

BALANCE Y PROPUESTAS DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

NEGOCIACIÓN COLECTIVA SEPTIEMBRE 2019

AVANCE PROPUESTAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2020



confederación sindical
de comisiones obreras

EDITA: Confederación Sindical de CCOO

ELABORACIÓN: Secretaría Confederal de Acción Sindical

Madrid. 31 de octubre 2019



ÍNDICE

BALANCE Y PROPUESTAS NEGOCIACIÓN COLECTIVA

NEGOCIACIÓN COLECTIVA – SEPTIEMBRE 2019

1. **CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS**
 - a) Sectores de actividad
 - b) Tramos de salarial media
 - c) Efectos económicos 2019
 - d) Cláusula de garantía salarial
 - e) Efectos económicos 2019 por ámbito funcional
2. **CONVENIO COLECTIVO POR AÑO DE FIRMA**
 - a) Convenios firmados por nuevas unidades de negociación
3. **JORNADA PACTADA**
4. **INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS**

AVANCE PROPUESTAS NEGOCIACION COLECTIVA 2020

1. **LOS SALARIOS PUEDEN Y DEBEN EVOLUCIONAR**
2. **POLÍTICAS DE IGUALDAD**
 - 2.1 **Más empresas tienen la obligación de contar con un plan de igualdad.**
 - a) Cambios relativos a la elaboración del diagnóstico de situación
 - b) Obligatoriedad del registro
 - 2.2 **Registro Salarial**
 - 2.3 **Adaptación de la jornada**
3. **REGISTRO DE JORNADA DE TRABAJO**
4. **PROCESOS DE DIGITALIZACIÓN**
 - a) Acuerdo europeo sobre digitalización
 - b) La participación sindical en los procesos de digitalización
5. **OTROS ASPECTOS DE LA NEGOCIACIÓN**
6. **OTRAS CUESTIONES DE INTERÉS**
 - Salario Mínimo Europeo
 - Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos

NEGOCIACIÓN COLECTIVA – Septiembre 2019

El presente informe ha sido realizado a partir de los datos publicados en la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social. La última publicación corresponde al Avance Mensual del mes de septiembre de 2019, sin embargo, para la elaboración de algunas tablas y/o gráficos hemos recurrido a las otras publicaciones –anuales o avances mensuales del mes de septiembre de otros años-. Debemos tener en cuenta que los datos de los años 2018 y 2019 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 convenios de ámbito de empresa (franja, de centro de trabajo y de la totalidad de la empresa) y, por otro lado, 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 ECONÓMICOS¹

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 (*)	4.571	3.486	1.085	10.649,1	702,9	9.946,2
2019 (*)	3.140	2.347	793	8.609,8	552,3	8.057,5

(*) Datos provisionales.

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

Empezando por la evolución en los efectos económicos registrados desde el 2011, el cuadro muestra que, tras la caída producida en el 2012 como consecuencia en buena medida de la reforma laboral de ese año, la evolución tanto del número de registros de

¹ Los convenios que aparecen en las tablas de este apartado son aquellos que tienen efectos económicos registrados y conocidos para cada uno de los años indicados; por tanto, la estadística no se hace eco en el cálculo de la variación salarial media de las modificaciones salariales realizadas al margen de los convenios, ni de las realizadas en el marco de las inaplicaciones, ni los datos relativos a convenios cuyos efectos económicos no sean cuantificables. Esta estadística incluye tanto los convenios firmados en el año como las revisiones anuales de los convenios plurianuales firmados con anterioridad al año estadístico.

los efectos económicos como de las personas por ellos afectadas es de clara recuperación: la tendencia es positiva hasta el 2017, es decir, durante todo el periodo de datos cerrados, y es lógico que los años 2018 y sobre todo 2019, muestren cifras inferiores, dado que estos años se verán aun afectados por los registros que se produzcan en los próximos meses hasta situarse, muy probablemente, en niveles similares si no superiores a los del 2017, de hecho el número total de trabajadores correspondiente al 2018 está ya muy próximo al del 2017.

Si atendemos a la desagregación de los datos en base al ámbito funcional, podemos apreciar que los registros correspondientes a los convenios de ámbito superior a la empresa son bastante homogéneos, 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; 2018 está por debajo pero siendo aún provisional la cifra no está muy alejada del 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, los datos son inferiores en los últimos años, lo que significa que el incremento en el número de convenios corresponde a empresas con plantillas 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.

A priori, el ritmo de registro de los efectos económicos correspondientes al 2019 parece bueno, sin embargo, para evaluarlo correctamente debemos compararlo con igual periodo de años anteriores.

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

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

Los datos de la tabla anterior confirman el mantenimiento del ascenso en el ritmo de registro: cada uno de los años supera al 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.

De los 3.140 convenios que han registrado el incremento salarial para este año, 2.653 (el 88% del total y que afectan a 7.584.710 trabajadores/as) son convenios plurianuales que iniciaron su vigencia antes del 2019 y que han registrado la revisión salarial correspondiente a este año. Los restantes 487 convenios, que afectan a 1.025.098 personas, corresponden a los que han iniciado su vigencia en 2019.

Los convenios de empresa suponen el 75% del total, ascendiendo a 2.347; sin embargo sólo afectan a 552.272 personas, el 6,4% 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.

Evolución de la VARIACIÓN SALARIAL MEDIA (%)			
Año	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2013	0,53	0,55	0,53
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 (*)	1,78	1,46	1,81
2019 (1) (*)	2,29	1,91	2,31

(1) El dato correspondiente al incremento del 2019 responde al pactado, previo a la activación de la cláusula de garantía,

(*) Datos provisionales.

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

La tabla anterior muestra un incremento del salario medio pactado muy moderado para los años 2013 y 2014, con un ligero ascenso en 2015, como consecuencia del repunte de la economía y de la firma del III AENC que marcaba entre sus objetivos el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios a lo largo de su vigencia (2015 – 2017), logro conseguido en términos generales, dado que la suma de los incrementos de esos tres años (3,2%) supera en medio punto porcentual a la suma de los correspondientes IPC anuales (2,7%).

Pese a que los datos de 2018 y 2019 son aún provisionales, las diferencias en los incrementos correspondientes a estos años con respecto al inmediatamente anterior son evidentes, tanto en la media general (más de un cuarto de punto superior el de 2018 con respecto al 2017, y más de medio punto superior el de 2019 con respecto al 2018), como en la desagregación por ámbito funcional; siendo en los convenios sectoriales donde se produce la mayor diferencia, y ello pese a que los datos correspondientes al 2018 y anteriores ya contemplan las posibles actualizaciones por garantía salarial.

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.

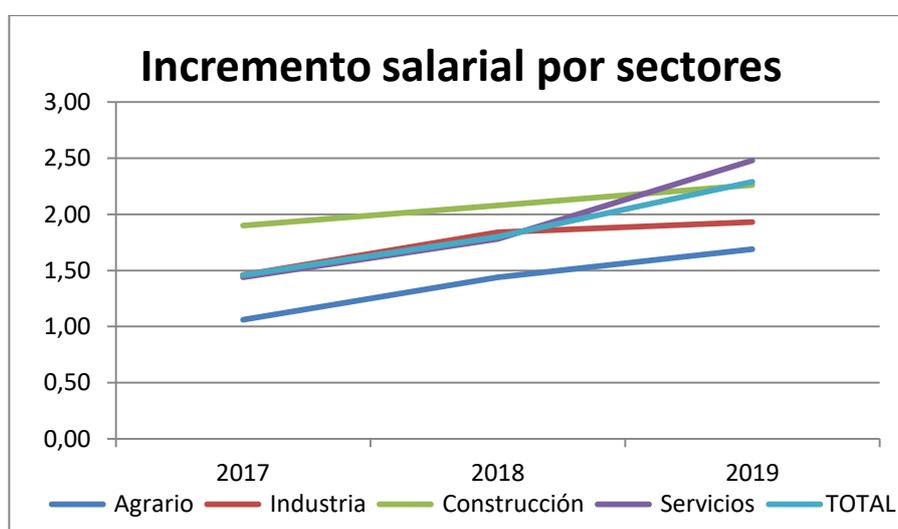
EFECTOS ECONÓMICOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD			
Año / Sector	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial (%)
TOTAL 2017	5.741	10.855.280	1,46
Agrario	105	686.433	1,06
Industria	2.036	2.566.513	1,46
Construcción	173	851.100	1,90
Servicios	3.427	6.751.234	1,44
TOTAL 2018*	4.360	10.361.400	1,80
Agrario	82	666.159	1,44
Industria	1.611	2.333.128	1,84
Construcción	134	774.528	2,08
Servicios	2.533	6.587.585	1,78
TOTAL 2019**	3.140	8.609.808	2,29
Agrario	68	395.758	1,69
Industria	1.187	2.156.277	1,93
Construcción	108	725.889	2,26
Servicios	1.777	5.331.884	2,48

(*) Datos provisionales con registros hasta el 30 de junio de 2019. .

(**) Datos provisionales con registros hasta el 30 de septiembre de 2019

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

En los cuatro grandes sectores se observa una línea ascendente en la variación salarial pactada a lo largo de los tres 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 Construcción y del sector agrario muestran unas líneas ascendentes constantes aunque de diferente intensidad; el sector agrario, pese al ascenso, se mantiene en última posición y, además, su distancia del total en vez de reducirse ha aumentado (partía ciertamente de un incremento salarial muy bajo en 2017); en el sector de la construcción el incremento ha sido muy moderado, de modo que partiendo de una situación de ventaja respecto a la línea general, termina por debajo en 2019; por su parte, en el sector servicios (en el que se ubica el 62% de las y los trabajadores/as) parece haberse impulsado el incremento en 2019, despegándose de la línea del total; mientras que, por el contrario, en el sector industrial se advierte una cierta desaceleración este año.



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

Centrándonos en el 2019, si cruzamos los incrementos salariales por sectores con el ámbito funcional de los convenios, se produce una diferencia a favor de los convenios de ámbito superior a la empresa de cuatro décimas, diferencia que con ligeras variaciones se reproduce en todos los sectores excepto en el de la construcción, en el que los 66 convenios de ámbito de empresa tienen un incremento salarial medio del 3,39% frente al 2,25% de incremento medio registrado por los 42 convenios de ámbito superior.

Tramos de variación salarial media

VARIACIÓN SALARIAL MEDIA POR TRAMOS				
AÑOS	CONVENIOS	TOTAL TRABAJADORES/AS	VARIACIÓN SALARIAL (%) (1)	TRABAJADORES/AS SOBRE TOTAL (%)
TOTAL 2017	4.609	9.591.272	1,50	100
Inferior al 0,00	8	794	-3,01	0,01
Igual al 0,00	540	359.600	0,00	3,75
Del 0,01 al 0,49	115	75.210	0,28	0,78
Del 0,50 al 0,99	516	850.631	0,67	8,87
Del 1,00 al 1,50	1.996	4.021.037	1,23	41,92
Del 1,51 al 2,00	990	3.324.864	1,81	34,67
Del 2,01 al 2,50	195	463.314	2,42	4,83
Del 2,51 al 3,00	114	351.626	2,95	3,67
Superior al 3,00	135	144.196	4,69	1,50
TOTAL 2018(*)	3.566	8.840.809	1,75	100
Inferior al 0,00	3	390	-6,12	0,00
Igual al 0,00	295	62.782	0,00	0,71
Del 0,01 al 0,49	68	33.495	0,25	0,38
Del 0,50 al 0,99	390	792.296	0,68	8,96
Del 1,00 al 1,50	1.450	3.000.174	1,26	33,94
Del 1,51 al 2,00	914	3.210.267	1,85	36,31
Del 2,01 al 2,50	209	871.496	2,41	9,86
Del 2,51 al 3,00	95	508.954	2,83	5,76
Superior al 3,00	142	360.955	4,57	4,08
TOTAL 2019(**)	3.140	967.904	2,29	100
Inferior al 0,00	5	5	-5,30	0,01
Igual al 0,00	160	1.214	0,00	0,32
Del 0,01 al 0,49	53	54	0,24	0,26
Del 0,50 al 0,99	246	12.682	0,64	1,63
Del 1,00 al 1,50	1.118	186.019	1,27	24,81
Del 1,51 al 2,00	752	331.751	1,92	35,76
Del 2,01 al 2,50	565	210.529	2,34	22,68
Del 2,51 al 3,00	114	71.399	2,85	4,29
Superior al 3,00	127	154.251	6,07	10,24

Variación salarial revisada para 2017

(*) Pactada y registrada hasta el 31 de diciembre de 2018

(**) Pactada y registrada hasta el 30 de septiembre de 2019

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

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 está producido en estos últimos años, sobre todo si nos fijamos en el alcance cada vez menos significativo de convenios que pacten 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) se reduce en 2019 al 0,3% el porcentaje de personas con congelación salarial.

En 2019 se produce una reducción significativa con respecto al 2018, en el porcentaje de trabajadoras y trabajadores con incrementos inferiores al 1%; una reducción más leve se produce en los tramos de incremento que van del 1 al 2% y, por el contrario, un fuerte aumento de quienes cuentan con incrementos salariales entre el 2,01 y el 2,5%. La fuerte subida porcentual de las personas afectadas por los convenios que han registrado incrementos superiores al 3% es debida, fundamentalmente, al registro de dos convenios sectoriales estatales que han concentrado en este año la subida de varios años de registros pendientes², y a un tercer convenio también sectorial y estatal que, aunque pacta un incremento menor, tiene un fuerte impacto por el gran volumen de personas afectadas³.

Aún así, el mayor volumen de convenios se sitúa en los tres últimos años en el tramo de incremento que va del 1 al 1,5%. Sin embargo, mientras en 2017 también se situaba en ese tramo el mayor número de personas afectadas, a partir del 2018 el mayor porcentaje de trabajadores/as se sitúa ya en el tramo de incremento que va del 1,5 al 2%. Y en 2019 es mayor el número de personas en el tramo del 2,01 al 2,5 que las que se sitúan en el tramo del 1 al 1,5%. En cualquier caso, no debemos olvidar que los datos del 2018 no son aún definitivos a efectos estadísticos y que los del 2019 son aún muy provisionales y, por tanto, susceptibles de variaciones.

Efectos económicos 2019

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%.

La tabla siguiente muestra un incremento salarial medio del 2,29% para este año, es decir, inferior al esperado en base al IV AENC, sin embargo, la tabla también evidencia claras diferencias dependiendo de si son convenios plurianuales revisados, es decir, firmados en muchos casos con anterioridad a la firma del IV AENC, cuyo incremento salarial medio se sitúa en el 2,04%; o si se trata de convenios que han iniciado su vigencia este año, cuyo incremento salarial medio se eleva hasta el 3,52%, dando amplio cumplimiento al acuerdo interconfederal.

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.

EFECTOS ECONÓMICOS - 2019 por inicio de vigencia y ámbito funcional			
Ámbito funcional	TOTAL	Plurianuales que iniciaron su vigencia antes del 2019	Iniciaron su vigencia en 2019
Total 2019			
Nº de convenios	3.140	2.522	618
Trabajadores/as	8.609.808	7.194.948	1.414.860
Incremento salarial	2,29	2,04	3,52
Convenios de empresa			
Nº de convenios	2.347	1.897	450
Trabajadores/as	552.272	430.062	122.210
Incremento salarial	1,91	1,69	2,69
Convenios de ámbito superior a la empresa			
Nº de convenios	793	625	168
Trabajadores/as	8.057.536	6.764.886	1.292.650
Incremento salarial	2,31	2,07	3,60

Datos provisionales a 30 de septiembre de 2019

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

Y estas diferencias se acentúan aún más si cruzamos esta circunstancia con el ámbito funcional: el porcentaje de incremento medio que experimentan los convenios colectivos sectoriales que han iniciado vigencia en 2019 (3,60%) es más del doble que el correspondiente a los convenios de empresa plurianuales que han revisado el incremento para el presente año (1,69%).

Por tanto, y pese a que el incremento medio pactado para el 2019 es inferior al objetivo fijado en el IV AENC, la media salarial registrada de los convenios de ámbito superior a la empresa firmados este año supera ese objetivo, mientras que los de ámbito empresarial se quedan en el 2,69%, inferior al 3%, pero dentro de los parámetros del citado acuerdo si tenemos en cuenta que del objetivo del 3%, el 2% es fijo y el otro 1% variable.

En cualquier caso, y teniendo en cuenta la evolución del IPC del 2019 (0,1% en el mes de septiembre), se constata que la subida media pactada para este año –claramente superior a la inflación media- va a permitir la recuperación de parte del poder adquisitivo perdido durante los años de crisis.

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:

- En primer lugar, el incremento salarial más alto se produce en los convenios interautonómicos, es decir, en los de ámbito estatal, siendo el único ámbito territorial que se sitúa por encima de la media con un 2,8%, haciéndose sentir el peso de los 100 convenios sectoriales que afectan a más de tres millones de personas y que han pactado un incremento salarial medio del 2,86%.
- Las diferencias entre comunidades oscilan entre el 1,59% de Extremadura en el límite inferior y el 2,16% de Islas Baleares.

- En la mayoría de las comunidades es mayor el incremento pactado en los convenios de ámbito superior que el correspondiente a los convenios de empresas. Sin embargo, en Andalucía, Extremadura, Madrid y Rioja, el incremento salarial medio en los convenios de empresa es superior al pactado en los convenios de ámbito superior.

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 Navarra; mientras que las jornadas laborales más amplias corresponden a Canarias con 1.781 horas, seguida por Andalucía, Galicia y Madrid.

CONVENIOS Y TRABAJADORES AFECTADOS POR CONVENIOS COLECTIVOS QUE HAN REGISTRADO EFECTOS ECONÓMICOS PARA 2019 POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS				
COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y ÁMBITO ESTATAL O INTERAUTONÓMICO	TOTAL CONVENIOS			
	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial (en %)	Jornada Media (h/año)
TOTAL	3.140	8.609.808	2,29	1.750,81
INTERAUTONÓMICOS	262	3.409.244	2,80	1.734,62
ANDALUCÍA	456	959.638	1,89	1.780,14
ARAGÓN	124	179.559	1,89	1.760,95
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	89	95.194	2,06	1.756,54
BALEARS (ILLES)	30	93.795	2,16	1.742,42
CANARIAS	116	324.523	2,07	1.780,70
CANTABRIA	96	90.650	1,71	1.755,18
CASTILLA-LA MANCHA	143	229.352	2,07	1.767,21
CASTILLA Y LEÓN	291	259.959	1,80	1.764,29
CATALUÑA	298	1.008.880	2,12	1.754,10
COMUNITAT VALENCIANA	244	549.405	1,66	1.731,90
EXTREMADURA	87	59.786	1,59	1.768,30
GALICIA	198	308.895	2,14	1.778,08
MADRID (COMUNIDAD DE)	151	747.689	1,98	1.771,44
MURCIA (REGIÓN DE)	45	70.677	1,67	1.769,42
NAVARRA (C. FORAL DE)	118	38.701	2,03	1.702,28
PAÍS VASCO	333	155.344	1,66	1.692,65
RIOJA (LA)	44	25.944	2,11	1.748,71
CEUTA Y MELILLA	15	2.573	1,86	1.717,28

Fuente: Elaboración propia a partir de la en la ECCT del MITRAMISS – Avance Mensual Septiembre 2019

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 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 7,74% 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*	4.360	712	16,33	10.361.400	1.871.858	18,07
2019**	3.140	670	21,34	8.609.808	1.964.258	22,81

*Datos provisionales a 30 de junio de 2019

** Datos provisionales a 30 de septiembre de 2019.

Fuente: Elaboración propia a partir de la Estadística CCT MITRAMISS

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 2019 se ha triplicado su inclusión con respecto al 2015, pero sigue muy bajo en relación a la situación previa a la crisis.

Si atendemos al porcentaje de trabajadores y trabajadoras afectadas por estas cláusulas de garantía, la recuperación parece seguir un ritmo más lento. Los datos del 2019 no muestran diferencias muy significativas entre el ámbito sectorial y el de empresa ni en el porcentaje de convenios ni en el de las personas afectadas por estas regulaciones, frente a la diferencia a favor de los primeros en el año 2007, es pues en los convenios sectoriales donde se encuentran las mayores dificultades de recuperación.

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 2019 (el 79%) es superior al del ámbito sectorial (63%); la mayor diferencia, no obstante, se produce en el porcentaje de personas afectadas por esta retroactividad: mientras el 77% 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 a la mitad (37%).

Por sectores de actividad, también se aprecian diferencias importantes en los convenios que han registrado efectos económicos para el 2019: mientras que el porcentaje de los que cuentan con cláusula de garantía asciende al 46% en el sector industrial, este porcentaje baja al 20% en los de construcción, al 15% en el sector servicios y a tan sólo el 8% en el sector agrario. Estos porcentajes son casi idénticos en cada uno de los sectores para los convenios sectoriales; sin embargo en el ámbito de empresa las diferencias no son tan abultadas: la horquilla se mueve entre el 39% en el sector industrial, que mantiene la primera posición, y el 11% en el sector agrario, que mantiene

también la última posición. Llama la atención que en agrario el porcentaje de convenios con cláusula de garantía sea mayor en los de empresa que en los sectoriales; por su parte, en la construcción los porcentajes son muy similares en ambos ámbitos funcionales; y en el sector servicios son más frecuentes las cláusulas de salvaguarda en los convenios sectoriales aunque la diferencia relativa con los de empresa no es tan amplia como en el sector industrial.

Efectos económicos 2019 por ámbito funcional

Los cuadros de este apartado se muestra un mayor nivel de desagregación de los 3.140 que han registrado el incremento salarial para 2019, el primero de ellos relativo a los convenios de empresa en base a su titularidad; el segundo centrado en los convenios de ámbito superior a la empresa, en base a su ámbito funcional; y el tercero muestra una desagregación por ámbito territorial.

En el primero destaca el decisivo efecto del proceso de recuperación salarial en el ámbito público, en general, y en las empresas públicas en particular: el incremento salarial medio en las empresas públicas que registraron efectos económicos para 2018 se situaba en el 1,58% en el pasado mes de diciembre, en la administración autonómica y local era del 1,73%, al igual que en la administración estatal; este año los dígitos de variación salarial se elevan hasta el 3,17% en las empresas públicas y al 2,25% en las administraciones autonómica y local, mientras que los dos convenios correspondientes a la administración estatal se quedan en un escuálido 0,27%, constituyendo la única categoría con una evolución negativa, si bien es cierto que estos dos acuerdos afectan a menos del 0,5% de las y los trabajadores. Por su parte, en las empresas privadas la diferencia del incremento es positiva pero no tan abultada como en el sector público: ha pasado del 1,33% del 2018 al 1,65 del 2019.

Convenios de EMPRESA - Efectos económicos para 2019			
Titularidad	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial en %
TOTAL	2.347	552.272	1,91
Empresa privada	2.084	443.295	1,65
Empresa pública	197	91.086	3,17
Administración del Estado y la Seguridad Social	2	2.473	0,27
Administración autonómica y local	64	15.418	2,25

Datos provisionales con registros hasta el 30 de septiembre de 2019.

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

La diferencia más significativa con respecto al 2018 en la desagregación funcional del cuadro correspondiente a los convenios de ámbito superior a la empresa, es el hecho de que mientras en 2018, de entre los convenios de ámbito sectorial, los de ámbito estatal eran los únicos que registraron un incremento inferior a la media, este año destacan precisamente por lo contrario: son los convenios sectoriales estatales los que presentan el incremento salarial más elevado y los únicos, además, con una media superior a la del total de los convenios sectoriales. Han sido, pues, estos convenios los que en mayor

medida han contribuido a la subida salarial general en lo que llevamos de año. Mientras que, por la parte más baja del cuadro, destacan los convenios de grupo de empresas con el incremento salarial más bajo, sólo tres centésimas más que el de las empresas privadas del cuadro anterior.

Convenios de ÁMBITO SUPERIOR a la empresa - Efectos económicos para 2019			
Ámbito funcional	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial en %
TOTAL	793	8.057.536	2,31
Grupo de empresas	60	116.562	1,68
Sector	733	7.940.974	2,32
Provinciales	490	3.073.209	1,97
Autonómicos (1)	176	1.823.292	1,94
Interautonómicos	3	10.600	2,08
Nacionales	64	3.033.873	2,90

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

Datos provisionales con registros hasta el 30 de septiembre de 2019.

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

Convenios por ÁMBITO TERRITORIAL - Efectos económicos para 2019			
Ámbito territorial	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial en %
TOTAL	3.140	8.609.808	2,29
Convenios Provinciales	2.175	3.277.726	1,95
Convenios Autonómicos (1)	703	1.922.838	1,94
Convenios Estatales	262	3.409.244	2,80

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

Datos provisionales con registros hasta el 30 de septiembre de 2019.

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

En consecuencia con lo anterior, y dado el elevado peso que los convenios sectoriales ejercen sobre las estadísticas generales, en el tercer cuadro, realizado en base al ámbito territorial, la mayor diferencia salarial corresponde a los convenios de ámbito estatal, que registran una variación salarial para este año del 2,8%, casi un punto porcentual superior al de los convenios de los autonómicos (1,94%) y provinciales (1,95%).

2. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE FIRMA

En este apartado nos centraremos en el análisis de los convenios firmados, 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 crisis económica, el número de convenios firmados parece haberse normalizado 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 2019 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

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

Tal y como podemos apreciar, el ritmo de firma del 2019 es inferior al de los tres años previos, tanto en términos generales como en cada una de las desagregaciones por ámbito funcional. En cuanto al número de trabajadores y trabajadoras afectadas por estos acuerdos, también es inferior al de los dos años anteriores -aunque supera al 2016- tanto en términos generales como en el ámbito sectorial; sin embargo, en los convenios de empresa es superior al de los dos años previos, lo que indica que los acuerdos de este año afectan de media a empresas de mayor tamaño, la media de personas afectadas por los convenios de empresa es de 247 en 2019 frente a las 207 que tenían los registrados en 2018 y 162 en el 2017. Consecuencia en parte también, como veremos en el apartado siguiente, del incremento del número de personas afectadas por los convenios de nueva creación del ámbito de empresa.

Convenios firmados por nuevas unidades de negociación

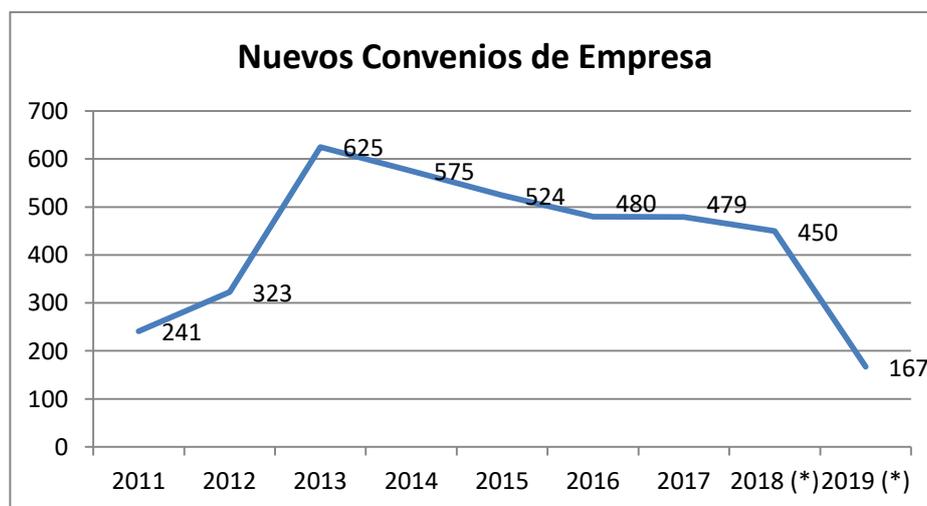
Tal y como la siguiente tabla muestra, las nuevas unidades de negociación colectiva de ámbito de empresa se incrementaron significativamente a raíz de la modificación del art. 84.2 ET, realizada en la reforma laboral de 2012, que otorgó la prioridad aplicativa al convenio de empresa y de grupo de empresas 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	263	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 (*)	477	450	27	74.634	47.219	27.415
2019 (*)	183	167	16	85.354	19.491	65.863

Fuente: ECCT Avance mensual Septiembre de 2019 MITRAMISS: 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 2019 y que consta que se han firmado en cada uno de los años indicados.

(*) Datos provisionales

Los nuevos convenios de empresa suponen el 95% del total de los creados entre 2011 y 2019, 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 personal⁴, 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.



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

⁴ En 2015 se firmó el convenio de Acción e Intervención Social que afectaba a 150.000 trabajadores/as.

La tabla muestra también, y en el gráfico queda muy 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 a lo largo de los años siguientes. Debemos recordar que la cifra correspondiente al 2018 aún no es definitiva, y la del 2019 no es en absoluto comparable a la de los años previos, sin embargo la tendencia a la baja parece clara.

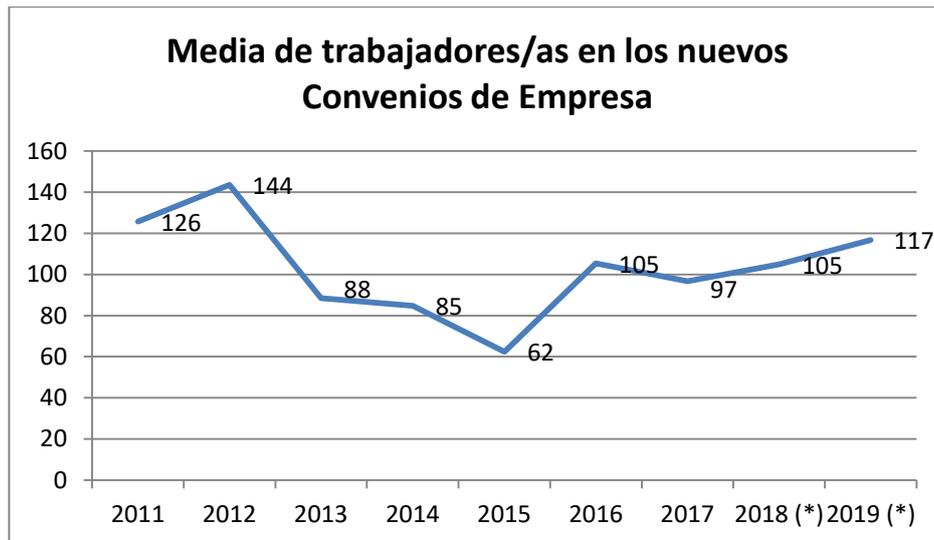
De cara a una evaluación más correcta del dato correspondiente al 2019, en el siguiente cuadro hemos considerado únicamente los convenios de nueva creación registrados hasta el mes de septiembre para cada uno de los años y, además, hemos calculado el porcentaje que estos nuevos convenios suponen sobre 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

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

Esta tabla evidencia nuevamente que en 2019 se mantiene el descenso en el número total de convenios de empresa de nueva creación; y, además, que el peso relativo de los convenios nuevos sobre los firmados cada año es también descendente: en 2015 suponían el 45% de los firmados durante esos nueve primeros meses, y ese porcentaje ha ido bajando hasta el 30% del 2019.

Si atendemos al número de personas afectadas por los nuevos convenios de empresa, podemos comprobar en el siguiente gráfico, 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, con datos aún provisionales para 2018 y muy provisionales para el 2019, parece mantener la tendencia: la media de personas afectadas por los convenios de nueva creación de ámbito empresarial es cada vez mayor.



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

Las tendencias mostradas por los datos en este apartado 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 similar a la de años anteriores: de los 183 nuevos convenios generados en 2019, la inmensa mayoría (131 que suponen el 71% del total) son del sector Servicios, mientras que a la Industria corresponden 40 (el 22% del total); y a mucha distancia se sitúan los de Construcción (9 que apenas suponen el 5% del total) y los del sector Agrario (sólo 3 nuevos convenios, el 2% del total).

3. JORNADA PACTADA

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	1.743,8	1.718,8	1.745,8
2018*	1.744,4	1.712,3	1.746,6
2019*	1.750,8	1.716,8	1.753,1

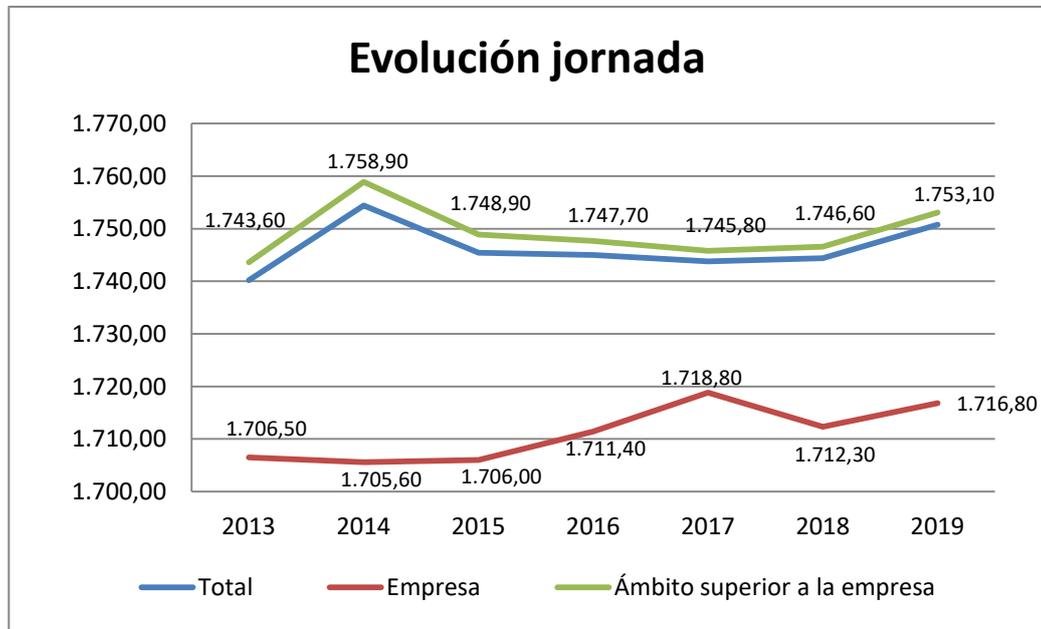
* Datos provisionales

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

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 en 2014, se inicia una bajada general del 2015 al 2017 que suponen en torno a diez horas y media

menos en los tres años –no llega, pues, a compensarse la subida del 2014-, una tendencia que parece quebrarse en 2018, y de forma más clara en 2019. Lo registrado en lo que va de año supone una jornada media anual de casi seis horas y media más que en 2018, si bien son datos muy provisionales, parecen confirmar el cambio de tendencia iniciada en 2018.



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

- 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 hecho casi contraria, a excepción de lo registrado para este año – en el que tanto los sectoriales como los de empresa incrementan la jornada-, en el resto de los años la jornada baja en los convenios de empresa cuando sube en los sectoriales 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 diez horas y media; en 2018, con datos aún no definitivos, la jornada en los convenios de empresa se redujo en seis horas y media y, por el contrario, en el ámbito sectorial se incrementó en cerca de una hora. En 2019 la jornada se incrementa en todos los ámbitos, pero el aumento es, con los datos disponibles en este momento, más importante entre los convenios sectoriales (seis horas y media más) que en los de empresa (cuatro horas y media 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	873	16.628

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

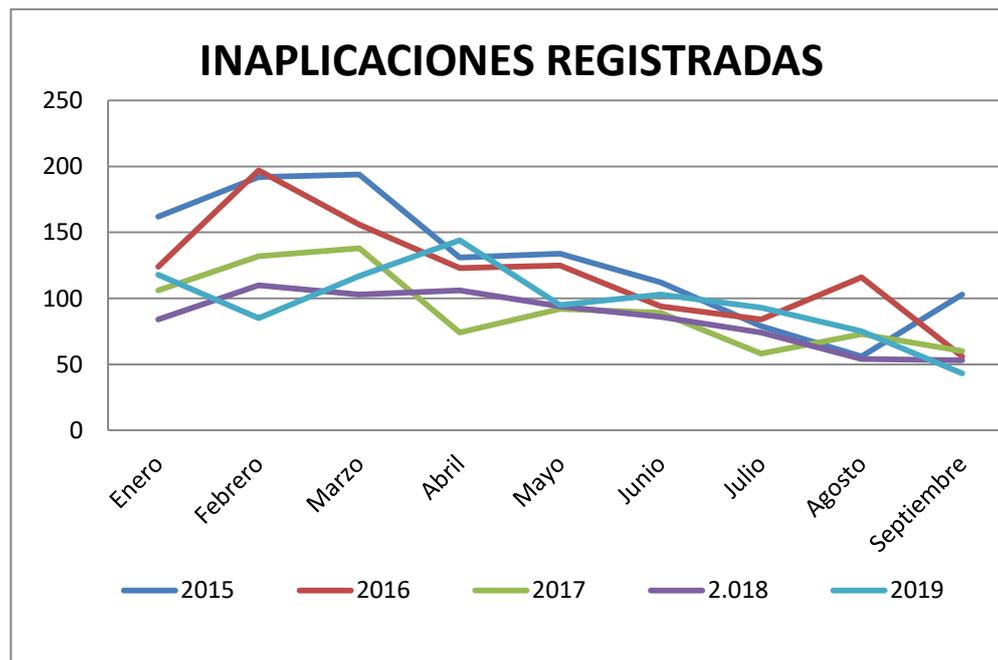
La tabla precedente desvela que, tras el boom producido en 2013 tanto en relación al número de inaplicaciones producidas como en el de las personas por ellas afectadas⁵, las cifras han ido retrocediendo año tras año. Sin embargo, debemos tener en cuenta que los datos correspondientes a 2018 y, sobre todo, 2019 son aún provisionales, por lo que en la tabla siguiente nos hemos centrado en el cómputo de los registros correspondientes a los nueve primeros meses de cada uno los últimos cinco años.

⁵ 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...).

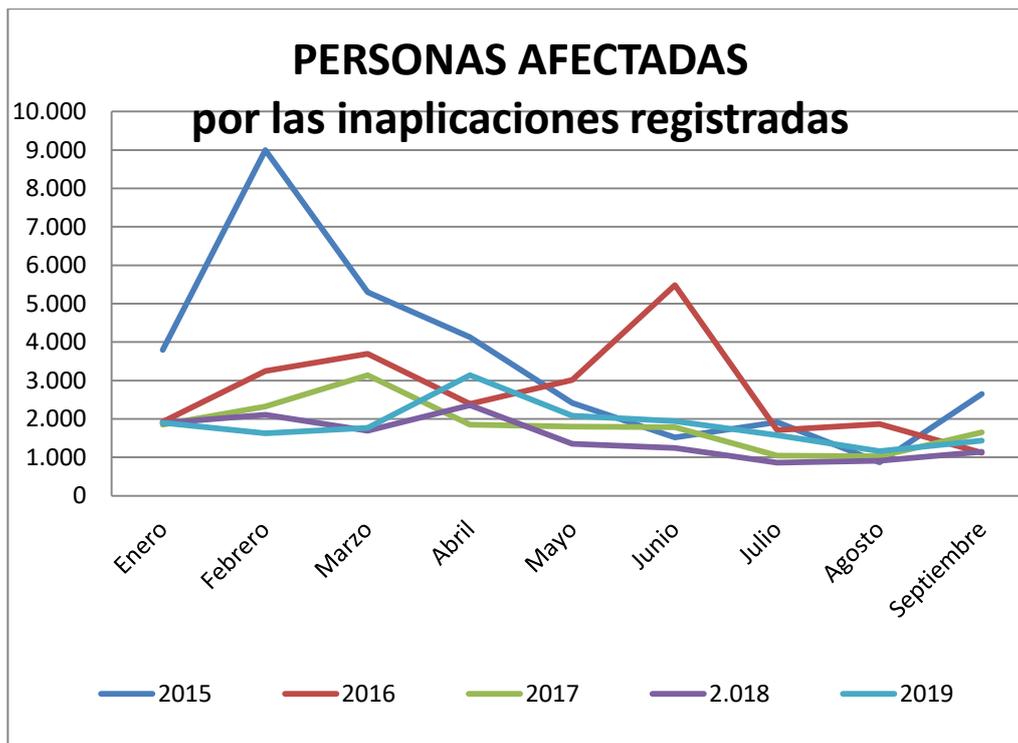
INAPLICACIONES REGISTRADAS HASTA SEPTIEMBRE CADA UNO DE LOS AÑOS		
AÑO DE DEPÓSITO	INAPLICACIONES	TRABAJADORES/AS
2015	1.163	31.586
2016	1.075	24.446
2017	822	16.464
2018	764	13.545
2019	873	16.628

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

Esta tabla parece evidenciar un repunte en el número de inaplicaciones registradas durante los primeros meses del 2019 con respecto a los años anteriores. No son datos, sin embargo, que podamos considerar definitivos en absoluto, dado que, tal y como muestran los siguientes gráficos, el registro de las inaplicaciones no es homogéneo a lo largo del año, las líneas correspondientes a los diferentes años se entrecruzan, suben y bajan, sin mostrar un patrón más allá del hecho de que la mayoría de las inaplicaciones suelen registrarse en los primeros meses. 2019 destaca por la parte superior en abril, pero también destaca por la parte inferior en febrero y septiembre.



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



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

El gráfico de las personas afectadas por estos acuerdos tampoco es concluyente en relación al posible repunte en 2019. Es cierto que la línea del 2018 se mantiene por debajo de todas las demás -incluida la de este año- desde el mes de mayo, sin embargo, dado que las inaplicaciones afectan en un porcentaje muy grande a microempresas, estas líneas se ven muy alteradas cuando se registra un acuerdo de una gran empresa: el pico que se produce en el mes de febrero del 2015 es consecuencia de la inaplicación de Abanca Corporación Bancaria, que afecta a 4.375 personas y que suponen casi la mitad de las 8.998 concernidas por las inaplicaciones registradas ese mes; mientras que el pico de junio del 2016 se debe a la inaplicación de Banco Caja España de Inversiones Salamanca y Soria, sus 3.361 trabajadores/as suponen más del 60% de los 5.479 afectados por el total de las inaplicaciones registradas en junio del 2016. Por tanto, si un solo acuerdo puede alterar drásticamente este indicador, no es posible dar por concluyentes datos provisionales.

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 72% de los acuerdos registrados en 2019 se producen en empresas pequeñas, sin embargo, estos acuerdos sólo afectan al 44% del total de trabajadores/as, estos 629 acuerdos afectan a una media de sólo 12 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 65% de las inaplicaciones registradas en 2019 son del sector servicios y afectan al 53% de las personas. Más llamativo, sin embargo, es el incremento relativo

de las inaplicaciones en el sector de la construcción que la tabla indica: se ha pasado del 6% que suponían sobre el total de las registradas en 2017, al 12% en 2018 y en estos primeros nueve meses del 2019 han supuesto el 21% del total.

% INAPLICACIONES POR SECTOR DE ACTIVIDAD y ÁMBITO DE APLICACIÓN SOBRE TOTAL ANUAL			
% SECTOR DE ACTIVIDAD	Nº de INAPLICACIONES	EMPRESAS	TRABAJADORES/AS
TOTAL 2017	1.076	949	23.625
Agrario	2,97	2,85	16,30
Industria	15,24	15,91	21,96
Construcción	6,23	6,43	5,77
Servicios	75,56	74,82	55,96
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	873	693	16.628
Agrario	2,52	2,74	11,21
Industria	11,23	13,42	17,81
Construcción	20,96	19,91	17,87
Servicios	65,29	63,92	53,12

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

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% de los acuerdos de inaplicación registrados en 2019 fueron adoptados en periodo de consultas, mientras que los acuerdos aprobados por las comisiones paritarias del convenio supusieron el 4%, los alcanzados en mediación en órgano bipartito (sistemas autónomos de solución de conflictos) sólo fueron el 1,5% del total; en el seno de un órgano tripartito (Comisión consultiva nacional de convenios colectivos y órganos análogas de la comunidades autónomas) fueron asumidos sólo 4 de estos acuerdos (que apenas suponen el 0,5% del total) a los que hay que añadir dos inaplicaciones resultantes de sendos laudos arbitrales.

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 99% de las inaplicaciones registradas en 2019 se producen sobre un convenio sectorial, un dato contundente que en cierta forma cuestiona la utilidad del cambio legal.

Finalmente, y en relación a las condiciones de trabajo inaplicadas, la mayoría de las inaplicaciones registradas en los cuatro últimos años afectaron de un modo u otro a los salarios (en torno al 82%), fundamentalmente a la cuantía salarial, claro indicativo del objetivo principal de la modificación del “descuelgue” de convenio implantada con la reforma laboral de 2012. Tal y como podemos apreciar en la tabla de la página siguiente, de las restantes materias susceptibles de ser inaplicadas, prácticamente sólo

aparecen la jornada y la distribución del tiempo de trabajo, 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.

CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS	INAPLICACIONES DE CONVENIOS	% DE INAPLICACIONES	TRABAJADORES/AS
TOTAL 2016	1.326	100,0	32.064
Cuantía salarial	825	62,2	17.105
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	168	12,7	2.266
Sistema de remuneración	74	5,6	1.097
Cuantía salarial y Jornada de trabajo	48	3,6	955
Jornada de trabajo	31	2,3	1.703
Cuantía salarial, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	30	2,3	284
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	19	1,4	536
Resto de casos	131	9,9	8.118
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
TOTAL 2019	873	100,0	16.628
Cuantía salarial	436	49,9	7.114
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	85	9,7	1.399
Sistema de remuneración	61	7,0	957
Horario y distribución del tiempo de trabajo	42	4,8	264
Cuantía salarial, Horario y distribución del tiempo de trabajo y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	38	4,4	360
Jornada de trabajo	35	4,0	827
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	29	3,3	894
Resto de casos	147	16,8	4.813

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

AVANCE PROPUESTAS NEGOCIACION COLECTIVA 2020

1. Los salarios pueden y deben evolucionar

Como hemos comprobado en el análisis de los datos de la negociación colectiva realizada y con efectos económicos hasta septiembre de 2019, globalmente nos hemos acercado a las recomendaciones del IV AENC, aunque como vemos no de forma regular en todos los sectores ni en todas las Comunidades Autónomas. Se constata además que el número de trabajadoras y trabajadores cuyo incremento salarial supero el 2% se ha incrementado de una forma importante pasando del 10% en 2017 al 19,70% en 2018 y al 37,31% en 2019. Por tanto hemos generalizado relativamente las subidas por encima del 2%.

Donde no hemos cubierto las expectativas es en la generalización de salario mínimo convenio de 14.000€, aunque hemos de reconocer que se ha hecho un esfuerzo importante y se han producido avances de consideración. El análisis y evaluación de los resultados en esta materia, lo realizaremos en el informe de fin de año.

La vigencia del citado acuerdo finaliza en 2020, por lo que nos queda un año por delante para seguir incrementado los salarios, prestando especial atención a los salarios más bajos.

Analizábamos en el Consejo Confederal celebrado el día 1 de este mismo mes, en el informe presentado por el secretario general, el contexto económico en el que estamos, asegurando que, *“Existe un consenso generalizado sobre un cambio de ciclo de la economía mundial, en especial de los países más desarrollados y, particularmente, de los que conforman la unión europea. La incertidumbre es la palabra que mejor describe la situación actual, dominada por expectativas negativas sobre la evolución de la economía en el futuro inmediato”*.

La economía española, aunque sigue creciendo su ritmo es más moderado que en años anteriores, fue 2015 cuando se produjo la mayor tasa de crecimiento del PIB real desde 2007, con un crecimiento del 3,8%. Desde entonces se viene produciendo una desaceleración de forma más intensa de lo que se preveía, tuvo su máximo exponente en 2016 que bajo del 3,8 al 3%, hasta situarse en un 2,4% en 2018 y en **2,1% en el primer trimestre de 2019**, y es la previsión que se tiene para el conjunto del año, tras la revisión a la baja de una décima. El gobierno prevé un crecimiento para 2020 del 1,8%. La demanda interna se sostiene gracias al consumo de los hogares, que el gobierno espera vuelva a ganar tracción en 2020 (1,2%), tras el recorte a la mitad en su ritmo de crecimiento este año (0,9%) con respecto al anterior. Esta caída está relacionada sin duda con el aumento del ahorro, motivado por la precaución ante la posibilidad de una recesión.

El informe aprobado por Consejo Confederal decía también que *“CCOO tiene que impulsar un relato pedagógico sobre qué políticas económicas son necesarias para hacer frente a la desaceleración y el riesgo de recesión, porque ante esta situación no tardaran en lanzarse voces que cuestionen la política salarial que estamos llevando a cabo y pidan una moderación de los salarios como fórmula para hacer frente a estos nubarrones”*.

Hemos de tener claro que si estamos creciendo por encima de la media de las economías de la UE, es debido a un mejor comportamiento de los salarios en nuestro país, impulsados por la subida del SMI, la revalorización de las pensiones, el desarrollo del IV AENC, del II Acuerdo para la mejora del empleo público y de las condiciones de trabajo en las administraciones públicas, que han propiciado una mejora del poder de compra de las personas asalariadas. La media de los incrementos salarial de los convenios con efectos económicos para este año, es de un 2.3%, hasta septiembre, el IPC frente a ese mismo mes es del 0.1% de media anual. Las mejoras salariales no solo son necesarias si no que son viables, porque las empresas se han desendeudado, sus márgenes abultados las absorben sin que provoquen inflación, disponen de importantes excedentes que destinan a la economía financiera. La subida de los salarios sirve, precisamente, para acarrear estos excedentes financieros hacia la economía real, aumentando la demanda y la creación de empleo. Según la nueva serie de Contabilidad Nacional, las empresas no financieras acumularon excedentes por valor de 26.659 millones de euros en 2018 y se puede pronosticar que en 2019 supondrán 11.654 millones.

Por tanto, debemos de seguir con nuestra estrategia de recuperación de los salarios, reforzando los esfuerzos, para aumentar más los salarios de quienes menos cobran, tanto a través de garantizar el cumplimiento del SMI que decreta el gobierno, como a través de la negociación colectiva, generalizando los 14.000€. **La mejora del poder de compra de los salarios debe de seguir operando en 2020, para fortalecer la demanda interna y compensar la desaceleración económica evitando con ello la destrucción de empleo.**

En relación con este punto, comentar el debate que se inició en el ámbito del comité confederal, y se expuso también en el Consejo Confederal, para buscar fórmulas de apoyar conflictos motivados por situaciones de gran precariedad. Se planteó la necesidad de dotarnos de herramientas de acción sindical, que nos sitúen en disposición de afrontar conflictos, en los colectivos de trabajadoras y trabajadores más debilitados, desde una perspectiva colectiva y vinculada a la afiliación al sindicato; identificando las reivindicaciones que queremos impulsar y determinar bien los mecanismos a seguir.

Es una iniciativa, que de acordarse, requiere de una regulación precisa, pero sobre todo de un trabajo previo de nuestras organizaciones para evaluar donde y cuando podríamos impulsar este tipo de negociaciones y potenciales conflictos, y en ello las secretarías de Acción Sindical, han de jugar un papel determinante.

El mensaje fuerza que se debe de lanzar es el de compromiso con la gente más precaria, más allá de la retórica, para apoyar situaciones de gravedad sindical y a la vez de mayor debilidad objetiva para sus situaciones de precariedad.

2. Políticas de igualdad

2.1 Más empresas tienen la obligación de contar con un plan de igualdad.

El RDL 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía de la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación, modificó el artículo 1 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres para, entre otras cosas, rebajar el tamaño de las empresas obligadas a negociar planes de igualdad hasta las de 50 o más personas en plantilla. Esta obligación, sin embargo, entra en vigor de forma paulatina de modo que, tal y como establece la nueva Disposición transitoria que el mismo RDL incorpora a la Ley de igualdad, las empresas con plantillas de entre ciento cincuenta y 250 personas contaban con un plazo de un año, hasta el 7 de marzo del 2020, para aprobar los correspondientes planes de igualdad.

De los datos facilitados por el INE se infiere que las empresas obligadas a negociar un plan de igualdad pasan de las 4.426 previas a la aprobación del RDL 6/2019 a las 25.987 que deberían contar con un plan de igualdad en marzo de 2022; de las cuales 3.628 tenían entre 151 y 205 personas en plantilla, lo que significa que ya deberían contar con dicho acuerdo para el próximo 7 marzo. Por ámbito territorial, casi la mitad de éstas se concentran en dos comunidades autónomas: Madrid y Cataluña

POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS	TOTAL	ESTRATO DE ASALARIDOS			
		De 50 a 100	De 101 a 150	De 151 a 250	251 y MAS
ANDALUCIA	2.747	1.493	514	348	392
ARAGON	732	413	124	91	104
ASTURIAS	394	212	78	49	55
BALEARES	675	346	132	102	95
CANARIAS	1.156	622	220	161	153
CANTABRIA	250	130	48	28	44
CASTILLA Y LEÓN	858	468	157	107	126
CASTILLA LA MANCHA	638	379	122	70	67
CATALUÑA	5.581	2.790	1.017	834	940
C. VALENCIANA	2.544	1.397	439	335	373
EXTREMADURA	321	194	63	40	24
GALICIA	1.162	653	211	137	161
MADRID	5.972	2.607	1.017	888	1.460
MURCIA	701	378	124	102	97
NAVARRA	482	230	105	73	74
PAIS VASCO	1.567	814	272	238	243
LA RIOJA	169	107	30	18	14
CEUTA	22	14	2	4	2
MELILLA	16	11	3	2	
TOTAL	25.987	13.258	4.678	3.627	4.424

Fuente: DIRCE – Datos a 1 de enero del 2018

Si atendemos a la distribución por los grandes sectores de actividad, destacan el de la industria manufacturera, el comercio y las actividades administrativas y servicios, consecuencia lógica de la mayor amplitud de sectores de actividad y de empresas que estos grupos de clasificación engloban. Sin embargo, si desagregamos estos datos a tres dígitos de la CNAE 2009, podemos observar que las actividades con mayor número de empresas que adquirirán la obligación de contar con planes de igualdad el próximo 7 de marzo, son las de comercio al por mayor de productos alimenticios, bebidas y tabaco (178 empresas), la educación secundaria privada y los hoteles y alojamientos similares (con 139 empresas en cada uno de estos dos sectores), y las actividades de limpieza (122 empresas). Casualmente, se trata de cuatro sectores muy feminizados, lo que debería ser un acicate más a la hora de enfrentar esta tarea.

EMPRESAS ESPAÑOLAS con 50 o más personas en plantilla					
GRUPOS CNAE-2009⁶	ESTRATO DE ASALARIDOS				
	TOTAL	De 50 a 100	De 101 a 150	De 151 a 250	251 y MAS
Industrias extractivas	55	34	6	6	9
Industria manufacturera	5.390	2.859	919	779	833
Suministro de energía eléctrica, gas, vapor y aire acondicionado	64	19	11	6	28
Suministro de agua, actividades de saneamiento, gestión de residuos y descontaminación	365	161	64	58	82
Construcción	1.449	933	251	141	124
Comercio al por mayor y al por menor; reparación de vehículos de motor y motocicletas	3.913	2.128	661	497	627
Transporte y almacenamiento	1.480	783	265	202	230
Hostelería	1.787	860	395	258	274
Información y comunicaciones	1.112	489	209	183	231
Actividades financieras y de seguros	397	153	57	59	128
Actividades inmobiliarias	108	54	26	11	17
Actividades profesionales, científicas y técnicas	1.433	656	262	230	285
Actividades administrativas y servicios auxiliares	2.409	989	398	403	619
Educación	2.271	1.337	465	245	224
Actividades sanitarias y de servicios sociales	2.048	987	320	268	473
Actividades artísticas, recreativas y de entretenimiento	888	371	215	165	137
Otros servicios	818	445	151	117	105
TOTAL	25.987	13.258	4.675	3.628	4.426

⁶ El DIRCE informa únicamente sobre “empresas”, quedando fuera de su campo de acción todas las Administraciones Públicas y los centros de trabajo de ellas dependientes, por tanto, no ofrece información sobre el Grupo O de la CNAE Administración Pública y defensa; Seguridad Social obligatoria. Pero tampoco da datos de los grupos: A Agricultura, ganadería, silvicultura y pesca; T Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico; actividades de los hogares como productores de bienes y servicios para uso propio; ni U Actividades de organizaciones y organismos extraterritoriales.

- **Cambios relativos a la elaboración del diagnóstico de situación**

El RDL 6/2019, sin embargo, no sólo modifica la *Ley de Igualdad* para ampliar el número de empresas que deben contar con un plan de igualdad, sino que también introduce modificaciones para garantizar la efectividad de esta importante herramienta y que deberemos tener presentes en nuestro trabajo sindical. Entre estas modificaciones podemos destacar las siguientes:

- Se especifican las materias mínimas que debe recoger el diagnóstico de situación: Proceso de selección y contratación; Clasificación profesional; Formación; Promoción profesional; Condiciones de trabajo, incluida la auditoría salarial entre mujeres y hombres; Ejercicio corresponsable de los derechos de la vida personal, familiar y laboral; Infrarrepresentación femenina; Retribuciones; Prevención del acoso sexual y por razón de sexo. Por tanto, si un diagnóstico deja de evaluar cualquiera de estos aspectos no será un diagnóstico válido.
- La elaboración del diagnóstico deberá realizarse en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad. **Ya no servirán los diagnósticos elaborados por la dirección o por una consultora contratada por ella**, garantizando por el contrario nuestra necesaria participación en la elaboración del documento que deberá servir como punto de partida en la negociación del plan de igualdad.
- La dirección de la empresa debe facilitar todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas más arriba, así como **los datos del Registro salarial regulado en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores**. Deberemos, pues, trabajar previamente la solitud de datos para que la empresa proporcione todos los que consideremos necesarios a fin de disponer de la información precisa para evaluar todas y cada una de las materias; haciendo especial hincapié en la información relativa a las desigualdades retributivas, materia estrella y ausente de prácticamente todos los planes de igualdad firmados hasta la fecha.

- **Obligatoriedad del registro**

Finalmente, debemos recordar que ahora es obligatorio registrar en REGCON todos los acuerdos de planes de igualdad, un aspecto fundamental para conocer con certeza el nivel de cumplimiento de la obligación de las empresas con la negociación de los mismos.

2.2 Registro Salarial

Otro de los cambios más relevantes introducidos por el RDL 6/2019 afecta al artículo 28 del Estatuto de los Trabajadores (ET), dedicado a la igualdad de remuneración por razón de sexo en el que, además de la definición de “trabajo de igual valor”, se incorpora la obligación empresarial de “llevar un registro con los valores medios de los salarios, los complementos salariales y las percepciones extrasalariales de su plantilla, desagregados por sexo y distribuidos por grupos profesionales, categorías profesionales o puestos de trabajo iguales o de igual valor”.

En relación con este registro, se producen dos modificaciones más en el ET: por una parte, en el artículo 64 ET se incorpora, entre los derechos de información del comité de empresa, el “derecho a recibir información, al menos anualmente, relativa a la aplicación en la empresa del derecho de igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres, en la que deberá incluirse el registro previsto en el artículo 28.2 y los datos sobre la proporción de mujeres y hombres en los diferentes niveles profesionales, así como, en su caso, sobre las medidas que se hubieran adoptado para fomentar la igualdad entre mujeres y hombres en la empresa y, de haberse establecido un plan de igualdad, sobre la aplicación del mismo”. En segundo lugar, y como se comentaba en el apartado anterior, en la nueva redacción del artículo 46 de la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, se establece en relación a la realización del diagnóstico previo a la elaboración de un plan de igualdad que “se realizará en el seno de la Comisión Negociadora del Plan de Igualdad, para lo cual, la dirección de la empresa facilitará todos los datos e información necesaria para elaborar el mismo en relación con las materias enumeradas en este apartado, así como los datos del Registro regulados en el artículo 28, apartado 2 del Estatuto de los Trabajadores”.

En relación a esta nueva obligación debemos tener en cuenta que: es efectiva desde el pasado 7 de marzo; su incumplimiento puede ser sancionado conforme a la Ley sobre Infracciones y Sanciones en el Orden Social (LISOS); el registro debe contener información desagregada por género para todos y cada uno de los conceptos retributivos; la ley no establece una forma específica para presentar los datos, sino que permite que ésta se adapte a la organización concreta de cada una de las empresas, por lo que **la intervención sindical en la definición del mismo será básica para garantizar unos resultados que permitan un conocimiento real de las desigualdades salariales; las y los trabajadores tienen derecho a acceder a esta información a través de sus representantes legales o, en caso de que tal representación no exista en la empresa, de forma directa.**

Son, sin duda, cambios muy importantes que afectan directamente a la labor sindical en la negociación no sólo de los planes de igualdad sino también en la lucha contra la brecha salarial por género. La dirección de la empresa deberá facilitar anualmente al Comité de Empresa datos salariales desagregados por sexo lo que posibilitará el seguimiento de las posibles desigualdades salariales por género al margen de la existencia o no de un Plan de Igualdad en la misma.

Es evidente que la desagregación de datos recogida en el artículo 28 del ET podría haberse establecido en términos más precisos, la inclusión final del término “puestos de trabajo de igual valor” generará importantes controversias en el ámbito de las empresas. También es cierto que la ley no incorpora las herramientas necesaria para garantizar una evaluación de puestos de trabajo no sexista para establecer los trabajos de igual valor. Sin embargo, y pese a las carencias, estos cambios normativos abren nuevos espacios de trabajo sindical y amplían sin duda el derecho a una información que deberá facilitar nuestra labor en pro de la igualdad. Estas carencias de la Norma, debemos de afrontarlas en la negociación de los convenios colectivos y en la acción sindical en el ámbito de las empresas.

2.3. Adaptación de la jornada

El derecho a la adaptación de la jornada para hacer efectivo el derecho a la conciliación de la vida personal, familiar y laboral, sin que ello comporte una reducción retributiva fue introducido por la Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres; si bien en la redacción original que esta Ley dio al Art 34.8, se trataba de un derecho derivado a lo regulado en la negociación colectiva o, en su defecto, al acuerdo individual entre trabajador y empresario.

La nueva redacción introducida por el RDL 6/2019, más amplia, precisa y utilizando un lenguaje inclusivo, pretende, por una parte, aclarar algunas situaciones que habían suscitado controversias y, por otra, precisar algunos límites para su ejercicio. Así, explicita que lo establecido en este apartado debe entenderse, “en todo caso, sin perjuicio de los permisos a los que tenga derecho la persona trabajadora de acuerdo con lo establecido en el artículo 37”, por tanto, evita la confusión con la reducción de jornada por lactancia establecida en el 37.4 ET o con la reducción de jornada por cuidado de hijos/as o personas dependientes del 37.5 ET que si conllevan una reducción retributiva proporcional. Y, por otro lado, sobre la redacción previa introduce una clara limitación con respecto a la redacción previa, al referirse únicamente al derecho a la conciliación de la vida familiar y laboral, excluyendo el derecho a la conciliación personal.

El anterior “derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada de trabajo” ha pasado a ser un “derecho a solicitar las adaptaciones de la duración y distribución de la jornada de trabajo, en la ordenación del tiempo de trabajo y en la forma de prestación, incluida la prestación de su trabajo a distancia”. No se trata, por tanto, de un derecho perfecto sino que **nos encontramos ante un derecho a solicitar**, pero por otro lado, el uso de los plurales pretende ampliar las opciones de adaptación y cita la posibilidad del trabajo a distancia. Para a continuación hacer una llamada al buen juicio de la persona solicitante, pues dice: **“Dichas adaptaciones deberán ser razonables y proporcionadas en relación con las necesidades de la persona trabajadora y con las necesidades organizativas o productivas de la empresa”**.

En cualquier caso, el actual precepto permite una gama muy variada de propuestas: pasar de un horario partido a otro intensivo o viceversa; fórmulas de flexibilidad en el cumplimiento de la jornada diaria; jornadas semanales que posibiliten la acumulación de horas en determinados días; distribución irregular de la jornada por días, semanas u otros periodos, bolsas horarias, fracción de las vacaciones etc. Además de la ya mencionada posibilidad de trabajar a distancia o combinando el trabajo presencial con el trabajo a distancia. En cualquier caso, debemos tener en cuenta que siempre deben respetarse los límites legales en relación a la jornada y los descansos.

El párrafo segundo del nuevo 34.8 ET precisa que cuando la necesidad a esa adaptación venga dada por el cuidado de hijos o hijas, este derecho se limitará hasta los 12 años de estos/as. Podría parecer una limitación del derecho, sin embargo, se trata más bien de una medida de especial protección hacia este colectivo de menores. De modo que, aunque el derecho no sea automático ni aún tratándose del cuidado de un menor de 12

años, esta especificación no implica que si las circunstancias lo requieren no pueda solicitarse la adaptación para cuidar a hijos/as mayores de 12 años que lo precisen o a otros familiares.

Sigue derivándose a la negociación colectiva el establecimiento de los términos para el ejercicio de este derecho “que se acomodarán a criterios y sistemas que garanticen la ausencia de discriminación, tanto directa como indirecta, entre personas trabajadoras de uno y otro sexo” Pero ahora se añade: “En su ausencia, la empresa, ante la solicitud de adaptación de jornada, abrirá un proceso de negociación con la persona trabajadora durante un periodo máximo de treinta días. Finalizado el mismo, la empresa, por escrito, comunicará la aceptación de la petición, planteará una propuesta alternativa que posibilite las necesidades de conciliación de la persona trabajadora o bien manifestará la negativa a su ejercicio. En este último caso, se indicarán las razones objetivas en las que se sustenta la decisión”.

Por tanto, hay un derecho individual a “solicitar la adaptación de la jornada”, en su caso, en los términos previstos en la negociación colectiva; una solicitud que la empresa puede rechazar, pero esta negativa no podrá producirse sin pasar por un proceso previo de negociación en el que habrá realizado al menos una propuesta alternativa a la solicitud o, en caso contrario, deberá alegar por escrito las razones objetivas por las que deniega tal solicitud. La negativa de la empresa a negociar o no motivar por escrito el rechazo de la solicitud son elementos que podrán esgrimirse en un posterior procedimiento judicial.

El papel de la negociación colectiva será clave para establecer reglas que garanticen la ausencia de cualquier tipo de discriminación en el ejercicio de este derecho, así como un tratamiento ordenado, común e igualitario para todas las personas trabajadoras. Lograr el establecimiento de unas reglas que faciliten los acuerdos individuales que mejor se adapten a cada caso no será tarea fácil, pero ese es el reto.

De llegarse a acuerdo y producirse la consiguiente adaptación de la jornada, el o la trabajadora tendrá derecho a solicitar el regreso a su jornada o modalidad contractual anterior una vez concluido el periodo acordado o cuando el cambio de las circunstancias así lo justifique, aun cuando no hubiese transcurrido el periodo previsto

De cara a esa vuelta a la “normalidad previa”, es importante precisar los límites temporales de la adaptación, dado que la ley sólo reconoce el derecho a solicitar el regreso a las condiciones anteriores una vez concluido el periodo acordado o con anterioridad si un cambio de circunstancias así lo justifica, cambio que habría que justificar.

Por otra parte, este cuarto párrafo del 34.8 ET abre la posibilidad a una novación contractual, no estaríamos ya ante una simple adaptación de la jornada sino ante un cambio de contrato para, por ejemplo, pasar de un contrato a tiempo completo a otro a tiempo parcial. Ante esta circunstancia, y siempre partiendo del hecho de que la necesidad de reducir el tiempo de trabajo no puede acogerse a los supuestos contemplados por el art. 37 ET, cobra especial importancia especificar claramente el periodo de la modificación contractual.

Finalmente, se establece que “las discrepancias surgidas entre la dirección de la empresa y la persona trabajadora serán resueltas por la jurisdicción social a través del procedimiento establecido en el artículo 139 de la Ley 36/2011, de 10 de octubre, Reguladora de la Jurisdicción Social”, en el que de nuevo se incide en el hecho de que “el empresario y el trabajador deberán llevar sus respectivas propuestas y alternativas de concreción a los actos de conciliación previa al juicio y al propio acto de juicio”, lo que redundará en la importancia de expresar en la solicitud de forma clara y precisa la causa o causas que justifican la adaptación y, si ello es posible, acompañar la solicitud con los documentos que prueben las circunstancias esgrimidas.

3. Registro de Jornada de Trabajo

Como es bien conocido, el registro de jornada entró en vigor el mes de Mayo, tras la publicación del Real Decreto-Ley 8/2019 de 8 de marzo, de medidas urgentes de protección social y de lucha contra la precariedad laboral en la jornada de trabajo, que viene a modificar el art. 34 del Estatuto de los Trabajadores, adaptando así nuestra legislación a la Carta de los Derechos Fundamentales de la Unión Europea y la Directiva 2003/88 del Parlamento Europeo, a pesar de que ya ha pasado un tiempo prudencial, son muchas las empresas y los centros de trabajo en las que aún no se ha puesto en marcha y sobre todo son muchas las empresas que no han abierto proceso de negociación alguno para su implantación, requisito que exige a Norma.

El Decreto es cierto que no respeta en su integridad lo acordado entre el gobierno y los sindicatos; que deja demasiadas cosas sin concretar y sin determinar qué aspectos son susceptibles de negociar en el marco de la negociación colectiva, pero es un paso positivo al que tenemos que dedicar todo el esfuerzo sindical preciso para que se ponga en marcha y cumpla el objetivo para el que se ha regulado, que no es otro que atajar la precariedad laboral y el abuso empresarial que se está cometiendo en el alargamiento de las jornadas laborales que, además, no son abonadas ni compensadas de ningún modo. Por otra parte tiene una repercusión directa sobre los salarios, un impacto negativo sobre el empleo, dificulta la conciliación de la vida laboral, familiar y personal y repercute en la propia salud laboral de las personas que se ven abocadas a realizarlas, además de un fraude a la seguridad social.

Estas razones ya justifican sobradamente la implantación del registro de la jornada, pero además como han señalado, tanto la Audiencia Nacional, como el Tribunal Supremo y el Tribunal de Justicia de la Unión Europea (TJUE) resulta extremadamente difícil cuando no imposible, que las personas puedan demostrar la realización de horas extras y por tanto dificulta la posibilidad de reclamarlas, porque es necesario que se conozca y que se hayan computado de antemano la jornada efectiva ordinaria diaria y que para ello, es necesario la implantación de un sistema objetivo, fiable y accesible que permita registrar esa jornada. Por lo tanto el establecimiento del registro horario no es una opción si no que se trata de un deber y de una obligación por parte de las empresas.

A pesar de la ambigüedad del Real Decreto que se reseña, algunas cosas si quedan claras:

- a) La obligación de registrar diariamente la jornada de trabajo, la hora de entrada y la hora de salida.
- b) El deber de negociar con la representación legal de las y los trabajadores la organización y documentación del registro de jornada.
- c) La obligación de conservar el registro durante 4 años y la disposición del mismo por parte de las personas trabajadoras, de sus representantes legales y de la Inspección de Trabajo y Seguridad Social.
- d) La tipificación como infracción administrativa grave la transgresión de las normas sobre registro de jornada

A la hora de negociar tenemos que tener en cuenta que lo que corresponde negociar es la forma de organización y documentación del registro, cómo y cuándo acceder al mismo, el sistema de registro, el derecho a la intimidad, a la dignidad y a la protección de datos de carácter personal, el derecho a la desconexión, las posibilidades de organización de los datos recogidos para su comprensión o como garantizar el registro del quienes trabajan a través de ETT,s o contratas de trabajo.

Por el contrario hemos de tener claro que la **obligación del registro de jornada NO afecta en absoluto a las reglas aplicables a la jornada o al tiempo de trabajo**. La reforma del art.34 del ET, no justifica modificaciones respecto al alcance y organización del tiempo de trabajo (Cómputo y organización de la jornada, descansos, pausas..) la forma en la que se ha computado en la empresa el tiempo de trabajo efectivo tampoco queda afectada, por tanto, no altera las interrupciones consideradas tiempo de trabajo, esto tememos que tenerlo claro por ser uno de los elementos de presión que están utilizando las empresas para intentar evadir la implantación del registro y para que las y los trabajadores acaben percibiendo que este derecho les perjudica. Por eso la importancia de abrir los procesos de negociación y de la participación sindical en la implantación de esta medida. Vamos a iniciar un nuevo proceso de negociación y esa ha de ser una reivindicación clave.

4. Procesos de Digitalización

Las urgencias derivadas de la crisis y sus consecuencias, han orillado la atención sobre los efectos de la digitalización, sobre el futuro de las relaciones laborales y las condiciones de las trabajadoras y trabajadores, pero es el momento de revertir esta situación. La intervención sindical es una condición necesaria para el gobierno democrático de la digitalización.

En este sentido, se plantea reforzar la participación sindical para una transición justa a la digitalización, que favorezca una transformación inclusiva en términos de empleo y condiciones de trabajo, y contribuya a prevenir y mitigar los riesgos de segmentación y exclusión social.

Sin embargo, la participación sindical en el gobierno de la digitalización es aún muy débil son pocos los convenios colectivos que abordan esta cuestión y en los nuevos entornos laborales la capacidad de intervención sindical es escasa.

ORGANIZACIÓN DEL TRABAJO Y NUEVAS TECNOLOGÍAS	2018 (provisional)		2014		2009	
	%CC	%TRAB	%CC	%TRAB	%CC	%TRAB
Participación de los trabajadores en la organización del trabajo	12,00	13,66	13,02	13,01	12,69	13,93
Condiciones del teletrabajo	3,64	6,63	2,96	3,51		
Implantación de nuevas tecnologías	3,41	7,80	3,28	2,68	4,2	7,86
Estadísticas convenios colectivos. Datos elaborados MITRAMIS						

Por tanto, nuestro objetivo debe ser impulsar la acción del sindicato en los procesos de transformación digital: de una parte, cualificando la acción sindical en la negociación colectiva; y de otra, incorporando nuestras propuestas a los diferentes niveles de negociación.

El documento *“Reforzar la participación sindical para una transición justa a la digitalización”*, promovido conjuntamente por la secretaría de Acción Sindical y la secretaria de Juventud y Nuevas Realidades del Trabajo con la participación activa de federaciones y territorios propone tres ejes centrales de intervención:

1. Fortalecer el papel de las relaciones laborales y la negociación colectiva en la digitalización de los sectores productivos y empresas.
2. Adaptar los esquemas tradicionales de acción sindical a las nuevas realidades del trabajo.
3. Impulsar a través del diálogo social tripartito marcos normativos adecuados y políticas de apoyo para las trabajadoras y trabajadores.

Acompañando las propuestas planteadas en el documento, estamos en la realización de un **plan de trabajo para la puesta en marcha de una estrategia sindical** tanto en el ámbito del desarrollo de la acción sindical, con especial incidencia en la negociación colectiva, como en el planteamiento del diálogo social en los territorios y a nivel confederal. Es una estrategia que necesita más coordinación, más confederalidad, trasladar nuestras experiencias, crear espacios para compartir nuestras acciones. En definitiva, aumentar entre todas y todo nuestro saber para mejorar en nuestra acción. Además, este plan debe ir acompañado de manera complementaria de un proceso de formación, en el que se desarrolle un módulo específico sobre estos temas que sirva de guía en la intervención sindical de nuestros delegados y delegadas.

Dentro de este plan está la difusión y uso del documento de **Recomendaciones laborales para el desarrollo e introducción de nuevas tecnologías en los centros de trabajo**, acordado en diciembre del año pasado entre AMETIC, UGT y CCOO. En dicho documento nos comprometíamos a impulsar en convenios o acuerdos colectivos la inclusión de recomendaciones que permitiesen procesos de información, negociación y

concertación previos, como elementos que facilitasen la correcta introducción de la tecnología en los centros de trabajo y que garantizaran su aplicación con éxito. ¡+0

En estos momentos, estamos en la fase de concreción y puesta en marcha del acuerdo. Nuestro objetivo se centra en la necesidad de iniciar proyectos piloto, en aquellas empresas asociadas a AMETIC en las que tenemos representación sindical de CCOO. En estrecha colaboración con las federaciones. El documento de Recomendaciones puede ser de gran ayuda en la negociación, si se prevé o se están llevando a cabo transformaciones digitales en cualquiera de estas empresas. El acuerdo incluye la creación de un Comité de Seguimiento del Acuerdo formado por los firmantes, al que se puede recurrir en caso de encontrar cualquier obstáculo. Estamos trabajando en la línea de constituir un grupo de trabajo estable (CCOO, UGT, CEOE y CEPYME) sobre digitalización que avance en el desarrollo de contenidos para la negociación colectiva y el diálogo social en la perspectiva del próximo AENC, aunque su concreción por parte de la CEOE, no termina de llagar.

Acuerdo europeo sobre digitalización.

El pasado mes de junio, se abrió un proceso de negociación para intentar alcanzar un acuerdo europeo sobre digitalización entre la Confederación Europea de Sindicatos (CES) y la patronal europea BusinessEurope (BE). El proceso tiene establecida una duración de 9 meses para llegar a la consecución de dicho acuerdo. En él participan representantes sindicales y empresariales de los diferentes países de la Unión Europea. CCOO participa en representación de España en este grupo de trabajo a través de la Secretaría Confederal de Acción Sindical.

En la primera reunión, se partió de un documento marco en el que se marcaban las líneas y criterios que la CES defendería siguiendo los mandatos establecidos en el Programa de Trabajo y del acuerdo sobre digitalización. Por nuestra parte, se propuso la creación de un repositorio de acuerdos, convenios, legislación, sentencias, etc., que podría ser utilizados de base para esta negociación u otras de diferente nivel (empresa, sector, territorio, nacional...).

En la segunda reunión en septiembre, se estableció un primer esquema de trabajo en el que se incorporaron todos los asuntos que las organizaciones sindicales considerábamos imprescindibles (organización del trabajo, condiciones laborales, adquisición de habilidades digitales, contenido del trabajo, etc.). Aunque ningún tema quedó excluido, la patronal europea se mostró muy reacia a tratar dos asuntos en particular: derecho a la desconexión y plataformas digitales. Cuando se celebre el plenario habremos celebrado la tercera reunión, en la que creemos que será el momento de empezar a concretar más los diferentes temas propuestos.

La participación sindical en los procesos de digitalización.

Esperamos que todo esto contribuya a abordar de una forma más eficaz y más transversal los cambios que se están produciendo en el mundo de la empresa. El trabajo clásico que conocemos, va a verse cada vez más cuestionado en aspectos importantes;

El centro de trabajo, el propio tiempo de trabajo, la movilidad laboral o incluso las formas de contratación y de despido, ya presentan formas diferentes en algunas actividades, con los conceptos más o menos clásicos.

Ese potencial de automatización parcial, pero de ritmo creciente, exige abordar de forma igualmente dinámica, la gestión de la transición del empleo. Para eso necesitamos por una parte, desarrollar antenas de prospección que sean capaces de prever los cambios tecnológicos o los efectos de la digitalización en los sectores de forma anticipada, por otra es necesario que en el ámbito de las empresas tener ese conocimiento también de forma anticipada. En ambos casos eso es prioritario para poder evaluar su impacto en el empleo y las cualificaciones y habilidades necesarias para abordar los cambios y poder llevar a cabo los procesos de formación y cualificación necesarios.

Todos estos procesos, hemos de hacerlo desde una óptica inclusiva que evite discriminaciones en el acceso al conocimiento y a la formación, entre hombres y mujeres, que puedan generar una brecha digital de género. No podemos dejar al margen a las y los trabajadores que prestan sus servicios en los espacios subalternos de la cadena de valor, cadenas de externalización, subcontratación de actividades, formas atípicas de trabajo...

Hemos de avanzar en el reconocimiento de nuevos derechos de información a la RLT, si bien supondrá una reforma legislativa, también es una materia de la que podemos disponer en el ámbito de la negociación colectiva, para garantizar el derecho a la información de los procesos de transformaciones tecnológicas de las que forma parte la digitalización, las necesidades formativas y las repercusiones en el empleo, que nos permita minimizar el impacto en el empleo de estas medidas.

Tenemos que abrir de forma colectiva el debate sobre el control de los algoritmos, la regulación de su uso, establecimiento de límites, registro público y/o empresarial, o la negociación de su uso.

Estos procesos de forma genérica, suponen un incremento en la productividad de la economía, a través de la negociación colectiva, por una parte y del dialogo social por otra, debemos de negociar el reparto de la misma. El reparto del trabajo, la reducción de la jornada laboral, El mantenimiento del Estado de Bienestar, que pasa también por un replanteamiento de las políticas de prestaciones para quienes quedan excluidos del empleo, abordando la problemática del desempleo de largo duración y las rentas mínimas o rentas de garantía de ingresos. Todo esto conduce a una necesaria reforma fiscal en profundidad, haciendo frente a la tendencia desfiscalizadora, especialmente en las rentas con mayor facilidad para la elusión y el fraude, de los últimos tiempos y a los mensajes existentes del rebaje de impuestos.

Todo ello prestando una especial atención a las nuevas realidades que pretenden huir de la regulación /protección del derecho del trabajo y de la acción sindical del sindicalismo de clase.

5. Otros aspectos de la Negociación Colectiva

Hemos esbozado las cuestiones más novedosas a abordar en la negociación colectiva para este año próximo, pero además debemos de seguir con nuestras reivindicaciones relacionadas con la salud laboral, la prevención de riesgos laborales, el acoso sexual y el acoso por razón de sexo, la contratación o la formación. Además junto con la secretaria de media ambiente debemos de ir perfilando las propuestas en materia de transición ecológica justa en las empresas, por ser en estos ámbitos donde se producen muchos de los impactos ambientales y donde se pueden tomar medidas efectivas para reducir la contaminación y las emisiones.

6. Otras cuestiones de Interés

- **Salario Mínimo Europeo**

La Presidenta de la Comisión Europea Ursula von der Leyen ha declarado su intención de presentar una propuesta de instrumento jurídico para garantizar, un salario mínimo justo a todas las trabajadoras y trabajadores de la Unión Europea en los primeros 100 días de su mandato. A priori parece que las declaraciones de la Presidenta tienen como objetivo establecer los criterios para que todos los Estados Miembros tengan un salario mínimo garantizado, lo que implicaría un acuerdo con los agentes sociales.

En este contexto la CES ha abierto un debate con el fin de tener una posición ante la previsible negociación.

En este contexto los días 22 y 23 de octubre se celebró en Bruselas la reunión del Comité Ejecutivo de la CES. El punto más conflictivo del orden del día estaba relacionado con la posición de la CES de cara a ese objetivo. Este tema ya se planteó en la reunión del Comité Ejecutivo extraordinario celebrado el 20 de septiembre y fue el tema de debate en la comisión de negociación colectiva celebrada el 7 de octubre en Bruselas. Allí ya se intuían los problemas que se han confirmado en la reunión de esta semana.

Además de todos los sindicatos nórdicos, claramente en contra del establecimiento de un instrumento jurídico europeo que garantice un salario mínimo, todas las federaciones europeas se manifestaron igualmente en contra, si bien la intervención de la Federación Europea de trabajadores de la construcción y la madera –EFBWW– fue la más beligerante, el resto (intervinieron, UNI, EPSU, IndustriAll y EFFAT) se expresaron igualmente en contra. El tema no se cerró y la decisión final se va a tomar en el Comité Ejecutivo de diciembre.

La resolución que se planteó para el debate en la reunión de los días 22 y 23 de octubre, contenía aspectos que desde CCOO no compartimos, y consideramos que la propuesta, es manifiestamente mejorable. Es una propuesta que deja en mano de los agentes sociales la determinación del establecimiento de esta figura, al decir que *“teniendo en cuenta que los salarios, como norma fundamental, son acordados de forma autónoma por los interlocutores sociales nacionales, no deberían introducirse salarios mínimos obligatorios en los países donde estos interlocutores no lo consideren*

necesario". Esto sin duda, pone en serio riesgo la implantación de un salario mínimo en el ámbito de los Estados Miembros.

De cara a la reunión, de diciembre, sería conveniente saber, si se ha implicado a las federaciones nacionales en ese debate y, en su caso, si tenéis algún comentario sobre el proceso y el procedimiento.

Sería necesario que se comentara esta cuestión con las secretarías de internacional, para que en la medida de lo posible se intervenga con el objetivo de garantizar que la CES se posicione a favor de una Directiva que regule los criterios para la implantación de un salario mínimo europeo.

- ***Sentencia del Tribunal Europeo de Derechos Humanos***

Os hemos enviado tanto la Sentencia como el estudio de la misma por ser de interés , pero también por aclarar algunas cosas que, tal y como lo han publicado algunos medios puede llegar a genera confusión .

El Tribunal Europeo de Derechos Humanos (TEDH) ha dictado sentencia, constituido en Gran Sala, de fecha 17 de octubre de 2019, Caso López Ribalta y otros contra España, que revisa el anterior pronunciamiento dictado por una Sala del Tribunal.

Ahora ha venido a declarar, por catorce votos contra tres, que no existe violación del derecho fundamental a la vida privada de las trabajadoras (art. 8 del Convenio Europeo de Derechos Humanos, -CEDH-) por la instalación de un sistema de grabación de imágenes de las trabajadoras de un supermercado, y que la empresa había establecido ante las sospechas de irregularidades cometidas.

Se trata de un pronunciamiento muy importante, pero no se puede perder de vista el alcance que tiene, **pues en modo alguno viene a legitimar la instalación de cámaras clandestinas u ocultas en los centros de trabajo, y mucho menos que tales cámaras sean idóneas para vigilar la conducta o la actividad productiva de las personas trabajadoras.**

El criterio que aplica en el caso coincide, esencialmente, con el que recoge expresamente nuestra legislación, tras la Ley Orgánica 3/2018, de 5 de diciembre de 2018, de Protección de Datos Personales y garantía de los derechos digitales, que regula en el art. 89, precisamente, el derecho a la intimidad frente al uso de dispositivos de videovigilancia y de grabación de sonidos en el lugar de trabajo. De todas formas, la sentencia analiza el alcance del derecho a la intimidad frente a las grabaciones en el lugar de trabajo, y fija toda una serie de criterios que se han de respetar. Se trata de una doctrina que completa y aclara muchos aspectos que no son tratados por la referida Ley Orgánica.

Desde la Secretaría de Acción Sindical se ha efectuado un estudio amplio sobre los acuerdos de inaplicación de convenios colectivos a través de los datos registrados en el REGCON desde octubre de 2010 a febrero de 2019. Adjunto al informe se envía un

resumen de dicho trabajo, que en breve estaremos en condiciones de dar por finalizado y pasar a su publicación.

Jornada de la Secretaria de Acción sindical en colaboración con SIMA.

Como otros años vamos a proceder a realizar esta jornada el próximo 7 de noviembre, enfocada al papel de los sistemas autónomos de solución de conflictos, como garantía de la autonomía negociadora de las partes en la resolución del conflicto y los cambios necesarios en la regulación del derecho a la negociación colectiva, para una democratización de las relaciones laborales en nuestro país.

**Secretaria de Acción Sindical
CSCCOO**

Madrid 31 de octubre de 2019