

BALANCE NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2020

- NEGOCIACIÓN COLECTIVA SEPTIEMBRE 2020



confederación sindical
de comisiones obreras

EDITA: Confederación Sindical de CCOO

ELABORACIÓN: Secretaría Confederal de Acción Sindical

Madrid. 11 de noviembre 2020

Índice

NEGOCIACIÓN COLECTIVA – Septiembre 2020

1. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS.....	4
<i>Sectores de actividad.....</i>	<i>7</i>
<i>Tramos de variación salarial media.....</i>	<i>9</i>
<i>Efectos económicos 2020.....</i>	<i>10</i>
<i>Cláusula de garantía salarial</i>	<i>13</i>
<i>Efectos económicos 2020 por ámbito funcional.....</i>	<i>14</i>
2. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE FIRMA.....	16
<i>Convenios firmados por nuevas unidades de negociación</i>	<i>17</i>
3. JORNADA PACTADA.....	21
4. INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS.....	23

NEGOCIACIÓN COLECTIVA – Septiembre 2020¹

1. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS

En este primer apartado nos centraremos en los convenios que han registrado efectos económicos y de los que se tiene constancia del porcentaje de incremento salarial pactado para cada uno de los años indicados quedando fuera del cálculo, por tanto, las modificaciones salariales realizadas al margen de los convenios, en el marco de las inaplicaciones, ni 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.

EFECTOS ECONÓMICOS por años y ámbito funcional						
Año	CONVENIOS			TRABAJADORES/AS (en miles)		
	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2011	4.585	3.422	1.163	10.662,8	929,0	9.733,8
2012	4.376	3.234	1.142	10.099,0	925,7	9.173,3
2013	4.589	3.395	1.194	10.265,4	932,7	9.332,7
2014	5.185	4.004	1.181	10.304,7	867,2	9.437,5
2015	5.642	4.493	1.149	10.227,3	846,9	9.380,3
2016	5.640	4.471	1.169	10.738,6	804,3	9.934,3
2017	5.741	4.555	1.186	10.855,3	822,8	10.032,5
2018	5.589	4.413	1.176	11.423,7	857,7	10.565,9
2019 (*)	4.359	3.347	1.012	10.387,1	730,6	9.656,6
2020 (*)	2.770	2.104	666	7.055,3	464,6	6.590,7

(*) Datos provisionales.

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

¹ El presente informe ha sido realizado a partir de los datos publicados en la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social. La última publicación corresponde al Avance Mensual del mes de septiembre de 2020, sin embargo, para la elaboración de algunas tablas y/o gráficos hemos recurrido a otras publicaciones –anuales o avances mensuales del mes de septiembre de otros años–.

Debemos tener en cuenta, además, que los datos de los años 2019 y 2020 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).

Si nos fijamos en los datos de evolución del número de convenios que han registrado efectos económicos hasta el 2018, último año estadísticamente cerrado, el incremento en el número de registros que venía produciéndose cada uno de los años anteriores - en franca recuperación de la caída producida como consecuencia de la crisis económica del 2008 y de la reforma laboral del 2012- parece haberse detenido. Pese a que el 2018 no ha sido cerrado estadísticamente hasta el mes de septiembre de este 2020 cuando lo habitual hubiera sido que se cerrara en el pasado mes de junio, quizás en un intento por soslayar el parón producido este año por la pandemia que vivimos y por las medidas adoptadas para superarla, sus consecuencias se hacen sentir en los datos y, aún cuando no podamos asegurarlo, es muy probable que la cifra de cierre del 2018 hubiera sido más alta que la del 2017 si estas circunstancias no se hubieran producido. Los datos correspondientes a 2019 y, sobre todo, 2020, muestren cifras inferiores, dado que son años estadísticamente no cerrados y cuyos datos serán incrementados por registros futuros.

Si atendemos a la desagregación de los datos en base al ámbito funcional hasta el 2018, podemos apreciar que los registros correspondientes a los convenios de ámbito superior a la empresa son bastante homogéneos, situándose los años cerrados en una horquilla que va de los 1.142 correspondientes al 2012 a los 1.194 del 2013, una diferencia mínima de 52 registros. En el caso de los convenios de empresa se aprecia un incremento a partir del 2012 que se mantiene hasta el 2017; sin embargo, este incremento del número de convenios de empresa no se corresponde con un incremento similar en el número de personas afectadas sino que, por el contrario, las cifras de personas afectadas por los convenios de ámbito empresarial descienden hasta el 2017, lo que significa que el incremento en el 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, 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 es superior al de los tres previos ¿Podemos deducir un cambio de tendencia? es aún pronto para ello, pero los datos correspondiente a los convenios de nueva creación apuntan también a una reducción de convenios nuevos por parte de empresas muy pequeñas.

El ritmo de registro de los efectos económicos correspondientes al 2020 es lento, comparado con lo acontecido en años anteriores durante los primeros nueve meses.

EFFECTOS ECONÓMICOS						
registrados hasta septiembre de cada uno de los años por ámbito funcional						
Año	CONVENIOS			TRABAJADORES/AS (en miles)		
	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2017	2.828	2.126	468	6.346,5	413,7	5.932,8
2018	3.088	2.312	776	7.761,2	496,0	7.265,2
2019	3.140	2.347	793	8.609,8	552,3	8.057,5
2020	2.770	2.104	666	7.055,3	464,6	6.590,7

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

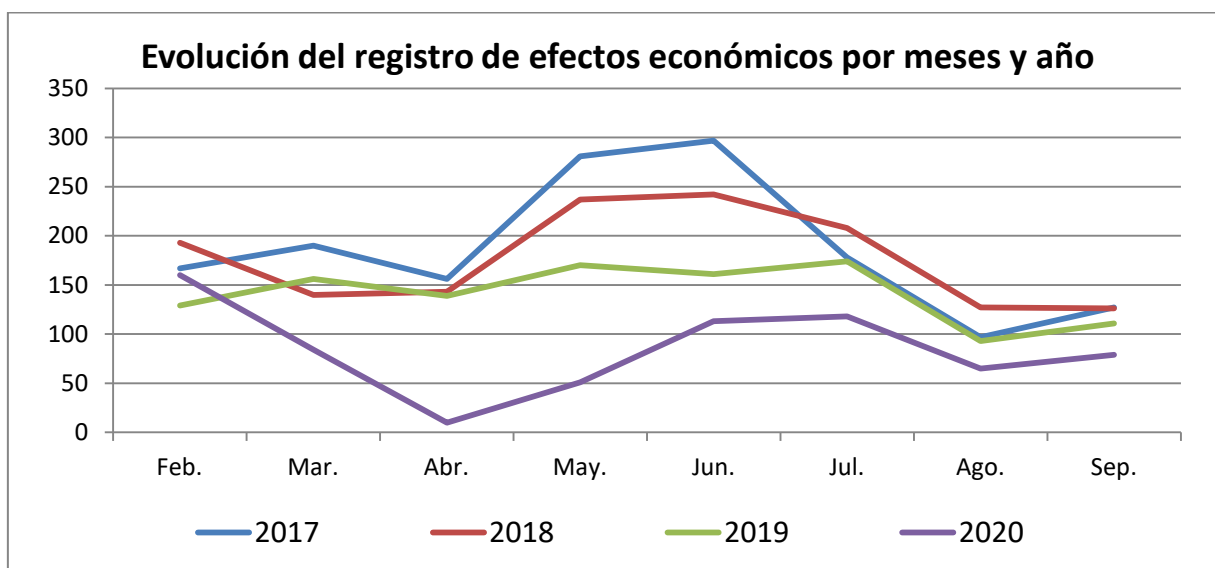
Los datos de la tabla confirman la quiebra del ascenso que se venía produciendo en el ritmo de registro hasta 2019: en 2020 todas las cifras son inferiores a las del año anterior, tanto en el número total de registros como en los datos desagregados para cada uno de los ámbitos funcionales, así como en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

Los convenios de empresa suponen el 75% del total, ascendiendo a 1.880; sin embargo sólo afectan a 406.520 personas, el 6% del total. Por tanto, y como es lógico y habitual, mientras el grueso de los registros corresponde a las revisiones salariales de los convenios de empresa, el grueso de las personas se concentra en las revisiones salariales de los sectoriales.

De los 2.770 convenios que han registrado el incremento salarial para este año, 2.493 (el 90% del total) y que afectan a 6.810.812 trabajadores/as (el 96,5% del total) son convenios plurianuales que iniciaron su vigencia antes del 2020 y que han registrado la revisión salarial para el año en curso, en la inmensa mayoría de los casos se trata de revisiones automáticas registradas en años previos al mismo tiempo que se registró el propio texto convencional. Los restantes 277 convenios, que afectan a 244.504 personas, corresponden a los que han iniciado su vigencia en 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 previos: 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 este inicio del año la tendencia ascendente de los años previos se mantenía.

En el gráfico siguiente hemos representado lo que ha ocurrido a continuación, entre febrero y septiembre de cada uno de los años, para apreciar en qué momento ese ritmo de registro de los efectos económicos se quiebra y, no es ninguna sorpresa, evidenciar su plena coincidencia con el inicio del estado de alarma.



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

Durante el estado de alarma fueron suspendidos todos los plazos que afectan al proceso de registro y publicación de los acuerdos colectivos, la mayoría de las autoridades laborales –si no todas- paralizaron estos procedimientos para centrar su actividad en otras cuestiones, y aunque cabía la posibilidad de hacer registros durante este periodo, dado que se efectúa telemáticamente, parece que apenas se produjeron registros durante ese tiempo.

A partir de la brusca caída de los meses de marzo y abril, la línea asciende hasta el mes de julio, desciende como consecuencia de las vacaciones veraniegas y vuelve a ascender en septiembre, pero en ninguno de los meses alcanza la cifra de los años previos. Aún cuando el estado de alarma finalizó y ya estamos en la situación de supuesta “nueva normalidad”, los datos muestran que lejos de recuperar los registros no efectuados en meses anteriores, la diferencia se mantiene y, por tanto, en términos absolutos sigue aumentando.

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, con datos ciertamente provisionales, se advierte un descenso en el incremento con respecto al 2019, aún antes de que los efectos de la pandemia se hicieran sentir sobre este indicador, dado que la inmensa mayoría de los registros corresponden a revisiones salariales pactadas y registradas antes del 2020, por lo que es más probable que este menor incremento se deba a la utilización por muchos convenios del IPC pasado como referencia en la subida salarial, debemos recordar que el IPC del 2019 se cerró en el 0.8% frente al 1,2% del 2018.

Evolución de la VARIACIÓN SALARIAL MEDIA (%)			
Año	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2013	0,53	0,54	0,53
2014	0,50	0,37	0,51
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 (*)	2,26	1,97	2,28
2020 (1) (*)	1,93	1,62	1,95

(*) Datos provisionales.

(1) El dato correspondiente al incremento del 2020 responde al pactado, previo a la activación de la cláusula de garantía,

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

Sectores de actividad

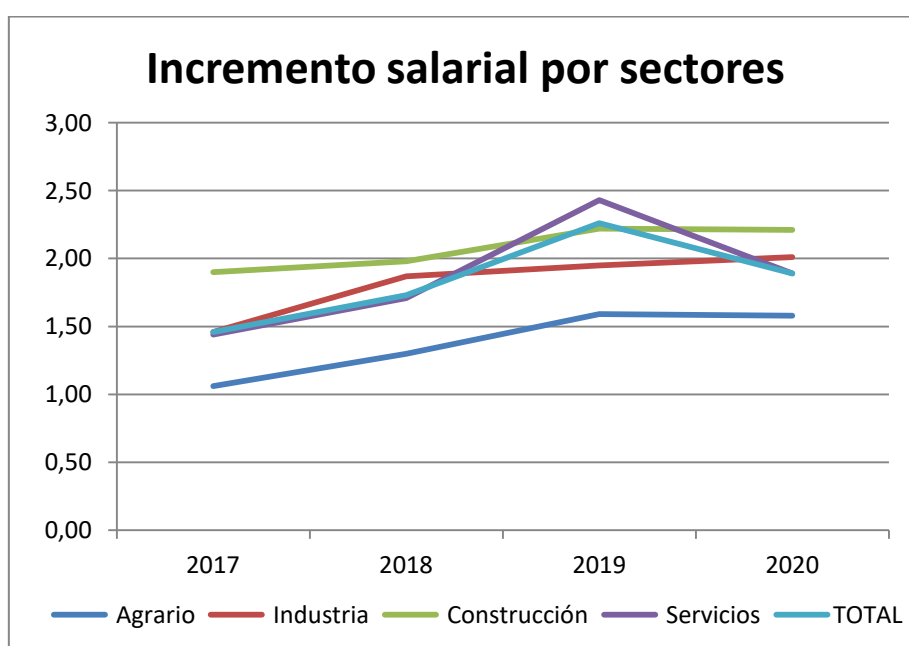
Tal y como la tabla de la página siguiente muestra, el mayor número de convenios que han registrado efectos económicos corresponden en cada uno de los tres últimos años al sector Servicios, seguido por los de Industria y, a mucha distancia, por los de Construcción y los del sector Agrario. La misma situación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

EFECTOS 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*	4.359	10.387.130	2,26
Agrario	79	457.108	1,59
Industria	1.657	2.530.553	1,95
Construcción	133	779.172	2,22
Servicios	2.490	6.620.297	2,43
TOTAL 2020*	2.770	7.056.316	1,93
Agrario	56	378.165	1,58
Industria	1.043	1.866.215	2,01
Construcción	85	615.208	2,21
Servicios	1.586	4.195.728	1,89

* Datos provisionales con registros hasta el 30 de septiembre de 2020.

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

En los cuatro grandes sectores se observa una línea ascendente en la variación salarial pactada a lo largo de los cuatro años, tanto en los datos totales como en los convenios de empresa y en los de ámbito superior. El gráfico revela, empero, de forma bastante clara algunas diferencias entre ellos: los convenios de Industria y Construcción muestran líneas ascendentes constantes y, aunque construcción se mantiene siempre por encima de Industria, la diferencia entre ellos tiende a desaparecer; por su parte, en el sector Agrario ese ascenso del incremento salarial se detiene en 2020, mientras que en el sector Servicios lo que se produce es una clara caída en este año. La línea que representa al total está absolutamente afectada por el sector Servicios, que todos los años representa a más del 55% de los convenios y al 60% de las personas por ellos afectadas.



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

Centrándonos en el 2020, si cruzamos los incrementos salariales por sectores con el ámbito funcional de los convenios, observamos que la diferencia general de algo más de tres décimas a favor de los convenios de ámbito superior a la empresa, no se reproduce por igual en los cuatro grandes sectores: mientras en Industria esta diferencia asciende hasta casi las siete décimas y en el sector Agrario supera las cuatro, en el caso de la Construcción no llega a las dos décimas y en Servicios se queda en una décima a favor de los convenios sectoriales.

Tramos de variación salarial media

VARIACIÓN SALARIAL MEDIA POR TRAMOS				
AÑOS	CONVENIOS	TOTAL TRABAJADORES/AS	VARIACIÓN SALARIAL (%) (1)	TRABAJADORES/AS SOBRE TOTAL (%)
TOTAL 2018 (1)	5.589	11.423.657	1,73	100
Inferior al 0,00	5	567	-6,14	0,00
Igual al 0,00	504	361.859	0,00	3,17
Del 0,01 al 0,49	77	35.037	0,25	0,31
Del 0,50 al 0,99	437	788.613	0,64	6,90
Del 1,00 al 1,50	2.218	3.565.731	1,25	31,21
Del 1,51 al 2,00	1.583	4.256.211	1,87	37,26
Del 2,01 al 2,50	368	1.364.972	2,33	11,95
Del 2,51 al 3,00	165	610.524	2,85	5,34
Superior al 3,00	232	440.143	4,47	3,85
TOTAL 2019 *(1)	4.359	10.387.130	2,26	100
Inferior al 0,00	5	688	-5,30	0,01
Igual al 0,00	186	45.670	0,00	0,44
Del 0,01 al 0,49	63	32.309	0,26	0,31
Del 0,50 al 0,99	416	194.256	0,64	1,87
Del 1,00 al 1,50	1.475	2.581.995	1,27	24,86
Del 1,51 al 2,00	1.068	3.529.735	1,92	33,98
Del 2,01 al 2,50	803	2.425.038	2,32	23,35
Del 2,51 al 3,00	151	448.264	2,87	4,32
Superior al 3,00	192	1.129.175	5,65	10,87
TOTAL 2020 *(2)	2.770	7.055.316	1,93	100
Inferior al 0,00	1	80	-10,00	0,00
Igual al 0,00	129	388.762	0,00	5,51
Del 0,01 al 0,49	48	32.232	0,29	0,46
Del 0,50 al 0,99	475	365.939	0,78	5,19
Del 1,00 al 1,50	732	1.272.271	1,27	18,03
Del 1,51 al 2,00	811	2.245.898	1,94	31,83
Del 2,01 al 2,50	334	2.173.980	2,35	30,81
Del 2,51 al 3,00	121	211.323	2,91	3,00
Superior al 3,00	119	364.831	4,47	5,17

(1) Variación salarial revisada.

(2) Variación salarial pactada.

* Datos provisionales con registros hasta el 30 de septiembre de 2020.

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

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 la mejoría salarial que se venía produciendo en los últimos años, sobre todo si nos fijamos en el alcance cada vez menos significativo de convenios que pactasen incrementos salariales negativos o congelación salarial que, tras el máximo histórico alcanzado en 2014 (la congelación afectó ese año al 34,3% de los y las trabajadoras) ha ido reduciéndose hasta el 0,4% del 2019; sin embargo, este indicador ha subido sensiblemente en 2020, hasta el 5,5%, y ello pese a que la mayoría de los efectos económicos registrados corresponden a revisiones salariales de convenios plurianuales, lo que significa que aún no se ha hecho notar la incertidumbre económica actual en toda su envergadura.

En 2020 se produce un aumento con respecto al 2019, en el porcentaje de trabajadoras y trabajadores con incrementos inferiores al 1%; y, por el contrario, una reducción en los tramos de incremento que van del 1 al 2%, si bien sigue siendo el tramo de incremento del 1,51 al 2% el que afecta a un mayor volumen de personas. Es destacable también el fuerte incremento porcentual de las y los trabajadores ubicados en el intervalo del 2,01 al 2,5%, pasando de suponer el 12% en 2018 y el 23% en 2019 al 31% en 2020, situándolo con los datos registrados hasta el momento en el segundo puesto en este ranking, si bien es cierto que este ascenso parece producirse en parte por una bajada en el porcentaje de personas ubicadas en el intervalo del 2,51 al 3%. El descenso del 2020 con respecto al año anterior en el número de personas afectadas por convenios que han registrado incrementos superiores al 3%, es normal si tenemos en cuenta que el porcentaje del 2019 estaba motivado por el registro de tres convenios sectoriales estatales, dos de ellos concentraron ese año la subida de varios años previos² y un tercero con un incremento salarial muy importante que ejercía un fuerte impacto sobre la media por el gran volumen de personas afectadas³.

Si atendemos al volumen de convenios, los datos del 2020 muestran un intercambio entre los tramos que ocupan el primer y segundo puesto con respecto a los años anteriores: mientras en los tres últimos años el primer puesto correspondía al tramo de incremento que va del 1 al 1,5% y el segundo al que va del 1,51 al 2%, en 2020 éste último ha pasado a ser el primero. En cualquier caso, no debemos olvidar la provisionalidad de los datos del 2019 y, sobre todo, los del 2020.

Efectos económicos 2020

En el IV AENC, firmado en julio del 2018 y con vigencia hasta finales del 2020, se acuerda 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 determinen, de un 1% más. Por tanto, estaríamos hablando de un incremento total de en torno al 3%.

² En concreto, el XV convenio estatal de Centros y servicios de atención a personas con discapacidad, que afecta a 200.000 personas y cuyas tablas llevaban dos años sin actualizar, pacta un incremento salarial del 8% para los tres años de vigencia. Y el XI convenio estatal de centros de asistencia y educación infantil, con tablas sin actualizar desde el 2015, registra un incremento superior al 13% para 74.268 trabajadores/as.

³ Se trata del Convenio de empresas de trabajo temporal que registra un incremento del 4,2% para 715.775 personas.

La tabla siguiente muestra un incremento salarial medio del 1,93% para este año, se trata, pues, de una cifra inferior al esperado en base a lo pactado en el IV AENC. Pero la tabla también evidencia claras diferencias dependiendo de si son convenios plurianuales revisados, es decir, firmados antes del 2020, cuyo incremento salarial medio se sitúa en el 1,94%; o si se trata de convenios que han iniciado su vigencia este año, cuyo incremento salarial medio se queda en el 1,58%, lo que lleva a pensar que muy probablemente la media final del incremento del 2020 sea inferior a la que muestra la tabla en estos momentos, alejándose aún más de los objetivos del acuerdo interconfederal. Es la situación opuesta a la descrita por estas fechas del pasado año.

EFFECTOS ECONÓMICOS - 2020			
por inicio de vigencia y ámbito funcional			
Ámbito funcional	TOTAL	Plurianuales que iniciaron su vigencia antes del 2020	Iniciaron su vigencia en 2020
Total 2020			
Nº de convenios	2.770	2.493	277
Trabajadores/as	7.055.316	6.810.812	244.504
Incremento salarial	1,93	1,94	1,58
Convenios de empresa			
Nº de convenios	2.104	1.880	224
Trabajadores/as	464.586	406.520	58.066
Incremento salarial	1,62	1,65	1,41
Convenios de ámbito superior a la empresa			
Nº de convenios	666	613	53
Trabajadores/as	6.590.730	6.404.292	186.438
Incremento salarial	1,95	1,96	1,64

Datos provisionales a 30 de septiembre de 2020

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

Si atendemos al ámbito funcional de los convenios, como ya es habitual, el incremento es mayor en los sectoriales (1,95%) que en los de empresa (1,62%) y en ambos ámbitos este dígito es superior en las revisiones salariales anuales (1,96% y 1,65% respectivamente) que en los convenios firmados en el año (1,64% y 1,41% respectivamente), siendo en los convenios sectoriales donde se produce una diferencia mayor.

Aunque los convenios sectoriales mantienen incrementos salariales superiores y la caída de las subidas retributivas con respecto al 2019 se ha producido en todos los ámbitos funcionales, lo cierto es que ésta ha sido mucho más acusada en los convenios sectoriales. En cualquier caso, y considerando el correspondiente IPC anual, si en 2019 se produjo una recuperación de parte del poder adquisitivo perdido durante los años de la anterior crisis económica, los incrementos salariales pactados este año, con un IPC negativo (la inflación anual estimada en septiembre es del -0,4%), estarían también claramente por encima y recuperando poder de compra. En la situación actual no es la subida salarial, desafortunadamente, nuestra preocupación más importante, la crisis que la pandemia está provocando amenaza con una pérdida de puestos de trabajo superior a la producida durante la crisis del 2008.

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

- Cinco comunidades se sitúan por encima de la media: Madrid, Cataluña, Canarias, Castilla La Mancha y Cataluña, por orden de mayor a menor incremento. Las estadísticas por ámbito territorial no ofrecen datos desagregados en base al momento de la firma del acuerdo, lo que impide saber si en estas comunidades el incremento es mayor porque tienen más peso o no los convenios firmados antes del 2020.
- Si atendemos al ámbito funcional, en los convenios sectoriales son las mismas comunidades del punto anterior, a las que se suma Aragón, las que superan la media salarial. Mientras que en el ámbito de empresa, Baleares y La Rioja (con un coincidente 2,37%) se sitúan a la cabeza, siendo las únicas en las que la subida pactada en el ámbito de empresa supera al del ámbito sectorial.

CONVENIOS Y TRABAJADORES/AS AFECTADOS POR CONVENIOS COLECTIVOS QUE HAN REGISTRADO EFECTOS ECONÓMICOS PARA 2020 POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS				
COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y ÁMBITO ESTATAL O INTERAUTONÓMICO	TOTAL CONVENIOS			
	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial (en %)	Jornada Media (h/año)
TOTAL	2.770	7.055.316	1,93	1.754,81
INTERAUTONÓMICOS	252	2.582.144	1,90	1.748,91
ANDALUCÍA	376	871.667	1,89	1.773,05
ARAGÓN	100	102.628	1,84	1.700,78
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	76	93.205	2,14	1.757,90
BALEARS (ILLES)	31	179.261	0,35	1.775,68
CANARIAS	88	177.117	2,06	1.787,43
CANTABRIA	77	91.724	1,80	1.756,06
CASTILLA-LA MANCHA	107	217.390	2,06	1.759,88
CASTILLA Y LEÓN	235	195.834	1,89	1.759,82
CATALUÑA	290	716.728	2,01	1.759,72
COMUNITAT VALENCIANA	229	418.699	1,79	1.720,17
EXTREMADURA	62	63.150	1,83	1.761,60
GALICIA	175	130.604	1,83	1.767,72
MADRID (COMUNIDAD DE)	133	899.548	2,41	1.770,28
MURCIA (REGIÓN DE)	42	59.659	1,69	1.776,51
NAVARRA (C. FORAL DE)	125	72.383	1,78	1.710,21
PAÍS VASCO	329	168.573	1,70	1.693,32
RIOJA (LA)	33	12.286	1,55	1.767,81
CEUTA Y MELILLA	10	2.716	1,85	1.752,58

Fuente: Elaboración propia a partir de la en la ECCT del MITES – Avance Mensual Septiembre 2020

- Las diferencias entre comunidades oscilan entre el 0,35% de Baleares⁴ en el límite inferior y el 2,41% de Madrid.

⁴ Este bajo porcentaje es debido en gran medida al acuerdo adoptado el pasado 5 de mayo por la Comisión Negociadora del Convenio sectorial de Hostelería para su modificación, ampliando su vigencia hasta el 31 de marzo del 2023, y aprobando una congelación en todos los conceptos retributivos durante un año, del 1 de abril del 2020 al

En cuanto a la jornada anual pactada, el País Vasco sigue siendo la Comunidad con la media de jornada laboral anual registrada más baja con 1.693 horas, seguida por Aragón y Navarra; mientras que las jornadas laborales más amplias corresponden a Canarias, Murcia y Baleares con medias superiores a las 1.775 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
2015	5.642	438	7,76	10.227.278	1.280.246	12,52
2016	5.640	492	8,72	10.738.608	1.318.715	12,28
2017	5.741	672	11,71	10.855.280	1.918.324	17,67
2018	5.589	763	13,65	11.423.657	2.048.932	17,94
2019 *	4.359	717	16,45	10.387.130	2.042.643	19,67
2020 *	2.770	661	23,86	7.055.316	1.502.052	21,29

* Datos provisionales a 30 de septiembre de 2020.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística CCT MITES

A partir del 2015, tal y como la tabla muestra, se inicia una lenta recuperación de la cláusula de salvaguarda en los convenios colectivos de modo que, con los datos disponibles de este año, podemos afirmar que en 2020 se ha triplicado el porcentaje de convenios que la incluyen con respecto al 2015, si bien este 24% aún sigue muy alejado del 47% del 2007.

31 de marzo del 2021. Este convenio es el que afecta a más personas en esta comunidad autónoma, un total de 99.527 trabajadores y trabajadoras. En el Acta se dice que: “Este Acuerdo tiene el objetivo, entre otros, de proteger las empresas y las personas trabajadoras del sector de hostelería de la Comunidad Autónoma de las Islas Baleares. Las partes que lo suscriben manifiestan su compromiso de mantener el empleo en la medida de lo posible en este sector. En este sentido, las organizaciones empresariales firmantes del presente Acuerdo se comprometen a recomendar a las empresas medidas, con relación a sus plantillas, que tiendan a preservar el empleo, por lo que se opte por decisiones, en su caso, como la suspensión los contratos de trabajo o la reducción de jornada, en lugar de por figuras tales como los expedientes de despidos colectivos”.

Si atendemos al porcentaje de trabajadores y trabajadoras afectadas por estas cláusulas de garantía, la recuperación parece seguir un ritmo algo más lento pero siempre ascendente. Los datos del 2020 muestran un mayor porcentaje de inclusión de estas cláusulas en los convenios de empresa que en los de ámbito superior (un 25,5% frente a un 18,8%) y también en el porcentaje de personas afectadas (el 32,7% frente al 20,5%), en cambio, en el año 2007 la diferencia se producía a favor de los convenios sectoriales, por tanto, es en estos convenios en los que se han perdido en mayor medida y en los que parecen más difíciles de recuperar.

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 2020 (el 84% del total de los que contienen cláusula de garantía) es también superior al del ámbito sectorial (76%); la mayor diferencia, no obstante, se produce en el porcentaje de personas afectadas por esta retroactividad: mientras el 80,4% 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 44,8%. En cualquier caso, merece una valoración positiva el hecho de que en general se advierta una subida en términos porcentuales con respecto al 2019.

Por sectores de actividad, también se aprecian diferencias importantes en los convenios que han registrado efectos económicos para el 2020: mientras que el porcentaje de los que cuentan con cláusula de garantía asciende al 28,8% en el sector industrial y en el sector Agrario y en Servicios está en torno al 21,5%, en la Construcción se queda en el 9,41%.

Estas diferencias son más abultadas en relación al porcentaje de personas afectadas por convenios con cláusula de garantía: en Industria también a la cabeza en este parámetro, el 47% de las personas cuyos convenios han registrado efectos económicos para este año están amparadas por una cláusula de garantía salarial, mientras que en los restantes sectores este porcentaje baja drásticamente: un 13% en Servicios, y un 8,5% tanto en el sector Agrario como en Construcción. Si consideramos el carácter retroactivo o no de las cláusulas de garantía, la situación se invierte: sólo el 32,4% de las personas del sector industrial con cláusula de garantía cuentan con el carácter retroactivo de las mismas, mientras que este porcentaje sube al 48% en el caso de la Construcción, al 72% en el de Servicios y al 95% en el sector Agrario.

Efectos económicos 2020 por ámbito funcional

Los cuadros de este apartado muestran un mayor nivel de desagregación de los 2.104 convenios que han registrado el incremento salarial para 2020: el primero de ellos relativo a los convenios de empresa en base a su titularidad; y el segundo centrado en los convenios de ámbito superior a la empresa, en base a su ámbito funcional.

Convenios de EMPRESA - Efectos económicos para 2020			
Titularidad	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial en %
TOTAL	2.104	464.586	1,62
Empresa privada	1.933	409.033	1,57
Empresa pública	129	39.400	1,95
Administración del Estado y la Seguridad Social	1	1	1
Administración autonómica y local	41	16.061	1,97

Datos provisionales con registros hasta el 30 de septiembre de 2020.

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

Del primero se concluye que entre los convenios de empresa el incremento medio pactado para este año es del 1,62%, tres décimas por debajo del general de este año, y también tres décimas por debajo del incremento pactado en 2019 en los convenios de empresa. Las empresas privadas siguen siendo las que registran el incremento salarial medio más bajo (1,57%). Por su parte, en el ámbito público la diferencia es muy escasa entre los convenios correspondientes a las administraciones autonómicas y locales (1,97%) y las empresas públicas (1,95%). En todos los ámbitos el incremento de este año es inferior al del 2019, siendo en las empresas públicas donde se ha producido la mayor caída (el dato correspondiente a diciembre de 2019 situaba el incremento en estas empresas en el 3,07%, lo que supone una bajada de más de un punto), en las empresas de las administraciones autonómicas y locales la caída es de tres décimas (en 2019 el incremento registrado hasta diciembre se situaba en el 2,26%), mientras que en las empresas privadas, que partían de un incremento menor en 2019 (1,69%) la caída es de poco más de una décima.

Convenios de ÁMBITO SUPERIOR a la empresa - Efectos económicos para 2020			
Ámbito funcional	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial en %
TOTAL	666	6.590.730	1,95
Grupo de empresas	53	213.241	1,43
Sector	613	6.377.489	1,97
Provinciales	391	2.257.006	1,96
Autonómicos (1)	162	1.926.739	1,98
Interautonómicos	1	6.000	2,00
Nacionales	59	2.187.744	1,97

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

Datos provisionales con registros hasta el 30 de septiembre de 2020.

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

La desagregación funcional del cuadro correspondiente a los convenios de ámbito superior a la empresa muestra escasas variaciones entre los convenios de ámbito sectorial, que se sitúan en una horquilla que oscila entre el 1,96% de los provinciales y el 2% correspondiente al único convenio interautonómico. La diferencia, sin embargo, entre el ámbito sectorial y el de grupo de empresa sí es muy significativa, el 1,43% de incremento medio que corresponde a los 53 convenios de grupos de empresas les sitúa a la cola, por debajo, incluso, del correspondiente a las empresas privadas.

2. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE FIRMA

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

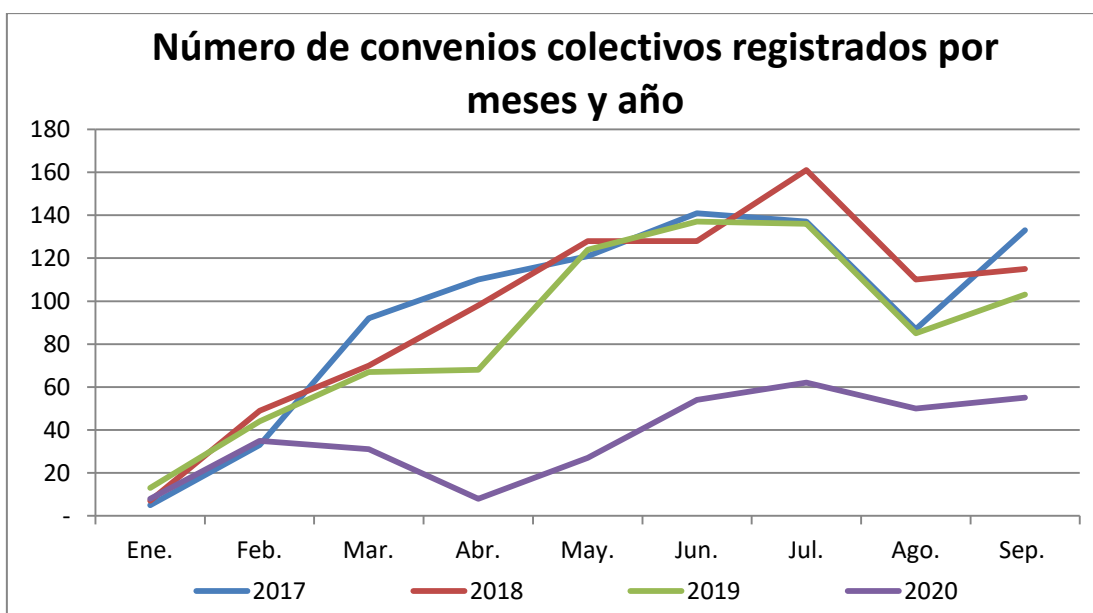
Superados los problemas en la renovación de un importante número de convenios sectoriales durante los años de la anterior crisis económica, el número de convenios firmados pareció normalizarse a partir del 2014 con una cifra de acuerdos que gira en torno a los 1.850 convenios anuales. Sin embargo, dado que los datos correspondientes al 2020 llegan hasta septiembre, para poder evaluar el ritmo de las firmas de este año, hemos reflejado en el siguiente cuadro el número de convenios, así como el de los y las trabajadoras por ellos afectadas, desagregados por ámbito funcional y registrados durante los nueve primeros meses de cada uno de los años.

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
2016	836	633	203	1.279.971	140.496	1.139.475
2017	858	644	214	1.993.268	104.479	1.888.789
2018	860	629	231	2.253.530	130.356	2.123.174
2019	737	553	184	1.451.239	136.711	1.314.528
2020	277	224	53	244.504	58.066	186.438

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

Los datos de la tabla reflejan de manera contundente la fuerte caída producida en la firma de convenios colectivos en 2020, tanto en términos generales como en cada una de las desagregaciones por ámbito funcional, si bien es mayor en el ámbito sectorial: en lo que va de año se ha registrado un 71% menos de convenios sectoriales firmados que en 2019 en igual periodo, en el ámbito empresarial los convenios firmados en 2020 suponen el 59% de los correspondientes al 2019.

En cuanto a la caída provocada sobre el número de trabajadores y trabajadoras afectadas, no es en absoluto proporcional al descenso de los acuerdos firmados, registrados y publicados en lo que va de año: las 244.504 personas totales afectadas por los convenios firmados este año, suponen el 16,85% de los 1.451.239 trabajadores y trabajadoras vinculadas a los convenios firmados en 2019, y este porcentaje es aún menor en el ámbito sectorial (el 14,18%); mientras que las 58.066 personas afectadas por los convenios empresariales firmados en 2020 suponen el 42,47% de las 136.711 supeditadas a los convenios de empresa firmados el pasado año.



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

El gráfico que representa la evolución de la firma de convenios durante los primeros nueve meses de los últimos cuatro años, muestra un arranque casi común para todas las líneas con el cierre en enero con un número muy escaso de acuerdos, se mantienen casi iguales en febrero, y en marzo se inicia el desmorone que se consuma en abril de la línea que representa al 2020. A partir de ahí, y al igual que ocurría en el gráfico comentado en el primer apartado del informe en relación al registro de los efectos económicos, se reinicia el ascenso en la firma de acuerdos en 2020, con un descenso más leve del que exhiben los restantes años en época vacacional, pero que en ningún momento alcanza a ninguno de los años previos.

Convenios firmados por nuevas unidades de negociación

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

CONVENIOS FIRMADOS POR NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN por años y ámbito funcional						
AÑO	NUEVOS CONVENIOS FIRMADOS			PERSONAS POR ELLOS AFECTADAS		
	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2011	264	241	23	276.928	30.296	246.632
2012	338	323	15	72.415	46.378	26.037
2013	662	625	37	270.280	55.303	214.977
2014	608	575	33	144.691	48.696	95.995
2015	545	524	21	391.741	32.675	359.066
2016	506	480	26	122.453	50.560	71.893
2017	500	479	21	105.789	46.360	59.429
2018	499	471	28	77.623	50.163	27.460
2019 (*)	393	369	24	108.052	36.422	71.630
2020 (*)	68	60	8	78.582	3.153	75.429

(*) Datos provisionales

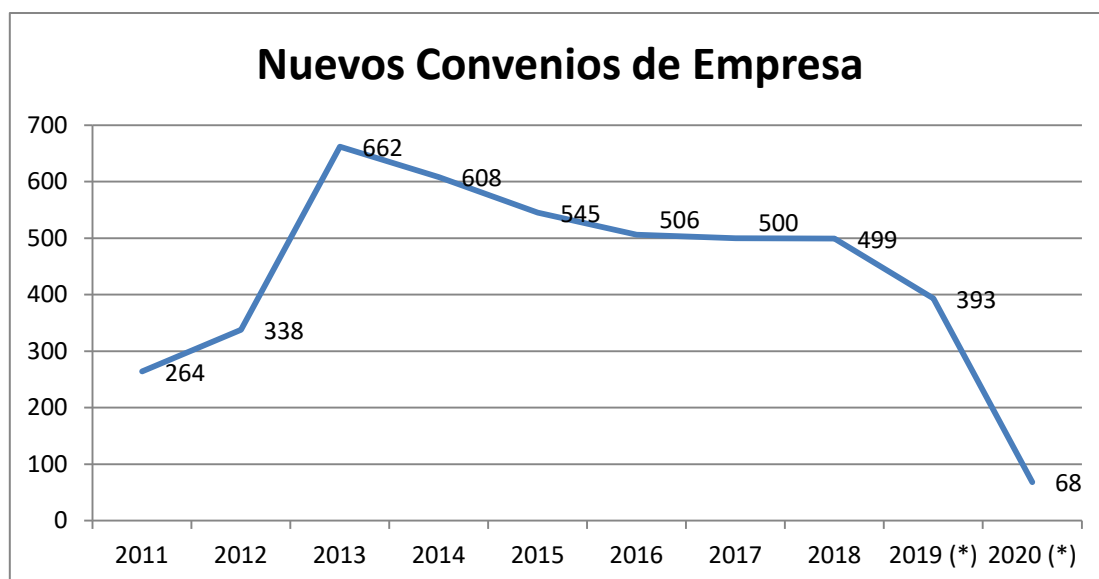
Datos acumulados mes a mes dentro de cada uno de los años, correspondientes a los convenios firmados por nuevas unidades de negociación, cuya información se ha recibido hasta septiembre de 2020.

Fuente: ECCT Avance mensual Septiembre de 2020 MITES:

Los nuevos convenios de empresa suponen el 95% del total de los creados desde 2011, pero sólo afectan al 24% de los trabajadores/as. Por el contrario, los pocos convenios de ámbito superior a la empresa aportan un volumen muy importante de cobertura personal⁵, 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 el ámbito sectorial hubiera sido desagregado, En concreto, de los 8 convenios de ámbito superior a la empresa creados en 2020, 2 son de grupos de empresas y afectan a 10.650 personas, lo que implica una media de 5.325 personas por convenio, mientras que los restantes 6 convenios sectoriales afectan a 64.779 trabajadores/as ascendiendo la media a 10.797 personas por convenio, es decir, el doble.

La tabla muestra también, y en el gráfico siguiente queda más claro, que el mayor incremento en el número de nuevos convenios se produce en 2013 -prácticamente el doble que en 2012- como respuesta inmediata a la reforma laboral, siendo también el año en que se alcanza el punto más álgido de la serie, dado que a partir de ahí se inicia un descenso lento pero sostenido hasta el momento, si bien debemos recordar que los datos sólo son definitivos hasta el 2018.

⁵ En 2015 se firmó el convenio de Acción e Intervención Social que afectaba a 150.000 trabajadores/as.



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

De cara a una evaluación más correcta del dato correspondiente al 2020, en el siguiente cuadro hemos considerado únicamente los convenios de nueva creación registrados hasta el mes de septiembre para cada uno de los años y, además, hemos calculado el porcentaje que estos nuevos convenios suponen sobre los firmados cada año.

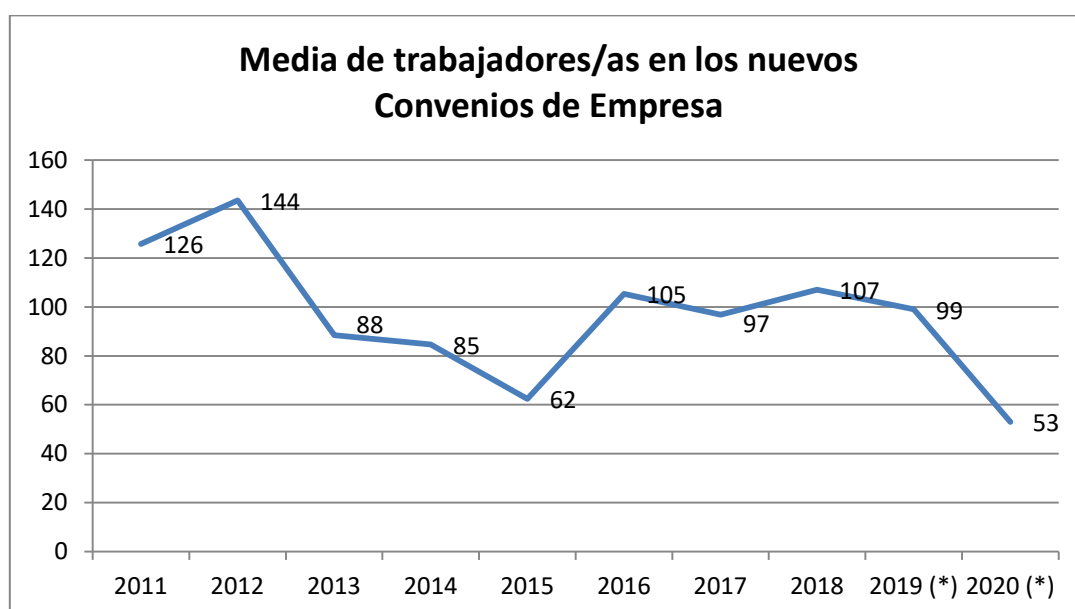
CONVENIOS FIRMADOS por NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN y %s sobre el TOTAL DE FIRMADOS registrados hasta el 30 de septiembre de cada uno de los años.						
AÑO DE FIRMA	Nº CONVENIOS FIRMADOS POR NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN			% FIRMADOS POR NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN sobre TOTAL		
	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA
2015	282	273	9	37,11	45,27	5,73
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	68	60	8	24,55	30,36	15,09

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

Los datos de la tabla indican un descenso muy pronunciado en el número de convenios de nueva creación en 2020, tanto de ámbito sectorial como de empresa, sin embargo estos datos no son en absoluto comparables a los de los años previos, no sólo por su provisionalidad estadística sino también por las específicas circunstancias que nos acompañan; de hecho, si nos fijamos en los porcentajes que representan sobre el total de los firmados en cada uno de los ámbitos, podemos comprobar que los porcentajes del 2020 son casi idénticos a los del 2019, lo que significa que la firma de convenios de nueva creación se ha visto afectada por el parón provocado por la pandemia sanitaria en la misma intensidad que la firma de la renovación de los convenios ya existentes.

Tanto 2019 como 2020 son años aún no cerrados estadísticamente y habrá que esperar para saber si esa tendencia relativa a la baja que muestra el cuadro se mantiene finalmente.

Si atendemos al número de personas afectadas por los nuevos convenios de empresa, el siguiente gráfico evidencia que entre 2012 y 2015 se produce un descenso continuo en el tamaño medio de las empresas que suscriben convenios nuevos, frente a lo que sucedía en épocas anteriores a la crisis y a la reforma del 2012, cuando los convenios 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, con datos aún provisionales. En 2020, sin embargo, la línea vuelve a bajar drásticamente, un cambio que deberemos tomar con mucha cautela pues bien podría ser algo puntual reflejo de lo inusual del año en curso, o podría confirmar el leve descenso que la curva inicia en 2019.



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

Si obviamos el dato correspondiente al 2020, 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 datos cada vez a las cifras del 2011 –primer año del que se disponen datos-.

Por sectores de actividad se mantiene una distribución bastante similar a la de años anteriores, con la única diferencia de que en este año aún no se ha creado ningún convenio nuevo del sector Agrario: de los 53 nuevos convenios generados en 2020, la inmensa mayoría (49 que suponen el 72% del total) son del sector Servicios, mientras que a la Industria corresponden 15 (el 22% del total); y los 4 restantes corresponden al sector de Construcción (el 6% del total).

3. JORNADA PACTADA

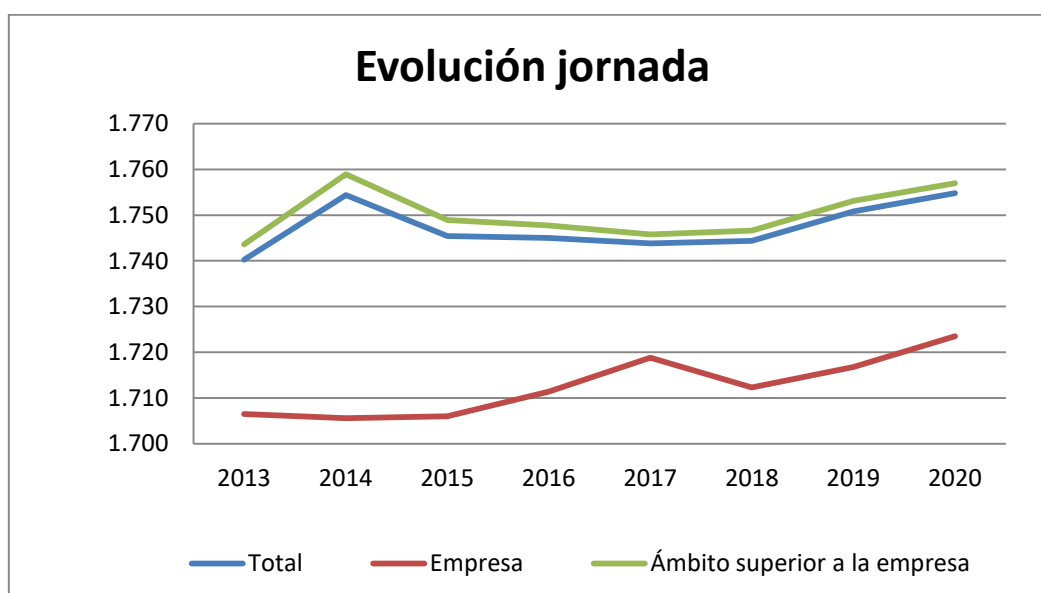
De los datos sobre la evolución de la jornada registrada desde el 2013 podemos extraer algunas conclusiones:

- En primer lugar, tras el incremento medio de 14 horas anuales registrado en 2014, se inicia una bajada general del 2015 al 2018 que suponen en torno a trece horas menos en los cuatro años –no llega, pues, a compensarse la subida del 2014-, una tendencia que parece quebrarse en 2019 con un incremento de nueve horas y media. Lo registrado en lo que va de año supone una jornada media anual de casi cuatro horas más que en 2019, y parece confirmar el cambio de tendencia iniciada en 2018. Desde 2013 la jornada media anual ha aumentado en más de catorce horas y media.

Jornada anual pactada (horas/año) por ámbito funcional			
Año	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2013	1.740,2	1.706,5	1.743,6
2014	1.754,4	1.705,6	1.758,9
2015	1.745,4	1.706,0	1.748,9
2016	1.745,0	1.711,4	1.747,7
2017	1.743,7	1.718,8	1.745,8
2018	1.741,4	1.712,8	1.743,7
2019*	1.750,9	1.712,9	1.753,8
2020*	1.754,8	1.723,5	1.757,0

* Datos provisionales

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.

- En segundo lugar – y en el gráfico se refleja de forma aún más clara-, 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 de 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. A partir del 2018, sin embargo, ambas líneas caminan en el mismo sentido, reduciéndose en ese año y aumentando en los dos últimos. En 2020 la jornada se incrementa en todos los ámbitos, pero el aumento es, con los datos disponibles en este momento, más importante en los convenios de empresa (diez horas y media más) que en los sectoriales (tres horas más).
- 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 importante.

4. 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	434	14.345

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 afectadas⁶, las cifras han ido bajando todos los años hasta 2019 en el que, pese a tratarse de un año todavía provisional y por tanto susceptible de aumentar, ofrece datos superiores a los del 2018.

Para hacer más justa la comparación del 2020 con los años anteriores, en la tabla siguiente hemos limitado el cómputo de los registros correspondientes a los nueve primeros meses de cada uno de los últimos cinco años. En ella podemos apreciar que ya en septiembre del pasado año se evidenciaba un posible repunte, sin embargo, los datos indican una fuerte caída en 2020 debida en gran parte, al igual que ocurre con los registros de los restantes tipos de acuerdos, a la situación sanitaria que motivó el estado de alarma. En cualquier caso, debemos tener en cuenta que si los datos de cualquier año son considerados aún muy provisionales en el mes de septiembre, el nivel de provisionalidad e incertidumbre del 2020 es aún mayor, y aún lo es más en

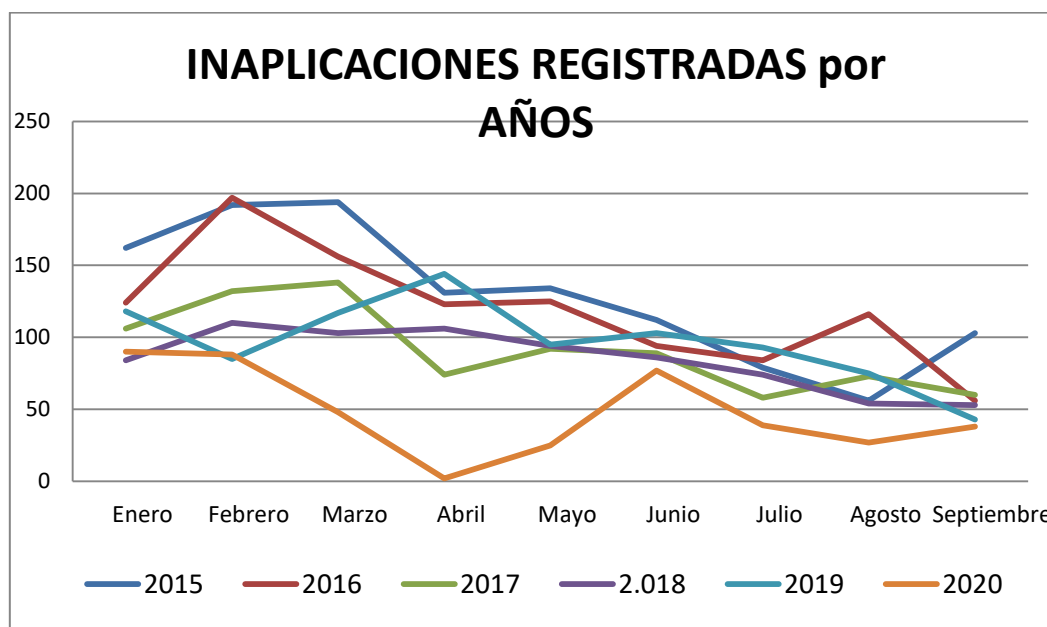
⁶ El elevado número de personas afectadas por los acuerdos de inaplicación en 2013 se debe, fundamentalmente, a los acuerdos firmados ese año en grandes empresas del sector financiero con plantillas anormalmente grandes cuando hablamos de este tipo de acuerdos (Bankia, Cajas Rurales Unidas, NCG Banco, Banco de Caja de España de Inversiones, Ibercaja Banco, Grupo Liberbank...).

relación a las inaplicaciones, recurso empleado por las empresas en momentos de dificultades económicas y es obvio que ahora vivimos uno de esos momentos.

INAPLICACIONES REGISTRADAS HASTA SEPTIEMBRE CADA UNO DE LOS AÑOS		
AÑO DE DEPÓSITO	INAPLICACIONES	TRABAJADORES/AS
2015	1.163	31.586
2016	1.075	24.446
2017	822	16.464
2018	764	13.545
2019	873	16.628
2020	434	14.345

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

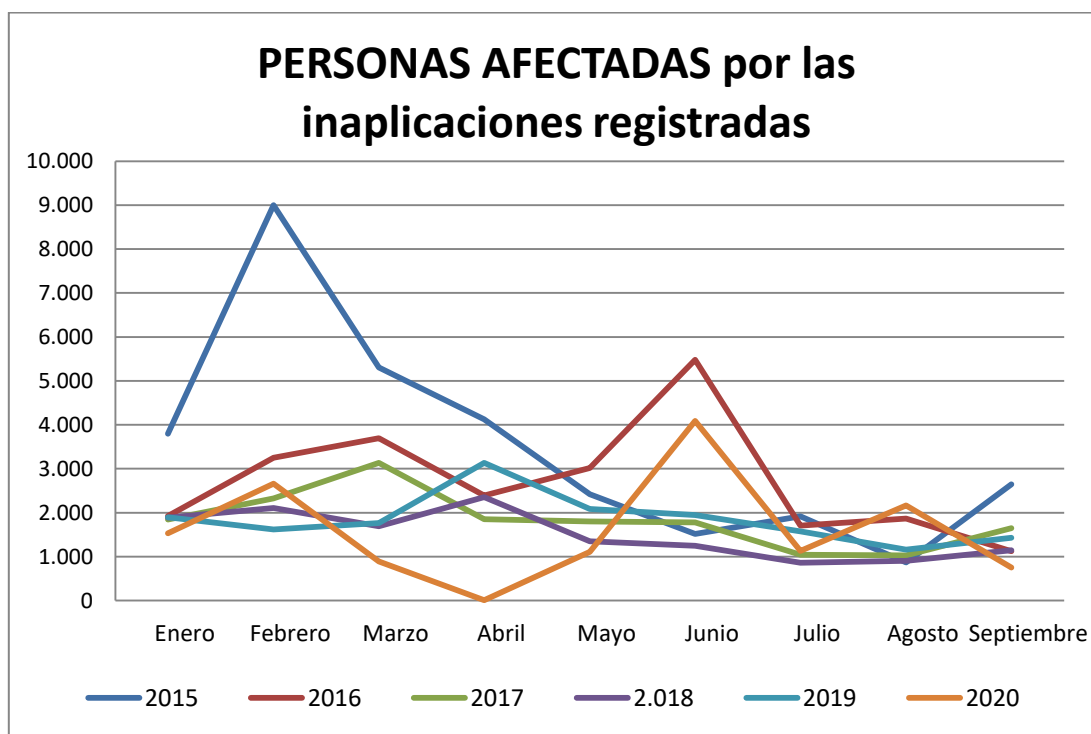
Con los datos disponibles, la curva que dibujan los registros de inaplicaciones durante los primeros nueve meses de este año es muy parecida a la de los convenios de nueva creación: arranca en enero y febrero con valores bajos pero no alejados de los años restantes, cae drásticamente en marzo y abril, sube en los meses de mayo y junio y vuelve a caer en verano para subir muy ligeramente en septiembre, manteniéndose siempre por debajo de los restantes años. La lógica de la curva sería que se mantuviera por debajo en lo que resta del año y que fuera el más exiguo en el número de inaplicaciones de toda la serie.



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

La línea que en el gráfico siguiente representa a las personas afectadas por estos acuerdos del 2020 es más o menos similar a la del gráfico anterior hasta el mes de mayo, pero en el mes de junio se registra una inaplicación que afecta a los 3.087 trabajadores/as de Adeslas Dental, firmada el 27 de mayo por una comisión ad hoc y

negociada e inscrita en el registro cuando aún permanecía el estado de alarma; este acuerdo genera un pico sólo superado por el mes de junio del 2016 cuando fue registrada la inaplicación de Banco Caja España de Inversiones Salamanca y Soria que afectaba a 3.361 personas. En julio la línea baja para volver a subir en agosto y a bajar de nuevo el último mes.



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

Quizás lo más llamativo del gráfico en relación al 2020 sea el hecho de que, exceptuando el periodo coincidente con el estado de alarma, en los restantes meses la línea naranja se entremezcla con las demás, y ello pese a que el número de acuerdos es sensiblemente inferior, lo que nos lleva a deducir que la media de personas afectadas por estas inaplicaciones es mayor a la de los restantes años. Y, efectivamente, si dividimos el número de personas afectadas por el de las inaplicaciones del cuadro de la página anterior, resulta que la media es de 33 personas en 2020 seguido por la del 2015 que es de 27 personas.

La desagregación que la estadística oficial hace por tamaño de las empresas que acuerdan inaplicaciones es la correspondiente a la pequeña (hasta 49 trabajadores/as), mediana (entre 50 y 249 trabajadores/as) y gran empresa (a partir de 250 trabajadores/as). Con esta clasificación: el 74% de los acuerdos registrados en 2020 se producen en empresas pequeñas, sin embargo, estos acuerdos sólo afectan al 35% del total de trabajadores/as; el 15% en empresas medianas que vinculan al 34% de los y las trabajadoras y 7% en las grandes que afectan al 31% de las personas.

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 trabajadoras/es afectados. Concretamente, el 64% de las inaplicaciones registradas en 2020 son del sector servicios y afectan al 53% de las personas. El segundo lugar lo ocupa el sector de la construcción con un 16% de los acuerdos, ligera pero sorprendentemente por delante de Industria, si bien el número de personas afectadas es mayor en el sector industrial que en la construcción, lo que nuevamente nos sitúa en 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 2020 son el 4% del total pero afectan al 13% de las personas.

% INAPLICACIONES POR SECTOR DE ACTIVIDAD y ÁMBITO DE APLICACIÓN SOBRE TOTAL ANUAL			
% SECTOR DE ACTIVIDAD	Nº de INAPLICACIONES	EMPRESAS	TRABAJADORES/AS
TOTAL 2018	987	857	20.924
Agrario	3,85	4,08	11,90
Industria	10,64	10,74	28,24
Construcción	11,65	10,39	8,20
Servicios	73,86	74,80	51,67
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	434	383	14.345
Agrario	4,15	4,44	13,25
Industria	15,67	17,23	24,70
Construcción	16,36	16,71	9,37
Servicios	63,82	61,62	52,68

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

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 94,7% de los acuerdos de inaplicación registrados en 2020 fueron adoptados en periodo de consultas, mientras que los acuerdos aprobados por las comisiones paritarias del convenio supusieron el 3,7%, los alcanzados en órgano bipartito (sistemas autónomos de solución de conflictos) sólo fueron 5, que suponen el 1,2% del total, 3 de ellos fueron adoptados por acuerdo de mediación y 2 por laudo; y por último, en el seno de un órgano tripartito (Comisión consultiva nacional de convenios colectivos y órganos análogas de la comunidades autónomas) fueron asumidas sólo 2 de estas inaplicaciones (que apenas suponen el 0,5% 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 96,5% de las inaplicaciones registradas en 2020 se producen sobre un convenio sectorial, un porcentaje algo inferior al del 2019, pero cuya contundencia se mantiene y sigue suponiendo un claro cuestionamiento de la utilidad del cambio legal.

CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS	INAPLICACIONES DE CONVENIOS	% DE INAPLICACIONES	TRABAJADORES/AS
TOTAL 2017	1.076	100,0	23.625
Cuantía salarial	644	59,9	14.900
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	130	12,1	1.570
Sistema de remuneración	45	4,2	1.178
Cuantía salarial, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	36	3,4	449
Cuantía salarial y jornada de trabajo	27	2,5	701
Cuantía salarial, Jornada de trabajo y Sistema de remuneración	24	2,4	331
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	20	1,9	337
Resto de casos	150	13,8	4.159
TOTAL 2018	987	100,0	20.924
Cuantía salarial	560	56,7	10.985
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	144	14,6	1.760
Sistema de remuneración	39	4,0	729
Horario y distribución del tiempo de trabajo	30	3,0	438
Cuantía salarial, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	28	2,8	370
Cuantía salarial y Jornada de trabajo	25	2,5	810
Cuantía salarial y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	20	2,0	110
Resto de casos	141	14,3	5.722
TOTAL 2019	1.044	100,0	22.280
Cuantía salarial	532	51,0	10.362
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	107	10,3	2.098
Sistema de remuneración	65	6,2	1.155
Horario y distribución del tiempo de trabajo	38	3,6	360
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	47	4,5	283
Jornada de trabajo, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	37	3,5	326
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	33	3,2	1.352
Resto de casos	185	17,7	6.344
TOTAL 2020	1.044	100,0	22.280
Cuantía salarial	532	51,0	10.362
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	107	10,3	2.098
Sistema de remuneración	65	6,2	1.155
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	47	4,5	283
Horario y distribución del tiempo de trabajo	38	3,6	360
Jornada de trabajo, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	37	3,5	326
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	33	3,2	1.352
Resto de casos	185	17,7	6.344

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

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 incidido sobre una minoración de la cuantía salarial, 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 las restantes materias susceptibles de ser inaplicadas, prácticamente sólo aparecen la jornada y la distribución del tiempo de trabajo, así como las mejoras voluntarias a la acción protectora de la Seguridad Social, con unos porcentajes muy pequeños y, además, casi siempre combinados con cuestiones retributivas.

