



Negociación colectiva 2020



EDITA: Confederación Sindical de CCOO

ELABORACIÓN: Secretaría Confederal de Acción Sindical

Madrid. Junio 2020

Índice

- ***Situación de partida.***
- ***Situación de los convenios colectivos hasta mayo de 2020***
 1. ***Convenios firmados, por año de firma.***
 2. ***Convenios de nueva creación por año de firma***
 - ***Duración del convenios inicialmente pactada***
 3. ***Efectos económicos conocidos y registrados***
 - ***Variación Salarial pactada***
 - ***Jornada media pactada***
- ***Es el momento de reactivar la negociación colectiva***

Negociación colectiva 2020

- **Situación de partida.**

El IV AENC, marcaba la negociación de la negociación colectiva para 2020.

A lo largo de los dos años anteriores de vigencia de citado acuerdo, y de su traslado a la negociación colectiva, habíamos iniciado la senda de recuperación del poder adquisitivo de los salarios, no tanto porque la inflación no haya sido muy alta, si no porque los salarios habían crecido en los parámetros que marcamos en el IV AENC, y los avances importantes en la extensión de los salarios mínimos de convenio a 14.000€. Objetivo que teníamos que completar en el transcurso de 2020, año en el que finaliza el acuerdo alcanzado entre las organizaciones sindicales y empresariales.

En el consejo confederal celebrado el pasado 1 de septiembre, analizábamos el contexto económico asegurando que existía un consenso generalizado sobre un cambio de ciclo de la economía mundial, en especial de los países más desarrollados y en particular de los que conforman la unión europea. La incertidumbre era la palabra que mejor describía la situación en aquel momento, dominada por expectativas negativas sobre la evolución de la economía en el futuro inmediato.

En ese contexto apostábamos por impulsar un relato pedagógico, sobre qué políticas económicas son necesarias para hacer frente a la desaceleración y el riesgo de recesión, para evitar que se pusiera en cuestión la política salarial que veníamos llevando a cabo y se volviera a plantear la necesidad de moderar o devaluar los salarios como fórmula para hacer frente a esos nubarrones.

A pesar de ello España venía creciendo por encima de la media de las economías de la UE, y el impulso de los salarios, no solo a través de la NC, sino también la subida del SMI y el acuerdo para las administraciones públicas, estaba contribuyendo a ello de forma decisiva.

Por ello debíamos de seguir con nuestra estrategia de recuperación de los salarios, poniendo el objetivo en la mejora de los salarios más bajos. La mejora del poder de compra de los salarios debía de seguir operando para fortalecer la demanda interna y compensar la desaceleración económica y evitar la destrucción de empleo.

• Situación de los convenios colectivos hasta mayo de 2020

1. Convenios firmados, por año de firma.

Con datos de mayo de 2020, las estadísticas oficiales sobre convenios colectivos publicadas están cerradas para los años 2017 y anteriores, manteniéndose como provisionales los correspondientes al 2018 y sucesivos. Tras el importante registro de convenios firmados alcanzado en los años 2016, 2017 y 2018, en 2019 se produce un descenso significativo aunque hay que tener en cuenta que los datos de ese año son aún muy provisionales ya que la estadística no los cerrará hasta mediados de 2021. En cuanto a 2020, con datos sólo de los primeros cinco meses del año, se constata que la caída está siendo aun más acusada; si en igual periodo del 2019 se había registrado la firma de 314 convenios en el presente año son sólo 107, una caída de casi dos tercios, directamente vinculada al confinamiento decretado por el estado de alarma: mientras en 2019, tras el arranque de enero, se incrementan los registros en cada uno de los cuatro meses siguientes y especialmente en el mes de mayo, en 2020 el incremento mensual se estancó en abril cuando los convenios firmados y registrados fueron sólo 8, aunque en mayo asciende a 32 el número de los registrados.

CONVENIOS Y TRABAJADORES AFECTADOS SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL, POR AÑO DE FIRMA. DATOS ACUMULADOS ¹.

AÑO DE FIRMA	CONVENIOS			TRABAJADORES/AS		
	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA
2015	1.606	1.277	329	3.548.975	172.852	3.376.123
2016	1.866	1.488	378	2.832.343	290.427	2.541.916
2017	1.892	1.465	427	3.920.950	277.327	3.643.623
2018(*)	1.894	1.469	425	4.631.193	266.973	4.364.220
2019(*)	1.448	1.130	318	2.770.824	229.689	2.541.135
2020(*) ²	107	87	20	63.529	10.298	53.231

(*) Datos provisionales.

Fuente: ECCT del MEYSS Avance mensual registrados hasta 31 de mayo de 2020

En cuanto al número de trabajadores/as, lo más destacable es la brusca caída de los datos de 2020 en equivalencia con el descenso de los convenios registrados. Por otro lado, el cuadro

¹ Los convenios registrados con posterioridad al año de firma, se incluyen en el último mes del año. Los datos se acumulan mes a mes dentro de cada año de firma.

² Desde enero de 2020, las tablas publicadas por año de firma incluyen también aquellos convenios cuyos efectos económicos no son aún conocidos y cuantificables en el momento del registro. Previamente, se incluían dichos convenios en las tablas de firmados cuando sus efectos económicos ya eran conocidos y cuantificables.

hace evidente la superioridad en las cifras de afectación personal en el ámbito superior al de empresa (sectoriales y de grupo) del 2017 y sobre todo del 2018 frente al dato del 2016, una superioridad debida no tanto al mayor número de convenios de este ámbito firmados como al hecho de que algunos de ellos conciernan a actividades con un número muy elevado de trabajadoras y trabajadores. Finalmente, señalar que 2019 presenta una bajada muy acusada en el número de personas afectadas por este ámbito convencional, pues al descenso en el número de convenios registrados en 2019 se añade que corresponden a sectores y grupos con menor afectación personal, pero siempre haciendo la reserva anteriormente indicada de la alta provisionalidad de los datos de ese año.

En el ámbito empresarial, los convenios firmados tienen generalmente un tamaño medio muy inferior a los de ámbito superior, por lo que la incidencia en la bajada en el número de convenios registrados en 2019 y en 2020 tiene una menor incidencia en la afectación personal.

2. Convenios de nueva creación por año de firma³

Como puede observarse, en los tres años con datos ya consolidados el número de nuevos convenios ha ido decreciendo año a año, se mantiene en 2018 con una cifra provisional que aún podría crecer en estos próximos meses y muestra una reducción aún más significativa en 2019, aunque la provisionalidad estadística de los datos es bastante mayor en este caso. Los datos de 2020 son aún muy poco significativos, los 20 nuevos acuerdos registrados en este año representan menos del 50% de los 46 convenios firmados hasta el mes de abril de 2019, descenso probablemente inducido por el ya comentado estado de alarma.

En relación con el total de convenios firmados reflejado en el cuadro precedente, los de nueva creación representan una cifra que oscila entre el 33,93% de 2015 y el 24,86% de 2019, siendo del 25% en los datos de mayo de 2020. Hay que recordar que la reforma laboral de 2012, que introdujo la prioridad aplicativa de los convenios de empresa, hizo que se disparara la creación de nuevos convenios en dicho ámbito, habiendo alcanzado su máxima expresión en 2013, con 625 convenios de empresa nuevos.

³ Se consideran convenios firmados por nuevas unidades de negociación colectiva, aquellos de los que se dispone de información por primera vez (*sin antecedentes*).

CONVENIOS FIRMADOS EN LAS NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN Y TRABAJADORES AFECTADOS SEGÚN ÁMBITO FUNCIONAL, POR AÑO DE FIRMA Y PERIODO DE REGISTRO. DATOS ACUMULADOS (*).

AÑO DE FIRMA	CONVENIOS			TRABAJADORES/AS		
	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA
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	76.311	48.851	27.460
2019(*)	359	336	23	106.156	34.762	71.394
2020(*)	23	22	1	1.646	1.635	11

(*) Datos provisionales.

Fuente: ECCT del MEYSS Avance mensual registrados hasta 31 de mayo de 2020.

Mientras que el número de convenios de nueva creación de ámbito empresarial ha disminuido bastante en 2019, el correspondiente a los de ámbito superior a la empresa ha descendido poco, estando en cifras ligeramente superiores a 2015 y a 2017 y además, hay que reseñar que los nuevos convenios de ámbito superior a la empresa firmados en 2019 triplican la afectación personal de los firmados en 2018 y sólo están por debajo de la registrada en 2015, año en el que se crearon convenios sectoriales muy importantes, como el del sector de Acción e Intervención Social, que afecta a 150.000 trabajadores/as en todo el territorio nacional.

De los 23 convenios de nueva creación registrados en 2020, el sector Servicios sigue siendo el que concentra la mayoría, con 17, correspondiendo 4 a Industria y 2 a Construcción, no habiéndose producido ninguno en el sector Agrario. El registro del convenio sectorial de nueva creación reflejado en las Estadísticas Oficiales corresponde al del personal laboral del Organismo Autónomo Local IPETA de la provincia de Toledo, que afecta a 11 personas, y que ha sido registrado como si de un convenio sectorial de ámbito comarcal se tratara.

Duración del convenio inicialmente pactada

Con respecto a los 107 firmados en 2020, la duración media es de 3,8 años, siendo del 3,6 en los 87 de ámbito de empresa y del 4,6 en los 30 de ámbito superior a la empresa. Estos datos indican un importante crecimiento de la vigencia inicialmente pactada con respecto a los datos registrados en mayo de 2019, que fueron de 3 años para el total de los convenios firmados hasta esa fecha, con la misma media para los de ámbito de empresa y para los de ámbito superior. Aunque habrá que esperar a que el año termine por si este aumento remite, coincide no obstante con una tendencia ya constatada en la evolución de la negociación colectiva que ha ido ampliando la duración de los convenios, llegando –en algunos casos- a unas vigencias

exageradas de diez o más años, completamente desaconsejable desde nuestra óptica sindical, salvo que esos convenios contengan mecanismos efectivos de revisión parcial, actualización salarial anual y para la adecuación a cambios normativos laborales que pudieran producirse durante su vigencia.

3. Efectos económicos conocidos y registrados⁴

Tal y como podemos observar en la tabla posterior, en los tres años estadísticamente cerrados el número de convenios que han registrado efectos económicos se mantuvo bastante estable, con un ligero aumento en 2017 que también se refleja en el número de trabajadores/as afectados. El descenso que se refleja en 2018, con datos aún no cerrados estadísticamente, es importante en cuanto al número de convenios, 922 menos, pero sin embargo tienen una afectación personal algo mayor que el año precedente. En 2019, con una provisionalidad aún mayor, el descenso es más acusado en relación a los convenios pero no tanto en cuanto a las personas afectadas.

En cuanto a los datos de los primeros cinco meses de 2020, con 2.395 convenios registrados y 6.531.600 trabajadores/as afectados, las diferencias no son tan significativas con respecto al mismo periodo del año anterior, cuando fueron 2.601 los convenios que registraron efectos económicos, afectando a 7.450.300 trabajadores/as, que cuando valoramos el registro de convenios firmados en el año. La menor incidencia del estado de alarma en los datos de efectos económicos registrados es debida, básicamente, a que en los primeros meses de cada año la mayoría de los registros que aparecen en la estadística corresponden a revisiones salariales automáticas de convenios plurianuales, por lo que habrá que esperar a los próximos meses para evaluar mejor los efectos de la ralentización de la negociación para la renovación o revisión de los convenios durante el estado de alarma y si la situación económica y laboral generada complica el desarrollo de la negociación colectiva sectorial y empresarial.

⁴ La estadística recoge información sólo de las variaciones salariales que pueden cuantificarse en los convenios con efectos económicos conocidos y registrados, que son un subconjunto del total de convenios aplicables o que pueden considerarse vigentes.

TOTAL CONVENIOS CON EFECTOS ECONÓMICOS CONOCIDOS Y REGISTRADOS					
Año de efectos económicos	Convenios	Trabajadores/as (miles)	Variación Salarial ⁵		Jornada Media (h/año)
			Pactada (en %)	Revisada (en %) ⁶	
2015	5.642	10.227,3	0,69	0,71	1.745,4
2016	5.640	10.738,6	0,99	1,01	1.745,0
2017	5.741	10.855,3	1,44	1,46	1.743,7
2018 (*)	4.819	11.064,1	1,74	1,76	1.741,8
2019 (*)	4.074	10.134,4	2,27	2,27	1.750,5
2020 (*)	2.395	6.531,6	1,96		1.754,5

(*) Datos provisionales – Años estadísticos no cerrados. En estos datos se han incorporado los convenios cuya información sobre efectos económicos conocidos han sido registrados hasta el 31 de mayo de 2020.

Fuente: Estadística CCT – Avance Mensual Abril 2020 – MEYSS

Del total de convenios que hasta el 31 de mayo de este año han registrado efectos económicos, 1.797 son convenios de ámbito de empresa o inferior, que afectan a 355.000 personas, y 598 de ámbito superior a la empresa (sectoriales y de grupo), que afectan a 6.176.600 personas. Del total registrado, 2.303 fueron convenios firmados con anterioridad a 2020 y sólo 92 corresponden a firmados en este año.

Variación salarial pactada

Por otra parte, la tabla refleja también la consolidación de la inflexión producida en relación a la variación salarial pactada: la tendencia descendente desde el inicio de la crisis de 2009 se trunca en 2015, iniciando un proceso de recuperación salarial que ha alcanzado en 2019 la cifra de un 2,27% de aumento y de un 1,96% en los cinco primeros meses de 2020.

El IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva firmado por CCOO, UGT, CEOE y CEPYME, recoge un incremento salarial general para cada uno de los tres años de vigencia (2018, 2019 y 2020) en torno a un 2% fijo más un 1% variable en función de los conceptos que en cada convenio se determinen. A la vista de los datos, aún siendo provisionales, podemos concluir que el incremento pactado para 2019 se sitúa perfectamente con el objetivo de incremento recogido en el AENC y que, hasta la declaración de la pandemia y del estado de alarma, la perspectiva era que en 2020 se mejorase el resultado, dadas las buenas perspectivas de una saneada economía general y sectorial.

No obstante, del total de personas incluidas en convenios que ya han registrado los efectos económicos, el incremento medio se sitúa, para algo más de 573.000 personas, por debajo del 1% y un 37,65% de este grupo tienen congelación salarial para este año. Y por otro lado, en el tramo más alto se sitúan 261.012 personas incluidas en convenios que han acordado un

⁵ Tal y como indica la Nota Metodológica de la Encuesta de CCT "Hay que tener en cuenta que, en el cálculo de la variación salarial media, la estadística no recoge información de modificaciones salariales realizadas al margen de los convenios ni de modificaciones realizadas en el marco de inaplicaciones de convenios. Tampoco recoge los datos relativos a convenios cuyos efectos económicos no sean cuantificables en forma de variación salarial".

⁶ Las variaciones salariales revisadas tienen incorporadas las revisiones por "cláusula de garantía salarial" cuando éstas tienen carácter retroactivo y se expresan en el texto de los convenios y en las "hojas estadísticas", bien en función del comportamiento del Índice de Precios al Consumo (IPC) interanual, o de otras circunstancias en la medida en que las mismas sean cuantificables.

incremento del 4,39%, de media. Los tramos con mayor volumen de afectación son los que alcanzan un 1,94% y un 2,35% de incremento medio que afectan a 2.158.802 y 2.150.005 personas respectivamente.

Por sectores de actividad, el Agrario es el que presenta un incremento salarial más bajo, con el 1,64% y la Construcción el más alto, con un 2,21%, Servicios alcanza el 1,94% y la Industria el 2,09%.

El otro gran objetivo salarial del IV AENC, el establecimiento de un Salario Mínimo de convenio de 14.000 euros, no puede ser analizado desde la estadística oficial de convenios ya que no recoge este parámetro, por lo que derivamos a los informes específicos realizados por la Secretaría de Acción Sindical de la CS de CCOO, “Un año de IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2018-2020”⁷ publicado en julio de 2019 y “Balance de la Negociación Colectiva 2019”⁸ publicado en febrero de 2020.

Jornada media pactada

Los datos de la estadística muestran una pequeña reducción de la jornada media pactada en 2017 y 2018 con respecto a los dos años precedentes y un aumento significativo en los convenios registrados para 2019 y 2020. La alta provisionalidad de los datos de 2019 resta significación a este incremento que se podrá valorar mejor a mediados de 2021, cuando los datos agregados de 2019 serán definitivos, previsiblemente. Igual puede decirse del dato de 2020 que tiene un año más de provisionalidad por delante, hasta junio de 2022, fecha previsible de cierre de la estadística de 2020.

- **Es el momento de reactivar la negociación colectiva**

El día 14 de marzo de 2020 se decretó el estado de alarma en España (RD 463/2020) y el confinamiento de la población, un hecho nunca conocido, que ha paralizado gran parte de nuestra economía. Un hecho que se hace notar de forma importante, en el registro oficial de convenios firmados y pone de manifiesto la paralización en la práctica de la negociación colectiva, y nuestra acción sindical se ha centrado en estos meses en la negociación de ERTE's, medidas alternativas, protocolos de prevención de riesgos, adaptación de la organización para una mejor y más práctica atención a todas las personas trabajadoras.

La pandemia de la COVID-19 ha conllevado una restricción severa de la movilidad y de la actividad civil y económica y un largo periodo de confinamiento sin precedentes, necesario para evitar una propagación mayor de los contagios y de los niveles de mortandad que, aún así, han sido muy altos.

Este parón de la actividad ha inducido una crisis económica de gran calado. Podemos decir, bien alto, que el sindicato se puso a trabajar con tiempo, para tener una alternativa que

⁷ <https://www.ccoo.es/596e2690bee59594ba751d69c65526b4000001.pdf>.

⁸ <https://www.ccoo.es/3c6d47073ab22a3a8cb766bda16f5380000001.pdf>

amortiguara las dramáticas consecuencias, que esta situación podía tener en el empleo. Propuestas que tuvieron su máxima expresión en la regulación sobre los ERTes, que, de momento, han conseguido evitar miles de despidos en nuestro país.

Todo ello, nos coloca en una situación compleja cuando menos, para abordar la negociación colectiva que, por otra parte debemos retomar. Algunas cuestiones tenemos que tener en cuenta; no todos los sectores, ni todos los territorios, se han visto afectados por igual por esta crisis, por tanto no podemos hacer tabla rasa para el conjunto de la negociación que tenemos que desarrollar. Debemos de analizar las distintas situaciones y realizar propuestas adecuadas a cada caso, situando en el horizonte los objetivos marcados en el IVAENC para este año; aun sabiendo que los parámetros recogidos en este acuerdo van a ser cuestionados y que en este momento será difícil mantener esa secuencia, tanto por la incertidumbre económica como por la evolución que está teniendo el IPC, que en estos momentos podemos decir que se encuentra en un contexto de deflación, pero eso no nos puede llevar a una situación de congelaciones salariales, generalizadas, ni a los descuelgues indiscriminados.

Esto quiere decir que en algunos sectores y empresas, tendremos que **suspender** temporalmente las subidas salariales previstas para este año, y donde toque negociar convenio **aplazar** las subidas en tanto no se recupere el nivel de actividad normal, teniendo como objetivo el mantenimiento del empleo.

Si hablamos de suspensión estamos hablando de recuperar los incrementos correspondientes a este año en el plazo que las partes acuerden en cada ámbito. Esta crisis no se puede volver a saldar con más fractura social y la negociación colectiva es un factor clave en la cohesión social.

Nos toca hacer mucha pedagogía, lo decíamos en septiembre y ahora cobra más vigencia, las secuelas sociales de la crisis de 2008 no se habían superado aún, y la amenaza del desempleo va a volver a estar en el subconsciente de las personas trabajadoras. Habíamos empezado a recuperar la mejora de las condiciones de vida, a través de la creación de empleo por un lado, y de la mejora de los salarios y especialmente de los salarios más bajos por otro.

Esta situación de crisis generada por la COVID 19, vuelve a generar inseguridad en amplios segmentos de la población. Por tanto desde CCOO debemos de ser responsables a la hora de afrontar la NC, pero a su vez no podemos dejar o consentir que los salarios se vuelvan a convertir en una medida para salir de la crisis, que se utilicen estos como método de evaluación interna.

Como se recoge al inicio de este informe, 2020 es el último año de vigencia del IV AENC, y el año en el que teníamos que implantar los 14.000€ de forma generalizada en todos los convenios.

Es un objetivo que vamos teniendo muy cerca, ya que el SMI se sitúa en 13.300€, no obstante eso supondría, todavía en muchos casos una subida del 5,2% para aquellos salarios de convenio que se sitúe en los entornos de SMI.

El análisis de la situación de los sectores y empresas, nos tiene que servir para conocer hasta donde podemos flexibilizar nuestras reivindicaciones, sin perder el horizonte de los 14.000€,

aunque en la convenios más afectados por el cese de la actividad este tengamos que aplazarlo un año o más.

A pesar de que la crisis sanitaria se ha convertido en una crisis económica, con parámetros distintos a los que se producen en este tipo de crisis, tampoco podemos olvidar que se produce en un momento, en el que la economía venía funcionando relativamente bien y que las empresas estaban obteniendo desde 2014, importantes beneficios, que hasta 2018 no llegan a las personas trabajadoras, mientras el reparto de dividendos se incrementaba de manera importante.

Teniendo todo esto en cuenta, no podemos perder los incrementos pactados, aunque eso conlleve alguna suspensión temporal de su aplicación, Es necesario impulsar la demanda interna que genere movimiento de la economía para mantener y generar empleo, y para eso el impulso de las rentas de trabajo es fundamental.

Por otra parte aunque el salario es un elemento clave y fundamental en todo convenio colectivo, retomar la negociación supone, actualizar la vigencia de los propios convenios, aspecto no menor y abordar otras cuestiones, de gran importancia que hemos venido planteando en otros plenarios. No obstante la seguridad y la salud en el trabajo, recobra una importancia extraordinaria, asegurar que todas las personas trabajadoras tienen garantizadas las medidas de seguridad necesarias para evitar contagios y preservar su salud, son aspectos a añadir a la política preventiva en cada centro de trabajo.

Estamos en estos momentos negociando el desarrollo reglamentario de los planes de igualdad en las empresas y del registro salarial con perspectiva de género. Ambos reglamentos determinan campos de actuación a la negociación colectiva y vienen a completar un trabajo que ya se viene desarrollando, pero no es menos cierto, que el que no tuvieran su reglamento desarrollado dificultaba es desarrolla de las políticas de igualdad, que son un pieza clave de nuestra acción sindical. Uno de los objetivos de CCOO en esta negociación es que las empresas con obligación de elaborar planes de igualdad y no tengan representación legal, el proceso negociador se lleve a cabo a través de los sindicatos más representativos o representativos del sector, por tanto, si finalmente esta propuesta sale adelante, necesitamos organización y planificación para afrontar un nuevo reto sindical

Finalmente recordar, que si bien hemos transformado los contenidos del diálogo social a las necesidades requeridas por la situación que estamos viviendo, la nueva normalidad, nos ha de conducir también a recuperar las conversaciones para modificar la reforma laboral. Las pretensiones de corregir los aspectos de la reforma laboral siguen estando tan vigentes como antes e incluso recobran una mayor urgencia tras esta crisis, para garantizar que un vez más nos somos las personas trabajadoras quienes acabemos pagando las consecuencias de la misma.