

BALANCE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

NEGOCIACIÓN COLECTIVA- JUNIO 2022



confederación sindical
de comisiones obreras

Edita: Confederación Sindical de CCOO
Elaboración: Secretaría confederal de Acción Sindical
Madrid, 10 de Junio 2022

Indice

NEGOCIACIÓN COLECTIVA – Junio 2022

1. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS	4
<i>Sectores de actividad</i>	8
<i>Tramos de variación salarial media</i>	10
<i>Efectos económicos 2022</i>	12
<i>Cláusula de garantía salarial</i>	14
<i>Efectos económicos 2022 por ámbito funcional</i>	16
2. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE FIRMA	18
<i>Convenios firmados por nuevas unidades de negociación</i>	19
3. JORNADA PACTADA	23
4. INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS	25

NEGOCIACIÓN COLECTIVA – Junio 2022

El presente informe ha sido realizado a partir de los datos publicados en la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social. La última publicación corresponde al Avance Mensual del mes de Abril de 2022, sin embargo, para la elaboración de algunas tablas y/o gráficos hemos recurrido a otras publicaciones –anuales o avances mensuales del mes de abril de otros años-.

En la valoración de los datos debemos tener en cuenta que los correspondientes a los años 2020, 2021 y sobre todo del 2022 son aún provisionales, es decir que se verán modificados por registros aún no contabilizados, mientras que los correspondientes a los años previos son datos estadísticamente cerrados.

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

1. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS

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

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

La tabla de la página siguiente muestra los datos de evolución del número de convenios que han registrado efectos económicos en la última década y, tal y como podemos apreciar en ella, el incremento en el número de registros hasta el 2017, con respecto a lo que venía produciéndose en 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, el número de convenios colectivos que han registrados efectos económicos supera los cinco mil quinientos en todos los años estadísticamente cerrados.

Que los datos correspondientes a los tres últimos años, pero fundamentalmente los de 2021 y sobre todo al 2022, muestren cifras bastante inferiores es debido, por una

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

EFECTOS ECONÓMICOS por años y ámbito funcional						
Año	CONVENIOS			TRABAJADORES/AS (en miles)		
	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2013	4.589	3.395	1.194	10.265,4	932,7	9.332,7
2014	5.185	4.004	1.181	10.304,7	867,2	9.437,5
2015	5.642	4.493	1.149	10.227,3	846,9	9.380,3
2016	5.640	4.471	1.169	10.738,6	804,3	9.934,3
2017	5.741	4.555	1.186	10.855,3	822,8	10.032,5
2018	5.589	4.413	1.176	11.423,7	857,7	10.565,9
2019	5.540	4.385	1.155	11.397,9	921,6	10.476,4
2020 (*)	4.392	3.394	998	10.241,0	702,6	9.538,4
2021 (*)	3.471	2.636	835	8.945,3	584,9	8.360,4
2022 (*)	2.037	1.567	470	5.376,8	350,1	5.026,4

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

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

Si atendemos a la desagregación de los datos en base al ámbito funcional, hasta el 2019 podemos apreciar que los registros correspondientes a los convenios de ámbito superior a la empresa son bastante homogéneos, situándose los años cerrados en una horquilla que va de los 1.149 correspondientes al 2015 a los 1.194 del 2013, una diferencia mínima de 45 registros.

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

El número de registros de efectos económicos del 2022 es lógicamente muy inferior al de los años previos, están limitados a los registrados con anterioridad al año más los

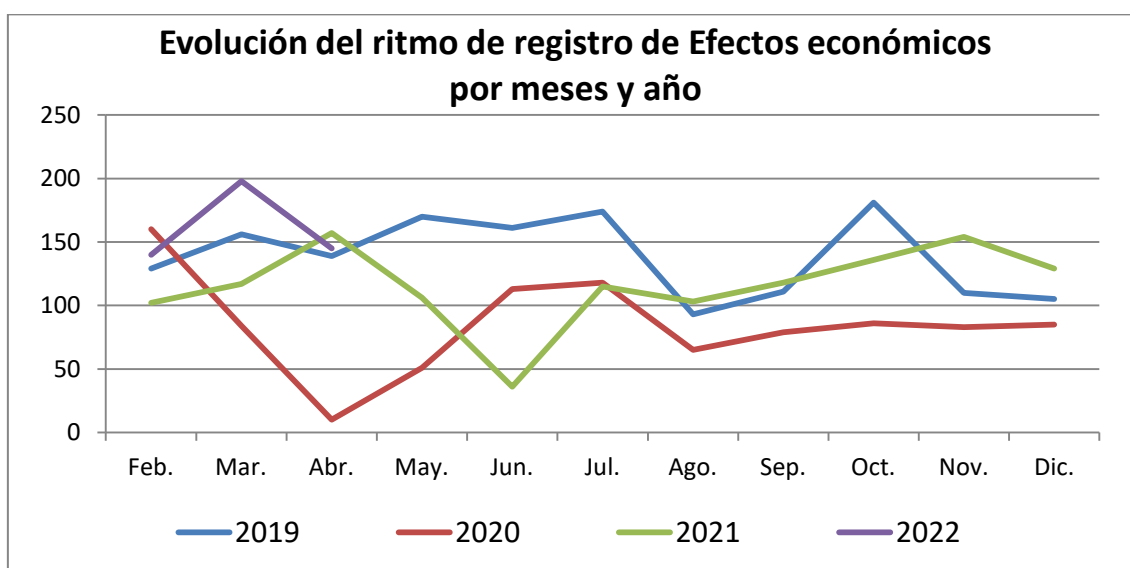
correspondientes a los cuatro primeros meses. Sin embargo, comparando estos datos con lo acaecido durante igual periodo de los años previos, en la tabla siguiente podemos apreciar que el ritmo de registro de los efectos económicos del 2022 se ha recuperado casi totalmente de la debacle producida por la pandemia sanitaria.

EFFECTOS ECONÓMICOS						
registrados hasta Abril de cada uno de los años por ámbito funcional						
Año	CONVENIOS			TRABAJADORES/AS (en miles)		
	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2018	2.148	1.598	550	5.368,5	349,5	5.019,0
2019	2.431	1.825	606	6.912,6	407,3	6.505,2
2020	2.344	1.753	591	6.502,3	349,0	6.153,3
2021	1.989	1.571	418	4.157,2	274,2	3.883,0
2022	2.037	1.567	470	5.376,8	350,1	5.026,4

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

Los datos de la tabla confirman la quiebra del ascenso que se venía produciendo en el ritmo de registro hasta 2019: en 2020 todas las cifras son inferiores a las del año anterior, tanto en el número total de registros como en los datos desagregados para cada uno de los ámbitos funcionales, así como en el de las personas afectadas; un descenso, en cualquier caso, no muy acusado debido a la incidencia de las revisiones salariales automáticas registradas durante los años previos.

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



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

El gráfico muestra muy claramente que el desplome en el número de registros de efectos económicos en 2020 se produce a partir del mes de marzo, coincidiendo con el inicio del estado de alarma decretado por la pandemia, pero dado que es en el mes de enero cuando se incorporan en las estadísticas oficiales todos los efectos económicos registrados con antelación –fundamentalmente las revisiones salariales automáticas correspondientes al año en cuestión de los convenios plurianuales acordados en los años anteriores y registradas al tiempo que el texto convencional-, arranca el mes de febrero por encima, incluso, del 2019, una “ventaja” de partida que suaviza en gran medida la diferencia en los primeros meses entre 2020 y 2019, una diferencia que fue haciéndose más pronunciada a medida que el 2020 fue avanzando.

En el gráfico se aprecia también que el nivel de partida más bajo es el correspondiente al 2021, pero los registros producidos en los meses siguientes dibujan una línea inversa a la del 2020. Pese a que la incidencia de la pandemia seguía siendo importante, la situación del pasado año no era en absoluto comparable a la vivida en 2020.

Por su parte, la línea del 2022 irrumpe por la parte superior del gráfico, lo que indica que en términos generales el número de registros es superior al de los años anteriores.

Los convenios de empresa que han registrado efectos económicos para 2022 suponen el 77% del total, ascendiendo a 1.567; sin embargo sólo afectan a 350.055 personas, el 6,5% del total. Por tanto, y como es lógico y habitual, mientras el grueso de los registros corresponde a las actualizaciones salariales de los convenios de empresa, el grueso de las personas se concentra en las actualizaciones salariales de los sectoriales.

Evolución de la VARIACIÓN SALARIAL MEDIA (%)			
Año	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2014	0,50	0,37	0,52
2015	0,71	0,46	0,73
2016	1,01	0,84	1,02
2017	1,46	1,21	1,48
2018	1,73	1,44	1,76
2019	2,24	2,03	2,26
2020 (*)	1,74	1,49	1,76
2021 (*)	1,69	1,54	1,70
2022 (1) (*)	2,4	2,58	2,39

(*) Datos provisionales con los registros efectuados hasta el 30 de Abril del 2.022.

(1) El dato correspondiente al incremento del 2021 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.

En cuanto al incremento del salario medio pactado, los datos muestran un alza continuada desde 2014 hasta 2019, efecto claro del repunte económico en esos años y de la firma –en julio del 2018- del IV AENC, en el que se acordó un incremento salarial fijo del 2%, al que habría que añadir una parte variable ligada a conceptos tales como la evolución de la productividad, resultados... o los que en cada convenio se determinasen, de un 1% más. Por tanto, estábamos hablando de un incremento anual total de entre el 2 y el 3%.

Sin embargo en 2020, con datos aún provisionales, se advierte un descenso en el incremento con respecto al 2019, aun cuando el Acuerdo Interconfederal aún estaba vigente y la inmensa mayoría de los registros correspondiesen a incrementos salariales pactados y registrados antes del 2020. En el origen de este cambio de tendencia se encuentra en cierta medida la crisis sanitaria, pero también es debido a la utilización por muchos convenios del IPC pasado como referencia en la subida salarial, debemos recordar que el IPC del 2019 se cerró en el 0.8% frente al 1,2% del 2018. En definitiva, en 2020 el incremento salarial medio en los convenios de todos los ámbitos funcionales, se sitúa por debajo del porcentaje mínimo del 2% referenciado en el IV AENC. Ahora bien, dado que el 2020 cerró con un IPC negativo (-0,3%), pese a la caída del incremento salarial pactado, los salarios siguieron recuperando poder de compra.

En 2021 el incremento salarial ha seguido bajando con respecto al año previo si bien la diferencia es menor y, además, si atendemos al ámbito funcional de los convenios, podemos advertir que ésta es provocada por los sectoriales, pues en los de empresa el incremento salarial medio ha subido -1,54% frente 1,49% del 2020-.

El aumento de inflación a lo largo del pasado año cerró el IPC interanual del 2021 en un 6,5%, un índice tan elevado deberá repercutir sobre la subida salarial pactada para el 2022. Y efectivamente, el incremento es superior este año a la del 2021, situándose en el 2,4% con datos hasta abril, un incremento sin embargo muy alejado aún de ese 6,5% cuando, además, continuamos con la inflación desbocada -8,3% interanual en abril- lo que nos sitúa de nuevo ante un escenario de pérdida muy significativa del poder adquisitivo de los salarios.

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

Sectores de actividad

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

En cuanto a la variación salarial, en los cuatro grandes sectores se produce un descenso en 2020 con respecto al 2019, tanto en los datos totales como en los convenios de empresa y en los de ámbito superior, con la única excepción de los convenios sectoriales de Construcción que registran un incremento medio ligeramente superior -dos centésimas- contrarrestando la caída en el ámbito empresarial y manteniendo la subida media en el 2,22%, idéntica a la del 2019.

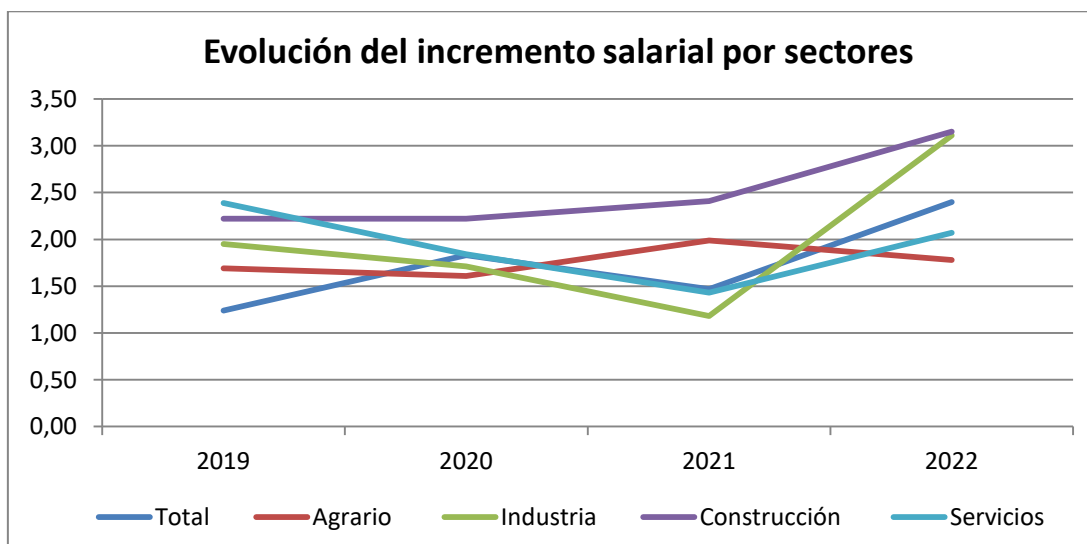
EFECTOS ECONÓMICOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD			
Año / Sector	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial (%)
TOTAL 2019	5.539	11.397.608	2,24
Agrario	94	494.707	1,69
Industria	1.991	2.661.455	1,95
Construcción	160	811.899	2,22
Servicios	3.294	7.429.547	2,39
TOTAL 2020*	3.799	9.007.407	1,83
Agrario	72	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
TOTAL 2022***	2.037	5.376.480	2,40
Agrario	41	84.896	1,78
Industria	832	1.685.478	3,11
Construcción	43	50.816	3,15
Servicios	1.121	3.555.290	2,07

* 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.

*** Datos provisionales con registros hasta el 30 de abril de 2022 – Incremento salarial no revidado.

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

El gráfico revela de forma bastante clara algunas diferencias más entre sectores: Construcción es el único sector que consigue mantener constante esa línea ascendente a lo largo de los cuatro últimos años y mantener también en 2022 la posición más

elevada de los años previos. En el sector Agrario se produce una ligera bajada en 2020 que remonta con mucha fuerza en 2021 para caer de nuevo en el presente año y situarse en la posición más baja. 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 al 2021, para subir de nuevo en 2022, si bien es evidente que la fuerza con la que sube Industria es muy superior a la que muestra la línea de Servicios: entre ambos sectores el incremento medio pactado para este año difiere en más de un punto porcentual.

Centrándonos en 2022, si cruzamos los incrementos salariales con el ámbito funcional de los convenios podemos advertir una diferencia de casi dos décimas a favor del ámbito empresarial (2,39% en los convenios sectoriales frente al 2,58% en los de empresa). Una diferencia favorable a los de empresa que se reproduce en todos los sectores excepto en Industria, en el que los convenios sectoriales superan en casi cuatro décimas a los de empresa (3,14% el incremento pactado en los convenios sectoriales frente al 2,76% en los de empresa).

Pero, al margen de la Industria, la diferencia general de dos décimas a favor de los convenios de empresa, no se reproduce por igual en los restantes sectores: mientras en el sector Agrario y en la Construcción esta diferencia aumenta hasta situarse en torno a un punto porcentual (un 0,97% y un 1,03%, respectivamente), en el caso del sector Servicios apenas es de tres décimas y media.

En cualquier caso, debemos tener en cuenta que estos datos se refieren al incremento salarial inicialmente pactado y estas diferencias sectoriales podrían verse afectadas por la aplicación de las cláusulas de garantía, información de la que no dispondremos hasta la publicación del cierre anual provisional del 2022.

Tramos de variación salarial media

De la tabla por tramos de variación salarial media y del porcentaje de trabajadoras y trabajadores incluidos en cada tramo de la página siguiente, podemos extraer algunas conclusiones:

- La mejoría salarial que se venía produciendo en los últimos años, sobre todo en relación al alcance cada vez menos significativo de convenios que pactaban incrementos salariales negativos o congelación salarial, se quebró en 2020: tras el máximo histórico alcanzado en 2014, cuando la congelación salarial afectó al 34,3% de las personas trabajadoras, había ido reduciéndose hasta el 0,4% del 2019; sin embargo, este indicador subió sensiblemente en 2020, afectando al 12,1% de las y los trabajadores, y siguió subiendo hasta los 570 convenios en 2021 y al 15,7% de las personas afectadas por los convenios que hasta el momento han registrado efectos económicos para el pasado año. En relación al 2022, con datos hasta abril, ningún convenio ha pactado un incremento negativo y se reduce drásticamente tanto el número de convenios que han pactado congelación salarial como el de personas por ellos afectadas.

VARIACIÓN SALARIAL MEDIA POR TRAMOS				
AÑOS	CONVENIOS	TOTAL TRABAJADORES/AS	VARIACIÓN SALARIAL (%) (1)	TRABAJADORES/AS SOBRE TOTAL (%)
TOTAL 2020 (1)	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)	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
TOTAL 2022 (3)	2.037	5.376.480	2,40	100
Inferior al 0,00	-	-	-	-
Igual al 0,00	91	206.002	0,00	3,83
Del 0,01 al 0,49	26	10.693	0,21	0,20
Del 0,50 al 0,99	123	162.108	0,62	3,02
Del 1,00 al 1,50	475	1.510.785	1,16	28,10
Del 1,51 al 2,00	477	1.918.019	1,96	35,67
Del 2,01 al 2,50	144	366.651	2,45	6,82
Del 2,51 al 3,00	106	78.349	2,87	1,46
Superior al 3,00	595	1.123.873	5,51	20,90

(1) Variación salarial revisada. Datos provisionales con registros hasta el 31 de julio de 2021

(2) Variación salarial pactada. Datos provisionales con registros hasta el 31 de diciembre de 2021

(3) Variación salarial pactada. Datos provisionales con registros hasta el 30 de abril de 2022

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

- En cuanto a las personas afectadas, el volumen más importante de trabajadores/as ha recuperado la horquilla que ocupara en 2019 -del 1,51 al 2%-, un intervalo por encima al que ocupara en 2020 -del 1 al 1,5%-. Si bien en 2019 la segunda posición la ocupaba el intervalo que va del 2,01 al 2,5% y en 2022 esta segunda posición la ocupa la horquilla de incremento entre el 1 y el 1,5%.
- Si nos fijamos en la primera columna, número de convenios, sí podemos advertir un cambio significativo en 2022 frente a los años anteriores: la mayoría de los convenios han pactado un incremento que se sitúa en el intervalo más elevado, los que han pactado un incremento superior al 3%, seguido de cerca ciertamente de los que lo han hecho entre el 1 y el 2%.

Efectos económicos 2022

Centrándonos en los efectos económicos pactados para este año, tal y como ya hemos comentado y a diferencia de lo que venía ocurriendo hasta ahora, el incremento salarial medio del 2,40% registrado hasta el momento para 2022 no se mantiene uniforme si atendemos al ámbito funcional de los convenios, el incremento medio es mayor en los convenios de empresa (2,58%) que en los sectoriales (2,39%) y esta circunstancia se produce tanto en los que fueron firmados con anterioridad al año como en los firmados en lo que va del 2022. Y, por otro lado, la tabla siguiente también nos permite apreciar que mientras en los convenios de empresa el incremento salarial pactado para este año es mayor en los firmados en estos primeros cuatro meses del año que en los firmados con anterioridad, en el ámbito sectorial ocurre a la inversa, lo que podría indicar que está siendo el ámbito sectorial el que más problemas está teniendo para evitar la pérdida de poder adquisitivo que la inflación está provocando, si bien no podemos olvidar que el número de convenios registrados que han pactado este incremento en lo que va de año es aún muy reducido y no podemos sacar conclusiones categóricas en este sentido.

EFFECTOS ECONÓMICOS - 2022			
por inicio de vigencia y ámbito funcional			
Ámbito funcional	TOTAL	Firmados antes del 2022	Firmados en 2022
Total 2022			
Nº de convenios	2.037	1.918	119
Trabajadores/as	5.376.480	5.138.500	237.980
Incremento salarial	2,40	2,42	2,10
Convenios de empresa			
Nº de convenios	1.567	1.491	76
Trabajadores/as	350.055	328.981	21.074
Incremento salarial	2,58	2,58	2,66
Convenios de ámbito superior a la empresa			
Nº de convenios	470	427	43
Trabajadores/as	5.026.425	4.809.519	216.906
Incremento salarial	2,39	2,41	2,05

Datos provisionales a 30 de Abril de 2022

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

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:

- Ocho de las comunidades no llegan al 2,40% de incremento medio, si bien Aragón es la única que se sitúa por debajo del 2%. Pero junto a esta comunidad, los convenios interautonómicos que afectan a cerca de dos millones y medio de personas, tampoco llegan a ese 2%, tirando de la media general hacia abajo. Por el lado contrario, tres comunidades superan el 4% de incremento medio: País Vasco destaca a la cabeza con un 5,13%, seguida por Cantabria con un 4,21% y la Comunidad Valenciana con un 4,13%.

CONVENIOS Y TRABAJADORES/AS AFECTADOS POR CONVENIOS COLECTIVOS QUE HAN REGISTRADO EFECTOS ECONÓMICOS PARA 2022 POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS

COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y ÁMBITO ESTATAL O INTERAUTONÓMICO	TOTAL CONVENIOS			
	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial (en %)	Jornada Media (h/año)
TOTAL	2.037	5.376.480	2,40	1.740,10
INTERAUTONÓMICOS	166	2.444.144	1,93	1.730,68
ANDALUCÍA	332	493.123	2,64	1.773,38
ARAGÓN	67	144.482	1,74	1.758,86
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	51	76.262	2,91	1.762,57
BALEARS (ILLES)	33	46.118	2,46	1.775,68
CANARIAS	51	28.725	3,48	1.769,89
CANTABRIA	57	21.063	4,21	1.750,19
CASTILLA-LA MANCHA	80	89.395	2,01	1.779,08
CASTILLA Y LEÓN	192	196.368	2,02	1.758,40
CATALUÑA	198	504.055	2,29	1.688,13
COMUNITAT VALENCIANA	152	335.066	4,13	1.764,25
EXTREMADURA	43	46.097	2,42	1.766,00
GALICIA	130	129.829	3,52	1.781,78
MADRID (COMUNIDAD DE)	95	625.461	2,64	1.756,05
MURCIA (REGIÓN DE)	39	49.567	2,26	1.764,70
NAVARRA (C. FORAL DE)	80	25.136	3,23	1.696,47
PAÍS VASCO	235	113.590	5,13	1.685,19
RIOJA (LA)	20	6.957	2,23	1.749,41
CEUTA Y MELILLA	16	1.042	2,34	1.748,83

Fuente: Elaboración propia a partir de la en la ECCT del MITEs – Avance Mensual Abril 2022

- Si atendemos al ámbito funcional, en los convenios sectoriales son las mismas comunidades del punto anterior –Aragón, Castilla La Mancha, Castilla y León, Rioja, Cataluña, Murcia, Extremadura y Ceuta y Melilla- las que se sitúan por debajo de la media, además de los convenios interautonómicos. Y de nuevo el País Vasco se sitúa en cabeza con un 5,36% de incremento medio en los convenios sectoriales, mientras que Aragón vuelve a cerrar la lista con un 1,52% en este ámbito funcional, seguida por los convenios de ámbito interautonómico que con un 1,93% de incremento medio afectan a más de un millón setecientas mil personas.
- En cuanto a los convenios de ámbito empresarial, sólo seis comunidades superan el 2,58% de incremento medio general en este ámbito: Galicia, País Vasco, Navarra, Cantabria, Aragón, Asturias y Castilla La Mancha –ordenadas de mayor a menor incremento-. Y sólo dos comunidades se quedan por debajo del 2% en este ámbito, Baleares con un 1,98% y Murcia que con un 1,88% cierra la relación con el incremento salarial medio más bajo entre los convenios de empresa.

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 1.685 horas, seguida por Cataluña, y Navarra, únicas por debajo de las 1.700 horas anuales; mientras que las jornadas laborales más amplias corresponden a Galicia, Castilla La Mancha, Baleares y Andalucía con medias superiores a las 1.770 horas anuales.

Por ámbito funcional, la jornada media anual pactada es inferior en los convenios de empresa: treinta y dos horas menos al año que en los de ámbito superior: 1.710 horas frente a 1.742. Por comunidades, sólo en tres se invierte esta relación: Navarra, en la que los convenios sectoriales tienen de media treinta horas anuales menos de jornada que los de empresa; Cataluña en la que la diferencia es de casi diez horas; y Cantabria con una diferencia de casi tres horas, además de los convenios interautonómicos en los que los sectoriales han registrado una jornada media anual inferior en algo más de diez horas a la correspondiente a los convenios de empresa de este ámbito territorial.

En las restantes comunidades los convenios sectoriales tienen de media una jornada anual mayor que los de ámbito empresarial, con diferencias que oscilan entre las 139 horas anuales de Baleares hasta la casi total equiparación en La Rioja.

Por otra parte, Cataluña, Navarra y País Vasco, son las comunidades en las que los convenios sectoriales han registrado hasta ahora las jornadas medias más bajas, por debajo de las 1.700 horas anuales.

Cláusula de garantía salarial

La incorporación de cláusulas de garantía salarial en los convenios colectivos fue cayendo paulatinamente a raíz de la crisis del 2008 y de los cambios operados en la regulación del incremento salarial –fundamentalmente mediante la sustitución del IPC previsto y/o real por el IPC pasado- hasta el 2015: mientras que el 47,37% de los convenios que registraron efectos económicos en 2007, y que afectaban al 65,97% de los y las trabajadoras, contaban con cláusula de “salvaguarda”, en 2015 únicamente un 7,76% de los convenios que registraron efectos económicos, y que afectaban al 12,52% de las personas trabajadoras, contaban con este tipo de cláusula.

CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL por año de efectos económicos						
AÑO DE FIRMA	CONVENIOS			TRABAJADORES/AS		
	TOTAL	CON CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL		TOTAL	CON CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL	
		Nº de Convenios	% de Convenios		Nº de Trabajadores	% de Trabajadores
2015	5.642	438	7,76	10.227.278	1.280.246	12,52
2016	5.640	492	8,72	10.738.608	1.318.715	12,28
2017	5.741	672	11,71	10.855.280	1.918.324	17,67
2018	5.589	763	13,65	11.423.657	2.048.932	17,94
2019	5.539	788	14,23	11.397.608	2.112.345	18,53
2020 *	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
2022 ***	2.037	318	15,61	5.376.480	1.446.478	26,90

* Datos provisionales a 31 de julio de 2021.

** Datos provisionales a 31 de diciembre de 2021

*** Datos provisionales a 30 de Abril de 2022.

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

A partir del 2015, tal y como la tabla anterior muestra, se inicia una lenta recuperación de la cláusula de salvaguarda en los convenios colectivos hasta 2021, si bien los porcentaje de convenios que la incluyen parecen indicar que este proceso se ha detenido en los últimos años, debemos tener en cuenta que los datos correspondientes al 2020, 2021 y sobre todo 2022 son aún muy provisionales; en cualquier caso con los datos disponibles, en el presente año baja por primera vez este porcentaje, aunque se trate de una bajada muy ligera, con un 15,6% muy alejado todavía del 47% del 2007.

En relación al porcentaje de personas afectadas por estas cláusulas de garantía, la recuperación parece seguir un ritmo algo más lento pero siempre ascendente hasta el 2019. En 2020 y 2021, sin embargo, se produce un descenso claro, de modo que estos años presentan porcentajes inferiores incluso al del 2017. **Afortunadamente, 2022 arranca con un incremento de más de diez puntos con respecto al 2021**, una subida debida fundamentalmente al impacto de los convenios sectoriales: los porcentajes de inclusión de estas cláusulas en 2022 es muy superior en los convenios sectoriales, la contiene el 21,9% del total frente al 13,7% de los convenios de empresa; pero si atendemos al nivel de afectación personal, esta diferencia se agranda aún más: los convenios de empresa que contemplan la cláusula de garantía salarial afectan al 16,8% de las y los trabajadores mientras que los de ámbito sectorial alcanzan al 27,6%.

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 2022 (el 85% del total de los que contienen cláusula de garantía) es, por el contrario, superior al del ámbito sectorial (56%); la mayor diferencia, no obstante, se produce en el porcentaje de personas afectadas por esta retroactividad: mientras el 91% de quienes están cubiertos por convenios colectivos de empresa con cláusula de garantía cuentan con la retroactividad de las mismas, en el ámbito sectorial este porcentaje se reduce al 44%.

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

Por sectores de actividad, también se advierten diferencias importantes en el porcentaje de convenios que han registrado efectos económicos para el 2022: mientras que el porcentaje de los que cuentan con cláusula de garantía asciende al 23% en el sector Industrial, en el sector Agrario se sitúa en el 12%, en Servicios en el 11% y en la Construcción se queda en el 2%.

Estas diferencias son más abultadas aún en relación al porcentaje de personas afectadas por convenios con cláusula de garantía: mientras destacan con un alto porcentaje Industria y el Sector Agrario –el primero de ellos también a la cabeza en este parámetro, con un 55,4% de sus trabajadores y trabajadoras amparadas por una cláusula de garantía salarial, por su parte, en el reducido número de convenios

registrados del sector Agrario este porcentaje se reduce ligeramente hasta el 53,7%-, mientras que en el sector servicios este porcentaje baja drásticamente hasta el 13,1% y en la Construcción es apenas de un 0,1%, dado que ninguno de los seis convenios sectoriales de este sector de actividad con efectos económicos registrados para este año y hasta el momento contienen cláusula de garantía.

Si consideramos el carácter retroactivo o no de las cláusulas de garantía en relación a los diferentes sectores de actividad, los datos indican pocas variaciones entre ellos: si exceptuamos la Construcción -en el que únicamente un convenio de empresa de los registrados ha constatado que tiene cláusula de garantía y que ésta tiene efectos retroactivos- en los restantes el porcentaje de los que tienen carácter retroactivo se sitúa entre el 75 y el 80% de los convenios. Sin embargo, si atendemos al porcentaje de personas que contando con cláusula de garantía cuentan con la retroactividad de la misma, sí se advierte diferencias significativas por sectores: en este caso es Servicios el que se sitúa a la cabeza, para el 57% de las personas trabajadoras de este sector afectadas por una cláusula de garantía opera la retroactividad, once puntos superior al 46% de media general; para Industria este porcentaje es del 42% y para el sector Agrario del 23%.

Efectos económicos 2022 por ámbito funcional

Los cuadros de este epígrafe muestran un mayor nivel de desagregación de los 2.037 convenios que han registrado el incremento salarial para 2022: el primero de ellos relativo a los 1.567 de ámbito de empresa en base a su titularidad; y el segundo centrado en los restantes 470 convenios de ámbito superior a la empresa en base a su ámbito funcional.

Del primero se concluye que entre los convenios de empresa el incremento medio pactado para este año es del 2,58%, ligeramente superior a la media general de este año. Pero a diferencia de lo que venía ocurriendo en años previos, son las empresas privadas las únicas que han registrado este año un incremento salarial medio superior a la media general (2,7% frente al 2,4% general), situándose por encima del correspondiente al ámbito público, en el que se aprecian diferencias muy escasas entre los dos convenios correspondientes a la Administración del Estado y la Seguridad Social (2%), a las empresas públicas (2,1%), y a los convenios de las administraciones autonómicas y locales (2,15%).

Convenios de EMPRESA			
Efectos económicos para 2022 por Titularidad			
Titularidad	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial en %
TOTAL	1.567	350.055	2,58
Empresa privada	1.425	275.392	2,71
Empresa pública	100	62.120	2,10
Administración del Estado y la Seguridad Social	2	387	2,00
Administración autonómica y local	40	12.156	2,15

Datos provisionales con registros hasta el 30 de Abril de 2022.

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

Convenios de ÁMBITO SUPERIOR a la empresa Efectos económicos para 2022 por Ámbito funcional			
Ámbito funcional	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial en %
TOTAL	470	5.026.425	2,39
Grupo de empresas	45	205.988	3,70
Sector	425	4.820.437	2,33
Provinciales	262	1.471.440	3,13
Autonómicos (1)	121	1.209.483	2,40
Interautonómicos	1	642	2,00
Nacionales	41	2.138.872	1,75

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

Datos provisionales con registros hasta el 30 de Abril de 2022.

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

En la desagregación funcional de los convenios de ámbito superior a la empresa, también se advierte una inversión con respecto a los datos de años previos: los 45 convenios de grupos de empresas son este año los que presentan una media de incremento pactado más alto -un 3,7%-, lo que les sitúa a la cabeza no sólo entre los convenios de ámbito superior a la empresa sino en la totalidad de las desagregaciones. Por su parte, la horquilla en la que se sitúan los convenios sectoriales oscila entre el 1,75% de los nacionales en el límite inferior y el 3,13% de los provinciales en el superior.

Convenios que han registrado efectos económicos para 2022 por Ámbito territorial			
Ámbito territorial	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial en %
TOTAL	2.037	5.376.480	2,40
Provinciales	1.391	1.618.862	3,12
Autonómicos	480	1.313.474	2,41
Estatales	166	2.444.144	1,93

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

Datos provisionales con registros hasta el 30 de Abril de 2022.

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

En la desagregación en base al ámbito territorial la dispersión en el incremento salarial pactado es también importante: a la cabeza se sitúan los 1.391 convenios provinciales con un incremento medio del 3,12%, seguidos por los 480 autonómicos con un incremento medio del 2,41%, también por encima de la media; y cierran los 166 convenios de ámbito estatal con el incremento salarial medio más bajo (1,93%), siendo los que a mayor número de personas afectan (casi al 46% del total), aunque son sólo el 8% del total de convenios que han registrado efectos económicos para este año.

2. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE FIRMA

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

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 2022 sólo llegan hasta abril, 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 cuatro primeros meses de cada uno de los años.

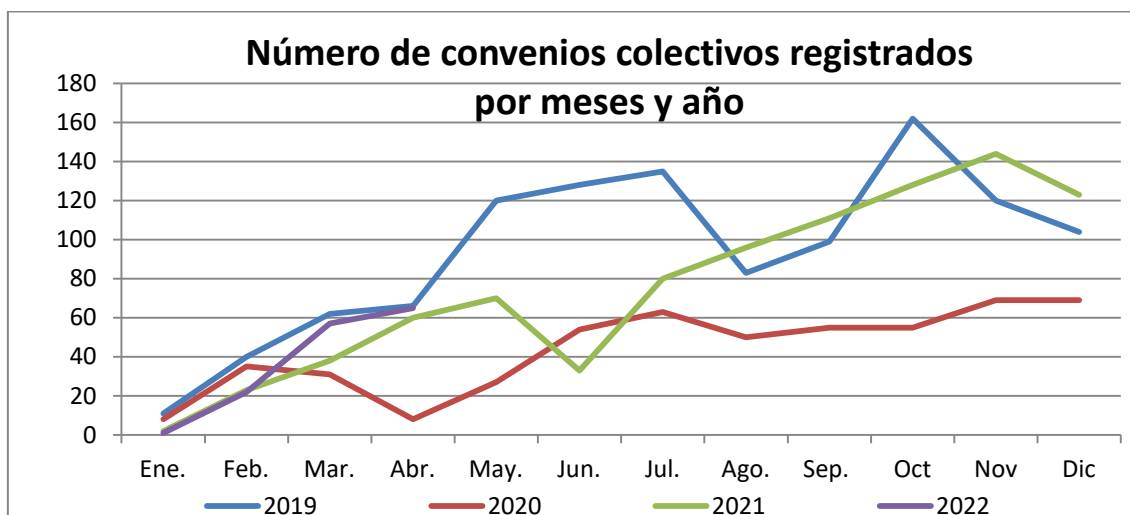
CONVENIOS COLECTIVOS Y PERSONAS AFECTADAS POR AÑO DE FIRMA y registrados hasta el 30 de Abril de cada uno de los años.						
AÑO DE FIRMA	CONVENIOS FIRMADOS			TRABAJADORES/AS		
	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA
2016	217	172	45	304.263	20.972	283.291
2017	236	185	51	307.648	19.806	287.842
2018	221	171	50	408.381	22.316	386.065
2019	190	145	45	238.702	12.892	225.810
2020	80	63	17	54.696	5.965	48.731
2021	123	98	25	588.384	57.794	530.590
2022	145	99	46	240.904	22.518	218.386

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

Los datos de la tabla reflejan que tras la contundente caída en la firma de convenios colectivos en 2020, tanto en términos generales como en cada una de las desagregaciones por ámbito funcional, en 2021 se inició una clara recuperación del nivel de acuerdos firmados con un considerable incremento con respecto al 2020, tanto en los convenios de ámbito de empresa como en los de ámbito superior, si bien las cifras seguían lejos aún de las correspondientes a los años previos a la pandemia sanitaria. En 2022, aunque el número de convenios firmados sigue siendo inferior a los del 2019 en relación a los convenios de ámbito empresarial, el nivel de firma parece haberse recuperado totalmente en el ámbito sectorial, sin embargo, no podemos inferir de estos datos en qué medida han sido cerradas en este ámbito todas las negociaciones pendientes de los años previos.

En relación al número de trabajadores y trabajadoras afectadas por los convenios firmados en lo que va de año, la cifra total es muy superior a la del 2020, situándonos en niveles similares a los del 2019, pero muy inferiores a los del 2021. Si bien, las

diferencias con respecto al año pasado se deben fundamentalmente a los convenios sectoriales, también se ha producido una fuerte caída en el número de personas afectadas por los convenios de empresa, pese a que el número total de los firmados es muy similar en los dos años.



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

El gráfico que representa la evolución de la firma de convenios por meses en los últimos cuatro años, muestra un arranque casi común para todas las líneas con un número muy escaso de acuerdos en el mes de enero y una subida muy similar en el mes de febrero. Es, sin embargo, a partir de marzo cuando destaca la fuerte caída de la línea que representa al 2020, una línea que sube a partir de mayo pero que no logra alcanzar en ningún momento a los años previos. Por su parte, la línea que representa a los acuerdos firmados en 2021 muestra un ascenso continuo prácticamente a lo largo de todo el año, con las excepciones de los meses de junio y diciembre.

En cuanto al 2022, con datos limitados a los cuatro primeros meses, la corta línea de evolución de la firma y registro de convenios en este año dibuja un recorrido más similar al del 2019 que a los otros dos años, lo que indica nuevamente una vuelta a la normalidad previa a la situación creada por la pandemia sanitaria.

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 hasta finales del 2021, en que los convenios sectoriales recuperaron nuevamente la prioridad aplicativa en materia salarial, fue utilizada por las empresas

con relativa frecuencia para crear convenios colectivos propios con la devaluación salarial como único objetivo.

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 (*)	196	182	14	101.374	24.680	76.694
2021 (*)	288	268	20	122.873	31.536	91.337
2022 (*)	26	21	5	52.150	3.305	48.845

(*) 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 el 30 de Abril de 2022.

Fuente: ECCT Avance mensual Abril 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 y las trabajadoras. Por el contrario, los convenios de ámbito superior a la empresa aportan habitualmente un volumen bastante mayor de cobertura personal¹, y ello pese a que en esta agrupación están incluidos los correspondientes a los grupos de empresas de ahí que, pese a que bajo este epígrafe se ubiquen la mayoría de las personas, sería lógico pensar que la media sería aún mayor si el dato se refiriese exclusivamente al ámbito sectorial.

En cualquier caso, los cinco convenios de ámbito superior a la empresa creados en 2022 tienen un ámbito funcional sectorial y afectan a un número de personas relativamente muy reducido, de hecho si se excluye al único de ámbito autonómico de nueva creación², los cuatro restantes tienen una afectación personal que oscila entre los 98 trabajadores y trabajadoras del *Sector de Gestores de Información y Documentación de Guipúzcoa* y los 1000 de los convenios de *Limpieza Pública Viaria y Recogida de Baleares* y del de *Fabricantes y Preparados Alimenticios, Dietéticos, de*

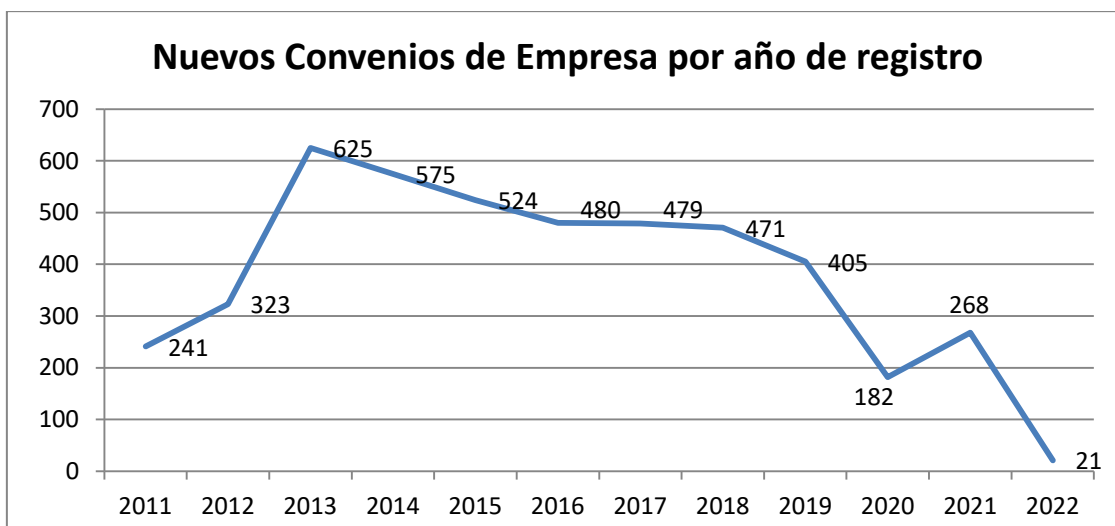
¹ En 2015 se firmó el convenio de Acción e Intervención Social que afectaba a 150.000 trabajadores/as.

² Se trata del I Convenio colectivo de la Comunidad Autónoma de Andalucía de Ocio Educativo y Animación Sociocultural, que afecta según consta en su Hoja Estadística a 46.000 personas.

Belleza Natural y Ecológica de Murcia, lo que supone una afectación media de apenas 700 personas en los cuatro convenios sectoriales de ámbito provincial creados en lo que va de año, una media evidentemente muy baja cuando de convenios sectoriales se trata. En cualquier caso, los datos confirman que cada vez se están firmando más convenios colectivos sectoriales nuevos con un nivel de afectación personal muy bajo, indicando que se ha optado por la creación de convenios colectivos nuevos para cubrir posibles vacíos de cobertura frente a la ampliación del ámbito funcional de convenios sectoriales ya existentes.

Los datos de la tabla revelan un drástico descenso en el número de convenios de nueva creación en 2020, como consecuencia clara de las específicas circunstancias provocadas por la Covid-19, y un incremento significativo en 2021 con respecto al 2020 pero manteniéndose aún bastante lejos de los firmados en 2019. El dato correspondiente al 2022 no es, evidentemente, comparable a los de los años previos, dado que está limitado a los primeros cuatro meses, pero en cualquier caso sí parece que la tendencia descendente continúe: en 2021 fueron 32 los convenios de nueva creación registrados hasta finales de abril y este año han sido seis menos en igual periodo.

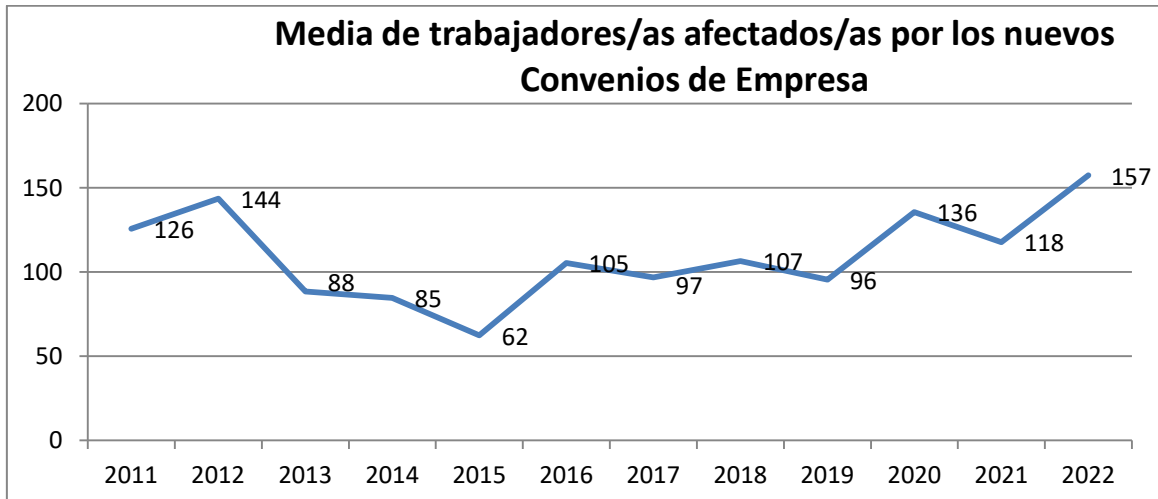
La tabla muestra también, y en el gráfico siguiente queda más claro, que el mayor incremento en el número de nuevos convenios se produce en los de ámbito empresarial y, concretamente, en 2013 -prácticamente el doble que en 2012- como respuesta inmediata a la reforma laboral, siendo también el año en 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 actual, si bien debemos recordar que los datos sólo son definitivos hasta el 2019.



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

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

se creaban en mayor medida en medianas y grandes empresas con el objetivo de incorporar mejoras sobre lo establecido en el ámbito sectorial correspondiente. Sin embargo en 2016 se produce un quiebro en la línea, mostrando un ascenso en el tamaño medio de las plantillas que parece mantenerse con ligeras oscilaciones hasta el 2019. Entre 2020 y 2022, sin embargo, la línea vuelve a sufrir cambios más bruscos consecuencia, muy probablemente, de las inusuales circunstancias provocadas por la pandemia. En cualquier caso, no debemos olvidar que los datos correspondientes a estos tres últimos años no son definitivos a efectos estadísticos.



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

De cualquier forma, y considerando la enorme provisionalidad del 2022, las líneas de ambos 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 más 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: de los 26 nuevos convenios generados en 2022, la mayoría (16 que suponen el 62% del total) son del sector Servicios, mientras que a la Industria corresponden 8 (el 31% del total) y los dos restantes son del sector Agrario.

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 –sin llegar a compensarse la subida del 2014-, una tendencia que se interrumpe en 2019 con un incremento medio en la jornada anual de siete horas y media con respecto al 2018, incremento provocado por los convenios de ámbito sectorial pues en los de empresa se registra una leve bajada. En 2020, los datos revelan una fuerte bajada -12 horas anuales- provocada también por los convenios sectoriales que bajan casi catorce horas frente a los de empresa que suben casi seis horas al año. La media de jornada anual registrada para 2021 fue ocho horas inferior a la del 2020, diferencia que se reproduce para los convenios sectoriales mientras que en los de empresa es de nueve horas. Aunque los datos sean provisionales aún, lo cierto que la jornada media anual del pasado año se sitúa en el nivel más bajo desde el inicio de esta serie histórica que las estadísticas nos ofrece, es decir desde el año 2000, tanto en relación al total como para los convenios sectoriales; no así en el caso de los de empresa que hasta el 2015 lo habitual era que registraran una media de jornada anual inferior a las 1.710 horas.

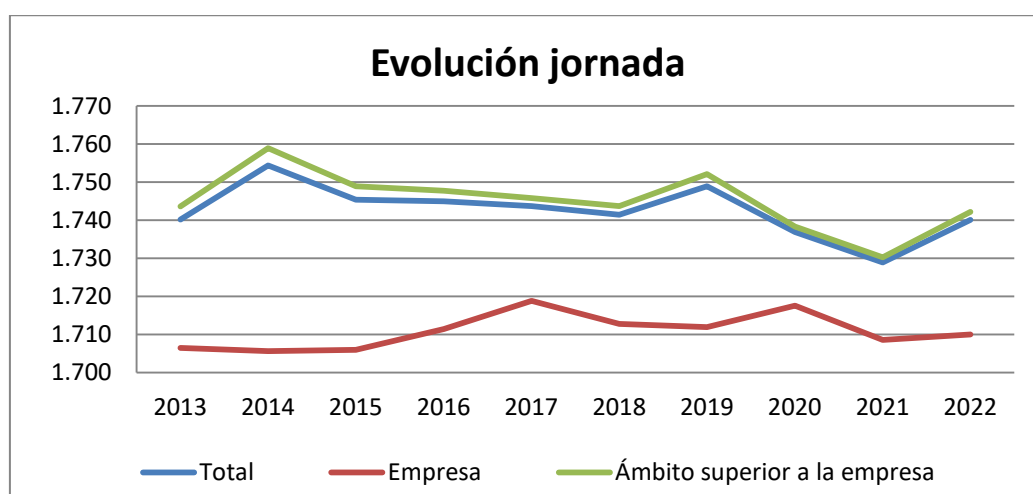
En 2022, sin embargo, la jornada vuelve a dispararse: más de once horas en el total, que de nuevo es debido a los convenios sectoriales, en los que se eleva hasta las doce, mientras en los de empresa la diferencia se queda en menos de una hora y media. Estos sí son datos muy provisionales y como tales deberán ser considerados.

Jornada anual pactada (horas/año) por ámbito funcional			
Año	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2013	1.740,2	1.706,5	1.743,6
2014	1.754,4	1.705,6	1.758,9
2015	1.745,4	1.706,0	1.748,9
2016	1.745,0	1.711,4	1.747,7
2017	1.743,7	1.718,8	1.745,8
2018	1.741,4	1.712,8	1.743,7
2019	1.748,9	1.711,9	1.752,1
2020*	1.736,9	1.717,6	1.738,3
2021*	1.728,9	1.708,6	1.730,3
2022*	1.740,1	1.710,0	1.742,2

* Datos provisionales

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

- En segundo lugar – y en el siguiente gráfico se refleja de forma aún más clara-, la evolución de la jornada ha sido muy diferente en este periodo en base al ámbito funcional de los convenios, de hecho casi contraria hasta el año 2017, es decir, en todos los años entre 2014 y 2017 la jornada baja en los convenios sectoriales cuando sube en los de empresa y a la inversa. En 2014, año en que se produce el mayor incremento de jornada en los convenios sectoriales (subió más de 15 horas) en el ámbito empresarial bajó una hora; en los años 2015 a 2017, en los convenios de empresa se produjo una subida de la jornada media anual de más de 13 horas, mientras que en ese tiempo la jornada media en los de ámbito superior bajó otras trece. En 2018, ambas líneas descienden, pero mientras los de ámbito empresarial siguen descendiendo en 2019, los sectoriales suben para volver a bajar en 2020. En 2021 la jornada se reduce en todos los ámbitos, pero el descenso es, como ya se ha comentado, más importante en los convenios sectoriales y, finalmente, en 2022 la línea correspondiente a los convenios sectoriales asciende de nuevo significativamente mientras en los de empresa lo hace de forma más moderada.



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

- Por otra parte, en la representación gráfica se plasma de forma muy clara que la jornada es siempre mayor en los convenios sectoriales, si bien parecía que esa diferencia tendía a estrecharse en los últimos años, en 2022 esa distancia ha vuelto a ensancharse.
- Y, por último, la gráfica permite visualizar también el peso tan fuerte de lo negociado y registrado en el ámbito sectorial sobre la media estadística general –ambas líneas corren paralelas y a muy corta distancia una de otra-, lo que lleva a incidir en la importancia de registrar correctamente todos los acuerdos de la negociación colectiva, pero con especial cuidado aquellos que afecten al ámbito sectorial o al de grandes empresas; los errores que se producen en estos registros en relación a aspectos tan sensibles como el número de trabajadores/as, la variación salarial pactada, la jornada, etc., tienen un impacto en la estadística general muy importante.

4. INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

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

INAPLICACIONES POR AÑO DE REGISTRO		
AÑO DE DEPÓSITO	INAPLICACIONES	TRABAJADORES/AS
2012 (Marzo a diciembre)	748	29.352
2013	2.512	159.550
2014	2.073	66.203
2015	1.437	43.173
2016	1.326	32.064
2017	1.076	23.625
2018	987	20.924
2019	1.044	22.280
2020	566	20.301
2021	559	26.923
2022 (Enero a Abril)	221	8.125

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

Tras el boom del 2013 tanto en relación al número de inaplicaciones producidas como en el de las personas por ellas afectadas³, las cifras han ido bajando todos los años con la única excepción del ligero repunte que se produjo en 2019.

La desagregación que la estadística oficial hace por tamaño de las empresas que acuerdan inaplicaciones es la correspondiente a la pequeña (hasta 49 trabajadores/as), mediana (entre 50 y 249 trabajadores/as) y gran empresa (a partir de 250 trabajadores/as). Partiendo de esta clasificación, el 74% de los 221 acuerdos registrados en 2022 se producen en empresas pequeñas, sin embargo, estos acuerdos sólo afectan al 21% del total de trabajadores/as; el 21% en empresas medianas que vinculan al 39% de los y las trabajadoras y un 4% en las grandes que afectan al 39% de las personas⁴.

³ El elevado número de personas afectadas por los acuerdos de inaplicación en 2013 se debe, fundamentalmente, a los acuerdos firmados ese año en grandes empresas del sector financiero con plantillas anormalmente grandes cuando hablamos de este tipo de acuerdos (Bankia, Cajas Rurales Unidas, NCG Banco, Banco de Caja de España de Inversiones, Ibercaja Banco, Grupo Liberbank...).

⁴ Restan 2 acuerdos que afectan a 121 personas de los que no se dispone de información relativa al tamaño de la empresa.

En cuanto al procedimiento por el que los acuerdos han sido adoptados, en la inmensa mayoría de los casos se producen mediante acuerdo en la empresa durante el periodo de consultas. Concretamente 197, el 89% de los acuerdos de inaplicación registrados en 2022, fueron adoptados en periodo de consultas, mientras que los acuerdos aprobados por las comisiones paritarias del convenio supusieron el 5%; a través de los órganos bipartitos de mediación (sistemas autónomos de solución de conflictos) fueron acordados, por una parte, 11 inaplicaciones más que suponen otro 5% del total y, por otro lado, se produjo un laudo al respecto que representa un 0,5% adicional; y por último, en el seno de un órgano tripartito (Comisión consultiva nacional de convenios colectivos y órganos análogas de la comunidades autónomas) fue adoptada una única decisión sobre inaplicación de convenio que representa el 0,5% restante.

Otro de los cambios normativos introducidos por la reforma laboral del 2012 en relación a esta materia es la posibilidad del “autodescuelgue”, es decir, la posibilidad de inaplicar un convenio de empresa. Pues bien, según la estadística oficial el 98% de las inaplicaciones registradas en 2022 se producen sobre un convenio sectorial.

Finalmente, y en relación a las condiciones de trabajo inaplicadas, la inmensa mayoría de las inaplicaciones han estado relacionadas de un modo u otro con los salarios, incidiendo fundamentalmente sobre una minoración de la cuantía salarial, claro indicativo del objetivo realmente perseguido –o al menos del resultado finalmente conseguido- por la modificación del “descuelgue” de convenio implantada en 2012. 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; además, con unos porcentajes muy pequeños y con frecuencia combinados con cuestiones retributivas.

CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS	INAPLICACIONES DE CONVENIOS	% DE INAPLICACIONES	TRABAJADORES/AS
TOTAL 2019	1.044	100,0	22.280
Cuantía salarial	532	51,0	10.362
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	107	10,3	2.098
Sistema de remuneración	65	6,2	1.155
Horario y distribución del tiempo de trabajo	38	3,6	360
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	47	4,5	283
Jornada de trabajo, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	37	3,5	326
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	33	3,2	1.352
Resto de casos	185	17,7	6.344
TOTAL 2020	1.044	100,0	22.280
Cuantía salarial	532	51,0	10.362
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	107	10,3	2.098
Sistema de remuneración	65	6,2	1.155
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	47	4,5	283
Horario y distribución del tiempo de trabajo	38	3,6	360
Jornada de trabajo, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	37	3,5	326
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	33	3,2	1.352
Resto de casos	185	17,7	6.344
TOTAL 2021	400	100,0	15.703
Cuantía salarial	189	47,3	6.825
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	49	12,3	657
Cuantía salarial y Jornada de trabajo	13	3,3	625
Cuantía salarial; Sistema de remuneración; Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo; y Mejoras voluntarias acción protectora Seguridad Social	17	4,3	167
Horario y distribución del tiempo de trabajo	28	7,0	371
Jornada de trabajo	14	3,5	467
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	25	6,3	4.109
Resto de casos	65	16,3	2.482
TOTAL 2022	221	100,0	15.703
Cuantía salarial	126	57,0	4.173
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	29	13,1	623
Sistema de remuneración	7	3,2	1.059
Cuantía salarial y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	6	2,7	120
Horario y distribución del tiempo de trabajo	11	5,0	979
Jornada de trabajo	10	4,5	280
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	6	2,7	81
Resto de casos	26	11,7	810

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