMUNIDADES AUTÓNOMAS (Números absolutos)								
COMUNIDADES AUTÓNOMAS	TODAS LAS CATEGORÍAS SUPERAN EL SMI		EL SALARIO MÍNIMO ES EL SMI (13.300 €)		HAY CATEGORÍAS POR DEBAJO DEL SMI		TOTAL	
	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas
ANDALUCÍA	21	119.020	6	86.924	25	246.068	52	452.012
ARAGÓN	14	78.600	1	350	6	37.391	21	116.341
ASTURIAS	6	19.470	1	2.900	6	24.220	13	46.590
BALEARES	4	158.007	0	0	1	20.000	5	178.007
CANARIAS	3	35.531	0	0	7	28.670	10	64.201
CANTABRIA	8	21.275	2	6.100	5	15.736	15	43.111
CASTILLA LA MANCHA	16	87.968	1	10.271	4	4.550	21	102.789
CASTILLA Y LEÓN	30	77.343	10	33.853	14	46.796	54	157.992
CATALUÑA	28	162.788	8	388.113	25	332.231	61	883.132
CEUTA	1	320	0	0	0	0	1	320
COMUNIDAD VALENCIANA	18	131.420	4	42.560	15	218.565	37	392.545
ESTADO	35	2.457.874	4	376.973	11	867.230	50	3.702.077
EXTREMADURA	3	15.480	1	1.600	3	25.349	7	42.429
GALICIA	19	80.171	0	0	4	4.567	23	84.738
MADRID	12	287.103	1	2.000	3	252.625	16	541.728
MURCIA	5	4.590	0	0	3	19.825	8	24.415
NAVARRA	9	30.638	2	2.537	6	37.149	17	70.324
PAÍS VASCO	14	63.849	0	0	4	83.020	18	146.869
LA RIOJA	2	2.100	0	0	0	0	2	2.100
TOTAL	248	3.833.547	41	954.181	142	2.263.992	431	7.051.720



Situación en relación al SMI 2021 de los CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES que han registrado variaciones salariales en 2021 por COMUNIDADES AUTÓNOMAS (Porcentajes)								
COMUNIDADES AUTÓNOMAS	TODAS LAS CATEGORÍAS SUPERAN EL SMI		EL SALARIO MÍNIMO ES EL SMI (13.300 €)		HAY CATEGORÍAS POR DEBAJO DEL SMI		TOTAL	
	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas
ANDALUCÍA	40,38	26,33	11,54	19,23	48,08	54,44	100	100
ARAGÓN	66,67	67,56	4,76	0,30	28,57	32,14	100	100
ASTURIAS	46,15	41,79	7,69	6,22	46,15	51,99	100	100
BALEARES	80,00	88,76	0,00	0,00	20,00	11,24	100	100
CANARIAS	30,00	55,34	0,00	0,00	70,00	44,66	100	100
CANTABRIA	53,33	49,35	13,33	14,15	33,33	36,50	100	100
CASTILLA LA MANCHA	76,19	85,58	4,76	9,99	19,05	4,43	100	100
CASTILLA Y LEÓN	55,56	48,95	18,52	21,43	25,93	29,62	100	100
CATALUÑA	45,90	18,43	13,11	43,95	40,98	37,62	100	100
CEUTA	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100	100
COMUNIDAD VALENCIANA	48,65	33,48	10,81	10,84	40,54	55,68	100	100
ESTADO	70,00	66,39	8,00	10,18	22,00	23,43	100	100
EXTREMADURA	42,86	36,48	14,29	3,77	42,86	59,74	100	100
GALICIA	82,61	94,61	0,00	0,00	17,39	5,39	100	100
MADRID	75,00	53,00	6,25	0,37	18,75	46,63	100	100
MURCIA	62,50	18,80	0,00	0,00	37,50	81,20	100	100
NAVARRA	52,94	43,57	11,76	3,61	35,29	52,83	100	100
PAÍS VASCO	77,78	43,47	0,00	0,00	22,22	56,53	100	100
LA RIOJA	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100	100
TOTAL	54,36	54,36	9,51	13,53	32,95	32,11	100	100

NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y OBJETIVO SALARIAL DEL IV AENC

Desde la aprobación del IV AENC, hemos realizado varios informes de seguimiento de lo regulado en los convenios sectoriales en relación al objetivo que en el mismo se establece de alcanzar un salario mínimo anual de 14.000 € al finalizar su vigencia, es decir, para enero del 2021.

En el primero de ellos, realizado inmediatamente después de la firma del Acuerdo Interconfederal, se buscaba tener un panorama general de la situación de partida por lo que fueron revisados la inmensa mayoría de los convenios sectoriales, sin considerar el año en que fueron suscritos; mientras que en los siguientes informes se buscaba conocer lo acontecido a partir de la firma del Acuerdo, de modo que en 2018 el balance se basó en el contenido de los efectos económicos registrados por los 111 convenios sectoriales firmados ese año con posterioridad a la firma del IV AENC, en el 2019 en base a los 548 que habían registrado variaciones salariales ese año; en 2020, año de finalización de vigencia del Acuerdo Interconfederal, se buscó una panorámica general del nivel de consecución del objetivo salarial propuesto en el IV AENC a lo largo de su vigencia mediante el análisis de los 931 convenios que habían registrado efectos económicos entre el 5 de julio del 2018 y el 31 de diciembre del 2020.

En el informe que ahora presentamos, retomamos la visión empleada en 2018 y 2019, es decir, analizaremos los efectos económicos firmados o publicados a lo largo del 2021 y referidos a dicho año o al año más cercano.

Para ello, y al igual que en informes previos, cada uno de los convenios ha sido calificado en base a su situación con respecto a ese salario mínimo anual de 14.000 euros con una de las siguientes opciones:

- Todos los salarios están por encima de los 14.000 € anuales.
- En las tablas salariales casi todas las categorías profesionales (grupo o niveles salariales) están por encima de los 14.000 €, con alguna excepción.
- En las tablas son varias las categorías profesionales (grupos o niveles salariales) que no alcanzan los 14.000 € anuales.
- En las tablas son mayoritarias las categorías profesionales (grupos o niveles salariales) que no alcanzan los 14.000 € anuales.
- Ninguna categoría (grupo o nivel salarial) alcanza los 14.000 € anuales.



La siguiente tabla muestra cuál es la situación de los 431 convenios analizados en el capítulo anterior en relación al SMI del 2021, pero ahora en cuanto al nivel de cumplimiento del objetivo de los 14.000 euros anuales del IV AENC, tanto en términos absolutos como relativos.

Convenios Sectoriales que han registrado variaciones salariales en 2021				
SITUACIÓN EN RELACIÓN A LOS 14.000 € ANUALES	CONVENIOS		PERSONAS AFECTADAS	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%
Todas las categorías superan los 14.000 € anuales	206	47,80	3.716.238	52,70
Sólo alguna de las categorías no llega a 14.000 € anuales	118	27,38	1.884.875	26,73
Varias categorías no llegan a los 14.000 € anuales	67	15,55	1.040.773	14,76
La mayoría de las categorías no llegan a 14.000 € anuales	32	7,42	193.442	2,74
Ninguna categoría llega a los 14.000 € anuales	8	1,86	216.392	3,07
TOTAL	431	100	7.051.720	100

Hemos de insistir en que el dato correspondiente a las personas trabajadoras alude, en todos los casos, a la totalidad de las personas afectadas por los convenios colectivos referenciados, la información disponible no permite extrapolar el número concreto de personas que en cada uno de ellos se encuentra por encima o por debajo de los 14.000 euros anuales, más allá lógicamente de los dos extremos: los casos en que todos los afectados están por encima o por debajo del objetivo salarial establecido.

Tal y como podemos apreciar el 47,8% de los convenios han cubierto tal propósito, pero estos convenios afectan a un porcentaje más elevado de personas trabajadoras - al 52,7% del total-, esta significativa diferencia entre el porcentaje de convenios y el de personas afectadas es debida a que, afortunadamente, los salarios mínimos son más elevados en los convenios sectoriales que a más personas amparan, en concreto en este grupo se ubican 206 convenios sectoriales que afectan a 3.716.238 personas.

Por otra parte, hay un 27,4% más de convenios en los que sólo alguna categoría queda por debajo de ese mínimo salarial; estos 118 convenios afectan a 1.884.875 trabajadores y trabajadoras, de las cuales sólo un porcentaje nimio quedaría pendiente para lograrlo.

Restarían, sin embargo, 107 convenios con dificultades importantes para conseguir el propósito propuesto. En el extremo más alejado se encuentran 8 convenios que afectan a un total de 216.392 personas, en los que ninguna categoría y/o grupo profesional llega a los 14.000 euros anuales, y entre estos cabe destacar, por el elevado volumen de personas afectadas, al Convenio colectivo estatal del sector de *Peluquerías, Institutos de Belleza y Gimnasios*, que afecta a 125.000 personas.

De las tablas realizadas en base al ámbito territorial de aplicación, se desprende que en términos relativos son los convenios de ámbito estatal los que en mayor medida han cumplido con el objetivo salarial propuesto: son los que presentan un porcentaje más elevado en su pleno cumplimiento –en el 66% de ellos todas las categorías superan ese salario mínimo- y en un 10% más sólo alguna categoría no llega a los 14.000 euros anuales.

Mientras que, por el contrario, son los que muestran el porcentaje más bajo en las dos situaciones más desfavorables: sólo en un convenio todas las personas afectadas tienen un salario anual inferior al objetivo propuesto y en otro más la mayoría de las categorías profesionales se quedan por debajo.



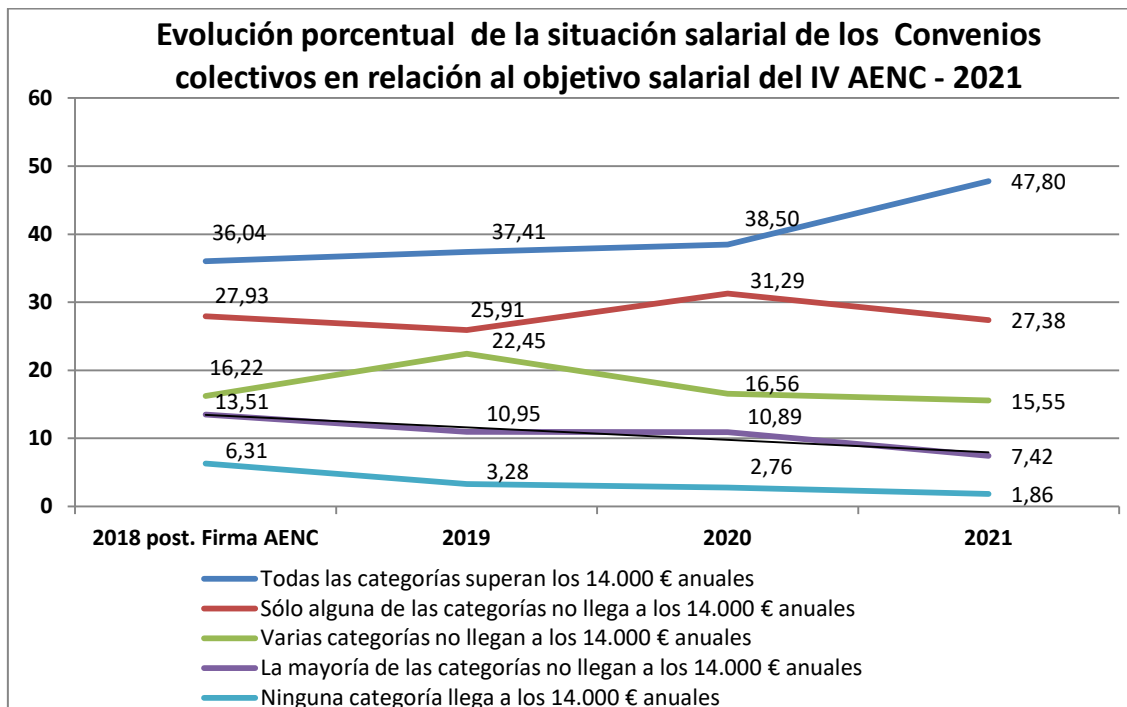
DISTRIBUCIÓN POR ÁMBITO TERRITORIAL de los Convenios Colectivos Sectoriales que han registrado revisiones salariales en 2021 en relación a los 14.000 euros anuales								
Situación en relación a los 14.000 €	TOTAL		Estatales		Autonómicos		Provinciales	
	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas
Todas las categorías superan los 14.000 €	206	3.716.238	33	2.427.874	24	122.652	149	1.165.712
Sólo alguna de las categorías no llega a los 14.000 €	118	1.884.875	5	242.325	9	209.356	104	1.433.194
Varias categorías no llegan a los 14.000 €	67	1.040.773	10	832.610	4	70.300	53	137.863
La mayoría de las categorías no llegan a los 14.000 €	32	193.442	1	74.268	3	48.503	28	70.671
Ninguna categoría llega a los 14.000 €	8	216.392	1	125.000	1	9.782	6	81.610
TOTAL	431	7.051.720	50	3.702.077	41	460.593	340	2.889.050

DISTRIBUCIÓN PORCENTUAL POR ÁMBITO TERRITORIAL de los Convenios Colectivos Sectoriales que han registrado revisiones salariales en 2021 en relación a los 14.000 euros anuales								
Situación en relación a los 14.000 €	TOTAL		Estatales		Autonómicos		Provinciales	
	% de Convenios	%Personas afectadas	% de Convenios	%Personas afectadas	% de Convenios	%Personas afectadas	% de Convenios	%Personas afectadas
Todas las categorías superan los 14.000 €	47,80	52,70	66,00	65,58	58,54	26,63	43,82	40,35
Sólo alguna de las categorías no llega a los 14.000 €	27,38	26,73	10,00	6,55	21,95	45,45	30,59	49,61
Varias categorías no llegan a los 14.000 €	15,55	14,76	20,00	22,49	9,76	15,26	15,59	4,77
La mayoría de las categorías no llegan a los 14.000 €	7,42	2,74	2,00	2,01	7,32	10,53	8,24	2,45
Ninguna categoría llega a los 14.000 €	1,86	3,07	2,00	3,38	2,44	2,12	1,76	2,82
TOTAL	100	100	100	100	100	100	100	100

Además, los 33 convenios estatales en los que todas las categorías superan los 14.000 euros anuales afectan al 66% de todas las personas vinculadas a este ámbito territorial, muy por encima de lo que sucede en los otros dos ámbitos considerados: en el provincial el 44% de los convenios se encuentran en esta situación pero su nivel relativo de afectación personal baja hasta el 40%, y en el ámbito autonómico el porcentaje de convenios es del 59%, muy cercano al de los estatales, pero el porcentaje de personas por ellos afectadas baja hasta el 27%.

En compensación, y también en términos relativos, el porcentaje que representan aquellos en los que sólo alguna categoría no llega a los 14.000 € baja sensiblemente en el ámbito estatal frente a los otros dos ámbitos territoriales; de modo que la suma de los que se encuentran en las dos mejores situaciones es bastante similar en los tres y también lo es en el porcentaje de personas afectadas.

El ámbito provincial, siendo el que cuenta con mayor número de convenios colectivos sectoriales, es en el que se ubican la mayoría de los convenios en los que ninguna persona llega a los 14.000 euros (concretamente 6 de los 8 totales, que afectan a 81.610 trabajadores/as), y también es en el que se encuentran la mayoría de los convenios en los que la mayoría de las categorías profesionales están por debajo de esa cantidad (28 de un total de 32, que afectan a 70.671 trabajadores/as).



En el gráfico hemos representado la evolución porcentual de la situación de los convenios colectivos en relación al objetivo del salario mínimo de convenio del IV AENC, realizado a partir de los datos obtenidos en los balances realizados en estos años, gráfico que debe ser tomado con ciertas reservas dado que los datos correspondientes a los diferentes años no son similares en cuanto a dimensiones y criterios³⁸.

Pese a las cautelas, el gráfico muestra muy claramente el ascenso continuo de la línea azul que representa al porcentaje de convenios en los que todas las personas tienen un salario anual superior a los 14.000 euros, que han pasado de suponer el 36% del 2018 al 48% del 2021. Y, por el contrario, un descenso permanente a lo largo de todo el periodo de las líneas que representan las dos situaciones más negativas.

Durante los últimos años hemos podido constatar el esfuerzo por parte de las personas negociadoras por alcanzar el objetivo salarial propuesto en el IV AENC, y los resultados son fruto de ese esfuerzo, pero no cabe duda de que el importante incremento de las subidas del SMI de los últimos años han contribuido también en buena medida a esta mejora de los salarios en los convenios colectivos.

Si bien de forma explícita son muy pocos los convenios firmados en 2021 que aluden al IV AENC, uno de los que lo mencionan es el estatal de *Detallistas de Ultramarinos y similares* de Vizcaya, firmado en mayo del 2021, y lo hace en los siguientes términos:

“Artículo 30. Salarios.

1. Para dar cumplimiento al punto IV del IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020, ambas partes acuerdan alcanzar en el año 2023 un salario mínimo de convenio de 14.000 € anuales. Para llegar al mismo, se acuerda que los incrementos salariales se especifiquen por grupos.

Año 2021.- Serán las tablas resultantes en el anexo II, que son el equivalente a un incremento del 0’5 % sobre las tablas del 2020.

Los salarios para 2021 serán los que constan en las tablas que se acompañan al presente convenio, con efectos retroactivos al 1 de enero de 2021. Si durante el transcurso del año 2021 el gobierno estableciera un incremento del salario mínimo interprofesional, ese mismo incremento se plasmará en las tablas salariales en el mismo porcentaje y en el mismo carácter retroactivo que el propio gobierno establezca.”

³⁸ El dato correspondiente al 2018 se refiere a 111 convenios sectoriales firmados tras la suscripción del IV AENC; los del 2019 a los 548 que firmaron o registraron alguna variación salarial ese año; los del 2020 están referidos a los 652 convenios sectoriales firmados o revisados en 2020 y los del pasado año a los 431 correspondientes al 2021. Mientras en 2018 únicamente fueron tenidos en cuenta textos convencionales, en los restantes han sido considerados todas las naturalezas de los acuerdos susceptibles de contener alguna variación salarial (prórrogas, revisiones salariales, acuerdos parciales, modificaciones de convenio, etc.).

En este caso se evidencia claramente cómo los incrementos de SMI han sobrepasado lo establecido en el convenio: el objetivo salarial que se pretende en el mismo para el 2023 deberá ser aplicado por imperativo legal en el 2022 en aplicación del salario mínimo interprofesional aprobado para este año.

Más frecuentes son los convenios en los que sin referirse directamente al IV AENC, se hace evidente ese empeño mediante el establecimiento de un salario anual mínimo de 14.000 euros que se suman a los que ya lo establecieran para años previos³⁹, si bien no siempre del mismo modo.

En algunos casos se hace mediante el establecimiento de un plus adicional que deberá ser abonado a quienes no lleguen a esa cantidad⁴⁰. En otros se ha establecido un salario mínimo garantizado superior incluso al objetivo salarial mínimo del IV AENC, si bien se incurre en ocasiones a ciertas incongruencias, por ejemplo, en el Convenio de la Industria Textil de Navarra, firmado en mayo del 2021, se ha establecido *“un salario mínimo garantizado para todos aquellos trabajadores cuya antigüedad en la empresa sea superior a un año de 15.120 euros brutos anuales, a jornada completa por todos los conceptos que sean de obligado abono, bien sea por imperativo legal o convenida de forma voluntaria. Si algún trabajador no alcanzará la citada cifra sumando todos los conceptos salariales que viniera percibiendo, la empresa se verá obligada a complementar su salario hasta el SMG, dicho complemento se recogerá en un plus llamado “Plus SMG”, se entiende que el salario establecido es por jornada completa, pero no se comprende la exigencia de una antigüedad mínima en la empresa para tener derecho a ese salario mínimo garantizado.*

Otro ejemplo de, al menos aparente, incongruencia se produce entre el sector de la construcción entre lo regulado a nivel general y algunas tablas salariales provinciales. En el artículo 50 del Convenio estatal del sector de la *Construcción*, firmado en 2017, se acuerda una remuneración mínima bruta anual para ese año -y que debería actualizarse cada uno de los siguientes- para cada uno de los niveles salariales. En el caso del Nivel salarial XII, el más bajo de los establecidos, el salario anual asciende a 15.916,21 euros para el 2017. Sin embargo, en las tablas salariales del 2021 para la provincia de Castellón, firmadas el 27 de julio del 2021, se incluyen dos niveles

³⁹ Tal y como ocurre en los siguientes convenios: el estatal de *Industrias Fotográficas*; el autonómico de *Oficinas y Despachos* de Cataluña; el estatal de *Actividades Forestales*; el de *Almacenaje y Distribución de Alimentación* de la provincia de Zaragoza; o el estatal de *Despachos Técnicos Tributarios y Asesores Fiscales*.

⁴⁰ Tal es el caso del convenio estatal de *Entidades de Seguros, Reaseguros y Mutuas Colaboradoras con la Seguridad Social*, firmado en octubre del 2021, en el que se incluye una nota a pie de las tablas salariales del 2021 que establece: *“Las personas trabajadoras del nivel 9 que a la firma de este Convenio no perciban en el conjunto total de sus retribuciones una cuantía anual bruta igual o superior a 14.000€, percibirán en la nómina del mes de diciembre de 2021 (o en el mes natural siguiente al de entrada en vigor del convenio), un importe a tanto alzado y por una sola vez, equivalente a la diferencia entre dicha cifra mensualizada en 12 pagas (1.166,6 euros mensuales) y su retribución total mensualizada en 12 pagas aplicada a 2 mensualidades correspondientes a los meses de noviembre y diciembre de 2021”.*



salariales en la Sección de Mármoles y Piedras –el XIII y el XIV, que no están entre los niveles establecidos en el convenio estatal, y en los que se ubican las categorías de Botones, Pinches y Aprendices- que no llegan, cuatro años después, a ese mínimo establecido en el convenio estatal: 28,45 euros diarios más tres pagas de 753,81 –la de vacaciones y las dos extraordinarias-, ni siquiera incluyendo los 3,94 euros del plus transporte llegarían.

En cuanto a las categorías profesionales que quedan por debajo de los 14.000 euros son, lógicamente, coincidentes con las especificadas en el apartado relativo al SMI: en muchos casos, los contratos formativos son los únicos afectados⁴¹. Pero, son también numerosos los convenios en los que a éstos se añaden los aprendices, aspirantes o ayudantes de primer y segundo año, como si de contratados en formación se tratara. Pero además, en la mayoría de estos convenios, a la condición de aprendiz, aspirante o ayudante, se une, por una parte, el de la edad de las y los trabajadores siendo los afectados, en general, los menores de 18 años; y por otra, la segregación ocupacional por género, viéndose más afectadas las ocupaciones feminizadas (personal de limpieza, auxiliar administrativa/o, auxiliar de laboratorio, etc.).

En las tablas siguientes se muestra la situación de los 431 convenios analizados en relación al objetivo salarial propuesto en el IV AENC por organizaciones federales de CCOO y comunidades autónomas, tanto en términos absolutos como relativos.

⁴¹ En el artículo 11 del anterior texto convencional del sector del *Comercio en General del Principado de Asturias*, fueron establecidos unos incrementos salariales más elevados para el nivel 9 –el más bajo- con el objetivo de que todos alcanzasen los 14000 euros anuales en 2020. Y en las tablas salariales del 2021, contenidas en el convenio firmado en noviembre de dicho año, todas las categorías superan ese nivel salarial excepto los contratos de formación que ni siquiera llegan al SMI del 2020.

BALANCE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2021

Situación de los CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES que han registrado variaciones salariales en 2021 EN RELACIÓN AL OBJETIVO DEL IV AENC (Salario mínimo convenio: 14.000 euros anuales) por FEDERACIONES de CCOO (Números absolutos)												
FEDERACIONES	TODAS LAS CATEGORÍAS SUPERAN LOS 14.000€		SÓLO ALGUNA DE LAS CATEGORÍAS NO LLEGA A LOS 14.000€		VARIAS CATEGORÍAS NO LLEGAN A LOS 14.000€		LA MAYORÍA DE LAS CATEGORÍAS NO LLEGAN A LOS 14.000€		NINGUNA CATEGORÍA LLEGA A LOS 14.000€		TOTAL	
	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas
ENSEÑANZA	11	120.605	1	1.486	4	515.425	1	74.268	0	0	17	711.784
HABITAT	58	1.695.360	21	237.359	8	43.944	3	3.650	4	137.582	94	2.117.895
INDUSTRIA	50*	884.072	41	722.251	18	28.728	14	66.806	2	78.000	125	1.779.857
SANIDAD	9	72.943	8	10.124	3	3.294	4	3.798	0	0	24	90.159
SERVICIOS	40	724.158	35	750.459	28	384.232	9	44.517	2	810	114	1.904.176
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	38	219.100	12	163.196	6	65.150	1	403	0	0	57	447.849
TOTAL	206	3.716.238	118	1.884.875	67	1.040.773	32	193.442	8	216.392	431	7.051.720

* Incluido el convenio estatal de Industrias de Ferralla, compartido con la Federación de Construcción y Servicios, y que afecta a 25.000 personas.

Situación de los CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES que han registrado variaciones salariales en 2021 EN RELACIÓN AL OBJETIVO DEL IV AENC (Salario mínimo convenio: 14.000 euros anuales) por FEDERACIONES de CCOO (Porcentajes)												
FEDERACIONES	TODAS LAS CATEGORÍAS SUPERAN LOS 14.000€		SÓLO ALGUNA DE LAS CATEGORÍAS NO LLEGA A LOS 14.000€		VARIAS CATEGORÍAS NO LLEGAN A LOS 14.000€		LA MAYORÍA DE LAS CATEGORÍAS NO LLEGAN A LOS 14.000€		NINGUNA CATEGORÍA LLEGA A LOS 14.000€		TOTAL	
	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas
ENSEÑANZA	64,71	16,94	5,88	0,21	23,53	72,41	5,88	10,43	0,00	0,00	100	100
HABITAT	61,70	80,05	22,34	11,21	8,51	2,07	3,19	0,17	4,26	6,50	100	100
INDUSTRIA	40,00	49,67	32,80	40,58	14,40	1,61	11,20	3,75	1,60	4,38	100	100
SANIDAD	37,50	80,90	33,33	11,23	12,50	3,65	16,67	4,21	0,00	0,00	100	100
SERVICIOS	35,09	38,03	30,70	39,41	24,56	20,18	7,89	2,34	1,75	0,04	100	100
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	66,67	48,92	21,05	36,44	10,53	14,55	1,75	0,09	0,00	0,00	100	100
TOTAL	47,80	52,70	27,38	26,73	15,55	14,76	7,42	2,74	1,86	3,07	100	100

Situación de los CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES que han registrado variaciones salariales en 2021 EN RELACIÓN AL OBJETIVO DEL IV AENC (Salario mínimo convenio: 14.000 euros anuales) por COMUNIDADES AUTÓNOMAS (Números absolutos)												
COMUNIDADES AUTÓNOMAS	TODAS LAS CATEGORÍAS SUPERAN LOS 14.000€		SÓLO ALGUNA DE LAS CATEGORÍAS NO LLEGA A LOS 14.000€		VARIAS CATEGORÍAS NO LLEGAN A LOS 14.000€		LA MAYORÍA DE LAS CATEGORÍAS NO LLEGAN A LOS 14.000€		NINGUNA CATEGORÍA LLEGA A LOS 14.000€		TOTAL	
	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas	Nº de Convenios	Personas afectadas
ANDALUCÍA	19	110.636	18	213.543	8	32.985	5	16.848	2	78.000	52	452.012
ARAGÓN	8	68.269	7	33.544	4	9.303	2	5.225	0	0	21	116.341
ASTURIAS	6	19.470	4	24.000	1	125	2	2.995	0	0	13	46.590
BALEARES	4	158.007	1	20.000	0	0	0	0	0	0	5	178.007
CANARIAS	3	35.531	2	770	2	9.500	3	18.400	0	0	10	64.201
CANTABRIA	6	20.815	3	14.230	4	7.500	1	406	1	160	15	43.111
CASTILLA LA MANCHA	13	69.268	5	30.371	0	0	2	2.350	1	800	21	102.789
CASTILLA LEÓN	22	74.580	15	48.904	10	17.867	7	16.641	0	0	54	157.992
CATALUÑA	23	190.856	22	579.510	11	55.081	3	47.253	2	10.432	61	883.132
CEUTA	1	320	0	0	0	0	0	0	0	0	1	320
COMUNIDAD VALENCIANA	14	83.784	13	256.935	8	48.320	2	3.506	0	0	37	392.545
ESTADO	33	2.427.874	5	242.325	10	832.610	1	74.268	1	125.000	50	3.702.077
EXTREMADURA	2	7.480	3	16.179	1	17.170	1	1.600	0	0	7	42.429
GALICIA	14	63.493	6	16.235	3	5.010	0	0	0	0	23	84.738
MADRID	12	287.103	2	249.875	0	0	1	2.750	1	2.000	16	541.728
MURCIA	3	2.590	1	17.125	2	3.500	2	1.200	0	0	8	24.415
NAVARRA	8	30.388	7	38.309	2	1.627	0	0	0	0	17	70.324
PAÍS VASCO	13	63.674	4	83.020	1	175	0	0	0	0	18	146.869
RIOJA	2	2.100	0	0	0	0	0	0	0	0	2	2.100
TOTAL	206	3.716.238	118	1.884.875	67	1.040.773	32	193.442	8	216.392	431	7.051.720

BALANCE DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2021

Situación de los CONVENIOS COLECTIVOS SECTORIALES que han registrado variaciones salariales en 2021 EN RELACIÓN AL OBJETIVO DEL IV AENC (Salario mínimo convenio: 14.000 euros anuales) por COMUNIDADES AUTÓNOMAS (Porcentaje)												
COMUNIDADES AUTÓNOMAS	TODAS LAS CATEGORÍAS SUPERAN LOS 14.000€		SÓLO ALGUNA DE LAS CATEGORÍAS NO LLEGA A LOS 14.000€		VARIAS CATEGORÍAS NO LLEGAN A LOS 14.000€		LA MAYORÍA DE LAS CATEGORÍAS NO LLEGAN A LOS 14.000€		NINGUNA CATEGORÍA LLEGA A LOS 14.000€		TOTAL	
	% de Convenios	% Personas afectadas	% de Convenios	% Personas afectadas	% de Convenios	% Personas afectadas	% de Convenios	% Personas afectadas	% de Convenios	% Personas afectadas	% de Convenios	% Personas afectadas
ANDALUCÍA	36,54	24,48	34,62	47,24	15,38	7,30	9,62	3,73	3,85	17,26	100	100
ARAGÓN	38,10	58,68	33,33	28,83	19,05	8,00	9,52	4,49	0,00	0,00	100	100
ASTURIAS	46,15	41,79	30,77	51,51	7,69	0,27	15,38	6,43	0,00	0,00	100	100
BALEARES	80,00	88,76	20,00	11,24	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100	100
CANARIAS	30,00	55,34	20,00	1,20	20,00	14,80	30,00	28,66	0,00	0,00	100	100
CANTABRIA	40,00	48,28	20,00	33,01	26,67	17,40	6,67	0,94	6,67	0,37	100	100
CASTILLA LA MANCHA	61,90	67,39	23,81	29,55	0,00	0,00	9,52	2,29	4,76	0,78	100	100
CASTILLA LEÓN	40,74	47,20	27,78	30,95	18,52	11,31	12,96	10,53	0,00	0,00	100	100
CATALUÑA	37,70	21,61	36,07	65,62	18,03	6,24	4,92	5,35	3,28	1,18	100	100
CEUTA	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100	100
COMUNIDAD VALENCIANA	37,84	21,34	35,14	65,45	21,62	12,31	5,41	0,89	0,00	0,00	100	100
ESTADO	66,00	65,58	10,00	6,55	20,00	22,49	2,00	2,01	2,00	3,38	100	100
EXTREMADURA	28,57	17,63	42,86	38,13	14,29	40,47	14,29	3,77	0,00	0,00	100	100
GALICIA	60,87	74,93	26,09	19,16	13,04	5,91	0,00	0,00	0,00	0,00	100	100
MADRID	75,00	53,00	12,50	46,13	0,00	0,00	6,25	0,51	6,25	0,37	100	100
MURCIA	37,50	10,61	12,50	70,14	25,00	14,34	25,00	4,92	0,00	0,00	100	100
NAVARRA	47,06	43,21	41,18	54,48	11,76	2,31	0,00	0,00	0,00	0,00	100	100
PAÍS VASCO	72,22	43,35	22,22	56,53	5,56	0,12	0,00	0,00	0,00	0,00	100	100
RIOJA	100,00	100,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	0,00	100	100
TOTAL	47,56	52,70	27,61	26,73	15,55	14,76	7,42	2,74	1,86	3,07	100	100

