

BALANCE NEGOCIACIÓN COLECTIVA

NEGOCIACIÓN COLECTIVA- JUNIO 2024



Edita: Confederación Sindical de CCOO
Elaboración: Secretaría confederal de Acción Sindical
Madrid, 21 de Junio 2024

Informe Balance Negociación Colectiva - Junio 2024

INDICE

BALANCE DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA – Junio 2024

1. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS ...	4
<i>Sectores de actividad</i>	9
<i>Tramos de variación salarial media</i>	11
<i>Efectos económicos 2024 por ámbito funcional y CC.AA.</i>	13
<i>Efectos económicos 2024 por ámbito funcional y territorial</i>	15
<i>Cláusula garantía salarial.....</i>	16
2. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE FIRMA	19
<i>Convenios firmados por nuevas unidades de negociación</i>	21
3. JORNADA PACTADA	25
<i>Evolución de la jornada por ámbito funcional</i>	25
<i>Jornada pactada en 2024 por CC.AA.</i>	27
4. INAPLICACIÓN DE CONVENIOS COLECTIVOS	28

NEGOCIACIÓN COLECTIVA – Junio 2024

El presente informe ha sido realizado a partir de los datos publicados en la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social. La última publicación corresponde al Avance Mensual del mes de Mayo de 2024, sin embargo, para la elaboración de algunas tablas y/o gráficos hemos recurrido a otras publicaciones –anuales o avances mensuales del mes de mayo de otros años-.

En la valoración de los datos debemos tener en cuenta que los correspondientes a los años 2022, 2023 y 2024 son aún provisionales, es decir que se verán modificados por registros aún no contabilizados, fundamentalmente los relativos al 2024, mientras que los correspondientes a los años previos son datos estadísticamente cerrados.

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

1. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS

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

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

La tabla de la página siguiente muestra los datos de evolución del número de convenios que han registrado efectos económicos en la última década y, tal y como podemos apreciar en ella, hasta el 2017 se mantiene el proceso iniciado en 2013 de recuperación de la caída producida como consecuencia de la crisis económica del 2008 y de la reforma laboral del 2012. En los dos años siguientes, 2018 y 2019, el número de convenios colectivos que registraron efectos económicos se situó en torno a los cinco mil quinientos. El descenso que se evidencia a partir del 2020 es consecuencia directa de los efectos producidos por la pandemia sanitaria, el parón producido en los procesos de negociación en 2020 y 2021 se tradujo en una caída muy pronunciada de las revisiones salariales automáticas correspondientes a los convenios plurianuales en los siguientes años, de modo que esa tendencia descendente se mantiene hasta el año

actual. Si bien es cierto que los datos relativos a los tres últimos años son provisionales, 2022 pese a estar muy próximo a su cierre estadístico, se muestra lejos aún de las cifras del 2019; 2023 presenta una situación mejor que la del 2022 hace un año, pero es pronto para concluir si alcanzará los niveles prepandémicos; y en cuanto al 2024, la provisionalidad de los datos no permite extraer conclusiones al respecto.

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
2015	5.642	4.493	1.149	10.227,3	846,9	9.380,3
2016	5.640	4.471	1.169	10.738,6	804,3	9.934,3
2017	5.741	4.555	1.186	10.855,3	822,8	10.032,5
2018	5.589	4.413	1.176	11.423,7	857,7	10.565,9
2019	5.540	4.385	1.155	11.397,9	921,6	10.476,4
2020	4.915	3.849	1.066	10.700,7	787,8	9.912,9
2021	4.727	3.640	1.087	11.543,2	807,0	10.736,2
2022 (*)	4.683	3.544	1.139	12.691,1	806,1	11.885,1
2023 (*)	4.180	3.081	1.099	11.884,4	725,0	11.159,4
2024 (*)	2.723	1.917	806	8.895,2	413,5	8.481,7

(*) Datos provisionales con los registros efectuados hasta el 31 de Mayo del 2.024.

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

Si atendemos a la desagregación de los datos en base al ámbito funcional, hasta el 2019 podemos apreciar que los registros correspondientes a los convenios de ámbito superior a la empresa son bastante homogéneos, situándose en una estrecha horquilla que se mueve entre los 1.864 correspondientes al 2017 y los 1.149 del 2015, una diferencia mínima de 37 registros. En cuanto al último de los años estadísticamente cerrado, aunque se supera el millar de convenios sectoriales que han registrado efectos económicos para 2021, aún se aprecia una diferencia significativa con respecto a los años previos a la crisis sanitaria que denota que aún no se habían superado plenamente los efectos que ésta provocó.

En el caso de los convenios de empresa, también se observa cierta homogeneidad entre 2015 y 2019, si bien la horquilla es más bastante más amplia, oscilando entre los 4.555 del 2017 y los 4.385 del 2019. Sin embargo, si nos fijamos en el número de personas por ellos afectadas, los datos muestran que si bien durante los dos primeros años se mantuvo la tendencia descendente iniciada en 2012 -consecuencia directa del cambio introducido por la reforma laboral de ese año en relación a la prioridad aplicativa del convenio de empresa frente al sectorial, con la proliferación de nuevos convenios de empresa con un bajo nivel de afectación personal-, a partir del 2017 los convenios de empresa que han registrado efectos económicos han ido descendiendo todos y cada uno de los años hasta la actualidad -si bien debemos tener en cuenta que sólo hasta el 2021 son datos definitivos-. Pero, en cambio, se produce una evolución

ascendente en el número de personas amparadas por estos convenios en los años pre-pandémicos (2017-2019), y ello pese a que el número de convenios era inferior, indicio de un cambio de tendencia que la irrupción de la pandemia sanitaria interrumpió, pero que la reforma laboral de 2021 afianzará sin duda: aunque los datos del 2023 son aún provisionales, la media de personas afectadas por los convenios de empresa que registraron efectos económicos para el pasado año es de 235 personas, una cifra que no ha dejado de aumentar desde las 180 personas afectadas como media por los convenios de ámbito empresarial que registraron efectos económicos en 2016.

El número de registros de efectos económicos de 2024 es lógicamente muy inferior al de los años previos, pues están limitados a los registrados con anterioridad al año más los correspondientes a los cinco primeros meses de este año. Sin embargo, comparando estos datos con lo acaecido durante igual periodo de los años previos, en la tabla siguiente podemos apreciar que el ritmo de registro de los efectos económicos de 2024 no solo se ha recuperado totalmente de la debacle producida por el Covid-19 sino que le sitúa ya a la cabeza en la serie, no solo en los datos totales sino también en ambas segregaciones por ámbito funcional. El inicio de la recuperación de los efectos de la pandemia se produce en 2022, se mantiene en 2023 y que parece plena en 2024.

EFFECTOS ECONÓMICOS						
registrados hasta 31 de Mayo 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
2015	926	654	272	2.707,6	157,4	2.550,2
2016	1910	1.474	436	4.813,7	295,7	4.518,0
2017	2129	1.613	516	4.447,4	285,9	4.161,6
2018	2.385	1.779	606	5.749,1	393,5	5.355,6
2019	2.601	1.948	653	7.450,3	464,9	6.985,4
2020	2.395	1.797	598	6.531,6	355,0	6.176,6
2021	2.095	1.650	445	4.681,6	297,2	4.384,4
2022	2.198	1.684	514	5.805,0	374,5	5.430,5
2023	2.513	1.832	681	8.011,9	464,1	7.547,8
2024	2.723	1.917	806	8.895,2	413,5	8.481,7

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

En cuanto al volumen de personas afectadas por los efectos económicos registrados para este año, aunque los convenios de empresa suponen el 70% del total de los que han registrado efectos económicos para 2024, ascendiendo a 1.917; sin embargo sólo afectan a 413.465 personas, menos del 5% del total. Por tanto, como es lógico y habitual, mientras el grueso de los registros corresponde a las actualizaciones salariales de los convenios de empresa, el grueso de las personas se concentra en las actualizaciones salariales de los sectoriales.

Evolución de la VARIACIÓN SALARIAL MEDIA (%)				
Año	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	IPC Interanual
2014	0,50	0,37	0,52	-1,0
2015	0,71	0,46	0,73	0,0
2016	1,01	0,84	1,02	1,6
2017	1,46	1,21	1,48	1,1
2018	1,73	1,44	1,76	1,2
2019	2,24	2,03	2,26	0,8
2020	1,74	1,50	1,76	-0,5
2021	1,61	1,58	1,46	6,5
2022 (*)	3,20	3,55	2,98	5,7
2023 (*)	3,71	3,52	3,64	3,1
2024 (1) (*)	2,96	2,79	2,97	3,6

(*) Datos provisionales con los registros efectuados hasta el 31 de Mayo del 2.024.

(1) El dato correspondiente al incremento del 2024 responde al pactado, previo a la activación de la cláusula de garantía. Y el dato del IPC se refiere al interanual hasta el mes de Mayo.

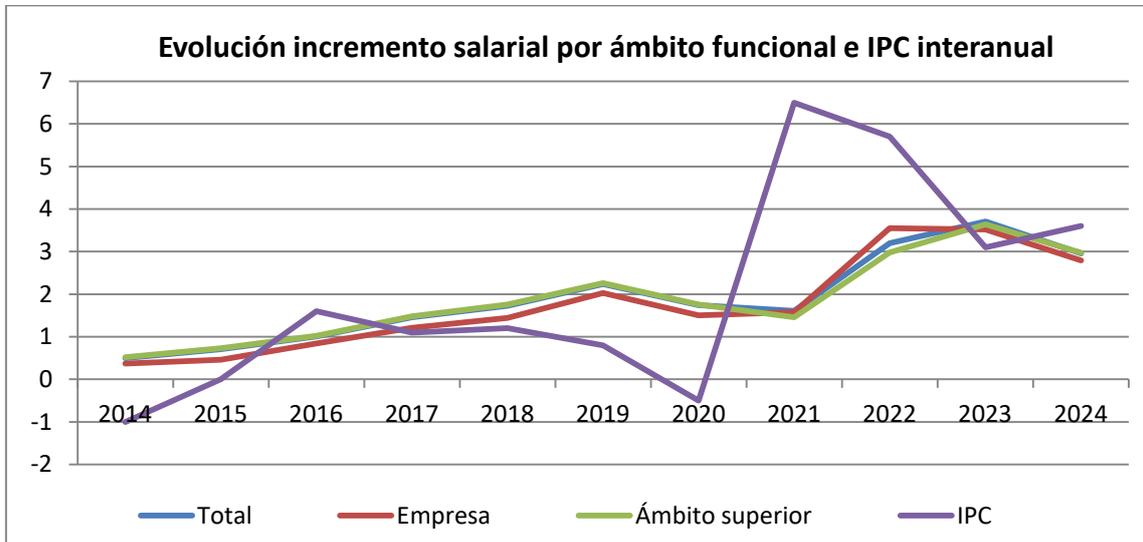
Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES.

En cuanto al incremento del salario medio pactado, la tabla muestra un alza continuada desde 2014 hasta 2019, efecto claro del repunte económico en esos años y del acuerdo en materia salarial recogido en el IV AENC (Acuerdo por el Empleo y la Negociación Colectiva), firmado en julio del 2018. A estos factores hay que añadir dos factores más que contribuyeron a recuperar una pequeña parte del poder de compra que los salarios habían perdido durante la anterior crisis económica: por una parte, que la inflación se mantuviera baja en términos generales y, por otro lado, la elevada subida del SMI en 2019.

En 2020, sin embargo, se advierte un descenso en el incremento con respecto al 2019, aun cuando el Acuerdo Interconfederal aún estaba vigente y pese a que la inmensa mayoría de los registros correspondiesen a incrementos salariales que habían sido pactados y registrados en años previos. No hay duda de que en el origen de este cambio de tendencia se encuentra la crisis sanitaria, pero en cierta medida también es debido a una mayor utilización del IPC pasado como referente en la regulación de las subidas salariales, y debemos recordar que el IPC del 2019 se cerró en el 0,8% frente al 1,2% del 2018. Ahora bien, dado que el 2020 cerró con un IPC negativo (-0,5%), pese a la caída del incremento salarial pactado, los salarios siguieron recuperando poder de compra, de hecho, 2019 y 2020 son los años en que, tal y como la tabla muestra, se produce la mayor diferencia positiva entre incremento salarial e IPC interanual.

La mejoría del poder de compra de los salarios –medida como la diferencia entre los incrementos salariales medios registrados y los IPCs interanuales- acumulada entre 2014 y 2020 asciende a un 6,2%, con los convenios sectoriales situados siempre por encima de los convenios de empresa. Una recuperación salarial que se esfuma en los dos años siguientes: la elevadísima inflación iniciada en 2021 como consecuencia fundamentalmente de la súbita subida de la electricidad y de los carburantes y del

inicio de la guerra de Ucrania en 2022, se traduce en una pérdida de poder adquisitivo de los salarios en estos dos años de un 6,5%, situando a los convenios de empresa por encima de los sectoriales.



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

La gráfica ilustra esa evolución positiva del poder de compra de los salarios entre 2014 y 2020, con la única excepción del 2016, con la línea correspondiente al IPC interanual por debajo de las tres líneas de evolución del incremento salarial, y el cambio drástico producido en 2021.

En la medida en que este cambio estuviera motivado por esa utilización del IPC pasado como referente para el establecimiento del incremento salarial, debería traducirse en una considerable subida salarial pactada para el 2022 y el 2023. Y efectivamente, en ambos años se produce una significativa subida del incremento salarial en relación al año anterior; de hecho, en estos dos años se producen los incrementos salariales más elevados de la última década, tanto en términos generales como en cada una de las desagregaciones por ámbito funcional y, aunque sean datos aún provisionales, todo parece indicar que en 2023, con una inflación elevada pero no tan disparada como en los dos ejercicios previos, y con los convenios sectoriales liderando nuevamente esta materia de negociación, se retorna a la senda de la recuperación del poder de compra.

Por otra parte, no podemos obviar el impacto del V AENC, firmado en marzo del 2023, en el impulso de las subidas salariales negociadas con posterioridad a dicha fecha. El acuerdo establecía un incremento para el pasado año, del 4% con una cláusula de revisión salarial de hasta el 1% anual si la inflación superaba la subida inicial. Por tanto, la subida media pactada en 2023 del 3,71%, superando en seis décimas el IPC del año, es acorde a lo regulado en el AENC. En 2024 la subida inicialmente pactada hasta el momento -2,96%- también se ajusta al contenido del V AENC, solo cuatro centésimas por debajo del 3% mandatado para este año en el Acuerdo Interconfederal; sin embargo, de mantenerse el actual nivel de inflación, deberemos esperar a la finalización del año y la activación de las cláusulas de garantía salarial para comprobar

si finalmente se deteriora o mejora el poder adquisitivo de los salarios. En cualquier caso, debemos insistir en la provisionalidad de la información relativa a este año: tanto el IPC como los datos relativos al incremento salarial variaran sin duda a lo largo de los próximos meses.

Sectores de actividad

Tal y como la siguiente tabla revela, el mayor número tanto de convenios que han registrado efectos económicos como el de personas por ellos afectadas, corresponde en cada uno de los cuatro últimos años al sector Servicios, seguido por los de Industria y, a mucha distancia, por los de Construcción y sector Agrario.

EFFECTOS ECONÓMICOS POR SECTORES DE ACTIVIDAD			
Año / Sector	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial (%)
TOTAL 2021	4.727	11.543.242	1,61
Agrario	82	469.477	1,95
Industria	1.826	2.852.628	1,70
Construcción	135	784.194	2,49
Servicios	2.684	7.436.943	1,47
TOTAL 2022*	3.950	11.637.274	3,13
Agrario	70	420.807	3,03
Industria	1.580	2.726.274	3,86
Construcción	102	860.222	3,07
Servicios	2.198	7.629.971	2,88
TOTAL 2023**	3.512	10.952.544	3,46
Agrario	49	410.350	3,98
Industria	1.352	2.535.022	3,14
Construcción	96	836.003	3,07
Servicios	2.015	7.171.169	3,58
TOTAL 2024***	2.723	8.895.211	2,96
Agrario	43	293.593	2,49
Industria	1.068	1.745.188	2,82
Construcción	76	771.457	2,89
Servicios	1.536	6.084.973	3,03

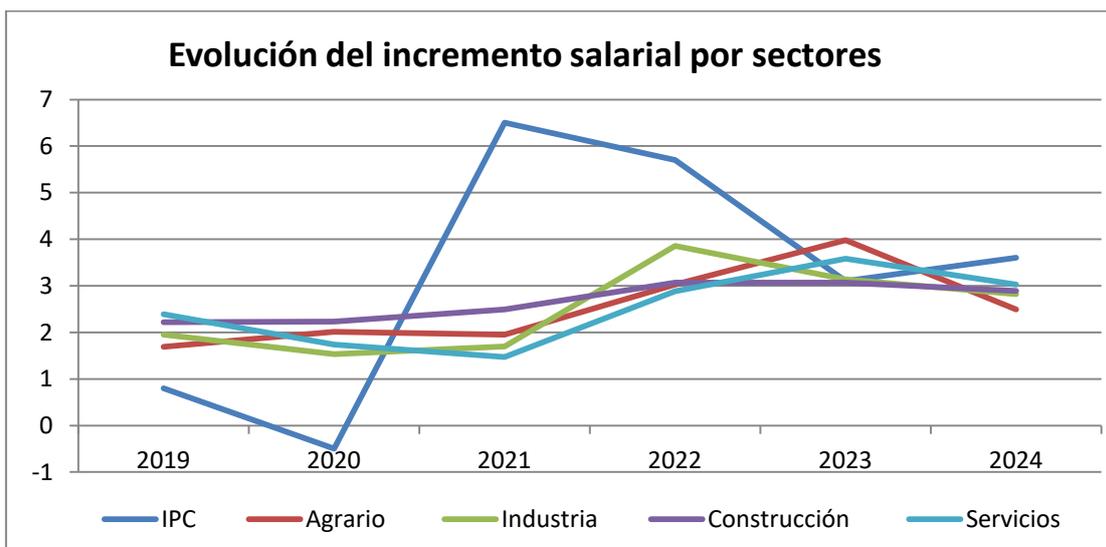
* Datos provisionales con registros hasta el 30 de junio del 2023. Incremento salarial revidado.

** Datos provisionales con registros hasta el 31 de diciembre del 2023– Incremento salarial no revidado.

*** Datos provisionales con registros hasta el 31 de Mayo de 2024 – Incremento salarial no revidado.

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

En cuanto a la variación salarial, el gráfico de la página siguiente muestra unas líneas de incremento salarial medio por sectores bastante agrupadas a lo largo del periodo representado, mostrando un cierto retardo general en relación a la respuesta al IPC, su evolución es mucho más suave, sin las grandes bajadas y subidas que muestra la línea que representa la evolución del índice de precios al consumo.



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

Pero, por otra parte, la gráfica permite evidenciar también pequeñas diferencias entre sectores:

- La línea más plana, con menores fluctuaciones, corresponde a Construcción, único sector que consigue mantener constante esa línea ascendente casi a lo largo de todo el periodo, únicamente se quiebra en 2024.
- En el sector Agrario, salvo por la ligerísima bajada del 2021, también muestra un importante ascenso que le lleva a ocupar la primera posición en 2023, pero es el sector que menor incremento salarial ha pactado para 2024, por lo que de momento ocupa la posición más baja y alejada del IPC interanual hasta el mes de mayo.
- Industria es el sector que más fluctúa, situándose algunos años en la posición más baja y otros en la más elevada, parece ser el que con más celeridad responde a las fluctuaciones del IPC, lo que parece indicar que es el que vincula sus incrementos al IPC real del año en mayor medida.
- Por su parte, el sector servicios parece responder a las oscilaciones del IPC con un año de retardo, lo que podría interpretarse como que es el sector que en mayor medida regula los incrementos salariales en base al IPC pasado.

En 2024, y teniendo en cuenta que son datos muy provisionales y referidos al incremento inicial frente al revisado de los años previos, el descenso general del incremento medio con respecto al año anterior se traslada a todos los sectores si bien no en todos ellos con la misma intensidad: la bajada más acusada se produce en el sector agrario con casi un punto y medio menos y, por el contrario, la menor bajada es la registrada por el sector de la Construcción que, partiendo de la posición más baja en 2023, registra un incremento para el 2024 inferior en casi dos décimas al del año anterior. Industria y Servicios siguen siendo los sectores que mayor número de convenios acaparan y que a mayor número de personas afectan y, por tanto, los que más incidencia tienen sobre la tendencia general, registran una bajada del incremento

del 2024 en relación al del 2023 de un 0,32% y un 0,55%, respectivamente, diferencia inferior en ambos casos al 0,75% general.

Si cruzamos los incrementos salariales del 2024 de los diferentes sectores con el ámbito funcional de los convenios, no se advierten grandes diferencias: el sector Agrario es el que menor incremento registra, seguido por Industria, posiciones que ambos sectores ocupan tanto en general como en cada una de las desagregaciones funcionales; el sector de la Construcción ocupa la tercera posición en el incremento general registrado y también entre los convenios de ámbito de sectorial, pero la primera entre los convenios de empresa – los treinta convenios, que afectan a 6.371 personas, han registrado un incremento medio del 3,09%, dos puntos porcentuales más que los veinte convenios de empresa del sector Agrario-; finalmente, el sector Servicios es el que mayor incremento medio general ha registrado para este año (3,03%) y también para los convenios de ámbito sectorial (3,04% para los 521 convenios que afectan a cerca de seis millones de personas trabajadoras). Diferencias que, recordemos, pueden variar en los próximos meses dada la provisionalidad de la información de partida.

Tramos de variación salarial media

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

- Los convenios que han pactado incrementos salariales negativos en los tres últimos años es prácticamente inexistentes¹.
- En cuanto a la congelación salarial, tras la subida provocada por la pandemia sanitaria –en 2021 llegaron a ser el 24% de los convenios y verse afectadas el 23% de las personas trabajadoras-, bajó drásticamente en 2022 y 2023, no sólo por la recuperación de la crisis provocada por la Covid 19 sino también, lógicamente, como respuesta a la inflación disparada en esos años. En 2024 el descenso ha continuado y únicamente han sido cincuenta los convenios que han registrado congelación salarial (43 de ellos de empresa), afectando a un número de personas trabajadoras muy escaso (38.937 que suponen menos del 0,5% del total).
- En cuanto a la distribución general de las personas afectadas en base a estos tramos, el volumen más importante de trabajadores/as, continúa siendo como en 2022 y 2023, el tramo de incremento más elevado –superior al 3%- . Pero en 2024, cuarto año consecutivo de alta inflación, ha bajado tanto el incremento salarial medio del tramo superior (5,04% en 2022 y 4,91% en 2023) hasta el 4,01%, como el de las personas en él ubicadas: del 38% en 2022 y el 44% en 2023 se queda en el 34% en 2024.

¹ Un sólo convenio en 2023, el del Grupo Farmacéutico del Norte, S.A., que afecta a 78 personas.

VARIACIÓN SALARIAL MEDIA POR TRAMOS				
AÑOS	CONVENIOS	TOTAL TRABAJADORES/AS	VARIACIÓN SALARIAL (%)	TRABAJADORES/AS SOBRE TOTAL (%)
TOTAL 2022 (1)	3.950	11.637.274	3,13	100
Inferior al 0,00	-	-	-	-
Igual al 0,00	190	351.705	0,00	3,02
Del 0,01 al 0,49	33	102.808	0,19	0,88
Del 0,50 al 0,99	123	199.437	0,64	1,71
Del 1,00 al 1,50	506	1.515.174	1,17	13,02
Del 1,51 al 2,00	547	2.199.814	1,96	18,90
Del 2,01 al 2,50	269	982.416	2,44	8,44
Del 2,51 al 3,00	347	1.868.640	2,96	16,06
Superior al 3,00	1.935	4.417.280	5,04	37,96
TOTAL 2023 (2)	3.512	10.952.544	3,46	100
Inferior al 0,00	1	78	-3,75	0,00
Igual al 0,00	90	50.390	0,00	0,46
Del 0,01 al 0,49	20	5.200	0,25	0,05
Del 0,50 al 0,99	79	198.087	0,66	1,81
Del 1,00 al 1,50	369	560.144	1,22	5,11
Del 1,51 al 2,00	407	1.387.513	1,96	12,67
Del 2,01 al 2,50	438	1.803.747	2,46	16,47
Del 2,51 al 3,00	623	2.186.426	2,97	19,96
Superior al 3,00	1.485	4.760.959	4,91	43,47
TOTAL 2024 (3)	2.723	8.895.211	2,96	100
Inferior al 0,00	-	-	-	-
Igual al 0,00	50	38.937	0,00	0,44
Del 0,01 al 0,49	8	1.690	0,36	0,02
Del 0,50 al 0,99	71	227.041	0,54	2,55
Del 1,00 al 1,50	242	199.448	1,27	2,24
Del 1,51 al 2,00	390	1.278.953	1,94	14,38
Del 2,01 al 2,50	313	1.361.246	2,45	15,30
Del 2,51 al 3,00	631	2.795.777	2,91	31,43
Superior al 3,00	1.018	2.992.119	4,01	33,64

(1) Variación salarial revisada. Datos provisionales con registros hasta el 30 de junio de 2023

(2) Variación salarial pactada. Datos provisionales con registros hasta el 31 de Diciembre de 2023

(3) Variación salarial pactada. Datos provisionales con registros hasta el 31 de Mayo de 2024

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

- El peso que pierde el tramo más elevado lo gana el inmediatamente anterior – del 2,51 al 3%- que afecta a 2.795.777 personas con un incremento medio del 2,91%, muy próximo al 3% pactado en el V AENC. Un total de 5.787.896 personas que suponen el 65% del total, se encontrarían en el parámetro de incremento establecido en el acuerdo interconfederal o por encima del mismo.
- Y el tercer tramo más elevado de incremento ocupa la tercera posición en 2024, de modo que, tal y como ya ocurriera en 2023, el 80% de las personas se ubican en los tres intervalos de incremento más elevados, por encima del 2%. Debemos recordar de nuevo que los datos de este año son muy provisionales y que, llegado el momento, sobre ellos deberá impactar positivamente la activación de las cláusulas de garantía.

Efectos económicos para 2024 por ámbito funcional y Comunidad Autónoma

Los convenios sectoriales, tal y como ya hemos visto, han registrado un incremento salarial medio (2,97%) ligeramente superior al de los convenios de empresa (2,86%). Pero si consideramos el momento de firma de estos incrementos, podemos advertir que esta diferencia ha sido provocada por los firmados en lo que llevamos de año, en los cuales se aprecia una diferencia entre ámbitos funcionales de más de medio punto porcentual favorable a los sectoriales, mientras que en el caso de los firmados con anterioridad la diferencia es de un punto y cuarto porcentual a favor de los convenios de empresa.

EFFECTOS ECONÓMICOS - 2024			
por inicio de vigencia y ámbito funcional			
Ámbito funcional	TOTAL	Firmados antes del 2024	Firmados en 2024
Total 2024			
Nº de convenios	2.723	2.505	218
Trabajadores/as	8.895.211	8.233.489	661.722
Incremento salarial	2,96	2,86	4,13
Convenios de empresa			
Nº de convenios	2.505	218	550
Trabajadores/as	8.233.489	661.722	112.657
Incremento salarial	2,86	4,13	3,61
Convenios de ámbito superior a la empresa			
Nº de convenios	806	740	66
Trabajadores/as	8.481.746	7.843.197	638.549
Incremento salarial	2,97	2,87	4,17

Datos provisionales a 31 de Mayo de 2024

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

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

- Nueve de las comunidades, además de las dos ciudades autónomas, no llegan al 2,96% de incremento medio. Con escasas diferencias entre unas y otras, Extremadura es la que ha registrado la media más baja con un 2,53%, seguida por Andalucía, La Comunidad Valenciana, Ceuta y Melilla, Cataluña, Castilla La Mancha, Castilla y León, Rioja, Canarias y Murcia, que cierra este grupo con un incremento medio del 2,94%, solo dos décimas inferior a la media.
- Entre los territorios que superan la media general, la Comunidad de Madrid es el que ha registrado la media más elevada: un 3,63%, seguida por el País Vasco y Navarra, siendo los únicos territorios con incrementos superiores al 3,5%.
- Si atendemos al ámbito funcional, entre los convenios de ámbito superior a la empresa las variaciones en el orden que ocupan en relación a la general son muy pequeñas. Son las mismas comunidades las que se sitúan por debajo de la

media y también las que la superan, ocupados los extremos de nuevo por Extremadura con el incremento salarial medio más bajo (2,51%) y la Comunidad de Madrid con el más alto (3,67%).

CONVENIOS Y TRABAJADORES/AS AFECTADOS POR CONVENIOS COLECTIVOS QUE HAN REGISTRADO EFECTOS ECONÓMICOS PARA 2024 POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS				
COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y ÁMBITO ESTATAL O INTERAUTONÓMICO	TOTAL CONVENIOS			
	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial (%)	Jornada Media (h/año)
TOTAL	2.723	8.895.211	2,96	1762
INTERAUTONÓMICOS	241	2939331	2,99	1759
ANDALUCÍA	376	943499	2,6	1775
ARAGÓN	86	243658	3,21	1765
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	68	77937	3,02	1762
BALEARIS (ILLES)	33	200261	3,16	1765
CANARIAS	106	253885	2,93	1794
CANTABRIA	58	100879	3,15	1757
CASTILLA Y LEÓN	249	316417	2,78	1759
CASTILLA-LA MANCHA	120	224560	2,75	1762
CATALUÑA	254	1166434	2,7	1767
CEUTA Y MELILLA	18	5057	2,68	1748
COMUNITAT VALENCIANA	185	700814	2,6	1771
EXTREMADURA	49	70051	2,53	1751
GALICIA	186	306626	3,2	1773
MADRID (COMUNIDAD DE)	145	771586	3,63	1759
MURCIA (REGIÓN DE)	46	168296	2,94	1781
NAVARRA (C. FORAL DE)	95	92433	3,54	1714
PAÍS VASCO	373	287015	3,56	1692
RIOJA (LA)	35	26472	2,88	1753

Fuente: Elaboración propia a partir de la en la ECCT del MITES – Avance Mensual Mayo 2024

- En cuanto a los convenios de ámbito empresarial, Castilla La Mancha es la única comunidad que registra un incremento salarial medio ligeramente inferior al 2% -concretamente un 1,97%-, ocupando la peor posición con una diferencia de más de ocho decimas respecto a la media general del 2,79% en este ámbito funcional. Otras diez comunidades, además de Ceuta y Melilla, no llegan a esa media general, entre ellas algunas de las que se encontraban entre las que contaban con mejores incrementos entre los convenios sectoriales -Madrid o Aragón- y, por el contrario, comunidades que ocupan posiciones más desfavorables en el ámbito sectorial se sitúan por encima de la media en el incremento pactado en los convenios de empresa -Extremadura o Canarias-.

Efectos económicos para 2024 por ámbito funcional y territorial

Los cuadros de este epígrafe muestran un mayor nivel de desagregación de los 2.723 convenios que hasta finales de mayo registraron el incremento salarial para 2024: el primero de ellos relativo a los 1.917 de ámbito de empresa en base a su titularidad; y el segundo centrado en los restantes 806 convenios de ámbito superior a la empresa en base a su ámbito funcional.

Convenios de EMPRESA			
Efectos económicos para 2024 por Titularidad			
Titularidad	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial en %
TOTAL	1.917	413.465	2,79
Empresa privada	1.892	406.296	2,81
Empresa pública	17	6.393	1,28
Administración del Estado y la Seguridad Social	1	38	3,10
Administración autonómica y local	7	738	2,86

Datos provisionales con registros hasta el 31 de Mayo de 2024.

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

Del primero se concluye que son los ocho convenios de Administraciones Públicas los que hasta el momento han registrado un mayor incremento salarial medio para 2024: sólo el único registrado de la Administración del Estado y la Seguridad Social supera el 3%, mientras que los correspondientes a administraciones autonómicas o locales se quedan en el 2,86%. En el extremo opuesto se sitúan los 17 convenios de empresas públicas con el incremento salarial más bajo (1,28%). Por su parte, las empresas privadas, siendo las que mayor número de convenios acaparan (1.892 que suponen el 98,7% del total de esta agrupación) y que a mayor número de personas afectan (406.296 que suponen el 98,3% del total de la agrupación) han registrado un incremento medio de 2,81%, muy próximo al 2,79% medio

Convenios de ÁMBITO SUPERIOR a la empresa			
Efectos económicos para 2024 por Ámbito funcional			
Ámbito funcional	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial en %
TOTAL	806	8.481.746	2,97
Grupo de empresas	54	137.674	2,61
Sector	752	8.344.072	2,97
Provinciales	491	3.368.889	2,92
Autonómicos (1)	197	2.342.391	3,00
Interautonómicos	2	67.639	3,50
Nacionales	62	2.565.153	3,00

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

Datos provisionales con registros hasta el 31 de Mayo de 2024.

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

En la desagregación funcional de los convenios de ámbito superior a la empresa, los 54 de grupos de empresas son los que presentan una media de incremento pactado más bajo -un 2,61%- para este año, casi cuatro décimas inferior a la media de los 752 sectoriales. Entre los de ámbito sectorial, los dos convenios Interautonómicos son los que han registrado el incremento salarial medio más elevado (3,5%) para 2024; los de ámbito nacional y los autonómicos coinciden en un 3% de incremento; siendo los convenios sectoriales de ámbito provincial los que están tirando de la media hacia abajo con el incremento más bajo, un 2,92%, medio punto porcentual por debajo de la media correspondiente a esta agregación.

Convenios que han registrado efectos económicos para 2024 por Ámbito territorial			
Ámbito territorial	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial en %
TOTAL	2.723	8.895.211	2,96
Provinciales	1.880	3.547.662	2,91
Autonómicos *	602	2.408.218	2,99
Estatales	241	2.939.331	2,99

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

Datos provisionales con registros hasta el 31 de Mayo de 2024.

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

Por último, en relación a la desagregación de los convenios por ámbito territorial, podemos apreciar que si bien la mayoría de ellos son de ámbito provincial -1.880 que suponen el 69% del total- su nivel de afectación personal cubre únicamente al 40% de las personas trabajadoras, mientras que los 241 convenios de ámbito estatal, suponiendo sólo el 9% del total, cubren al 33% de las personas trabajadoras. Lógicamente los ámbitos territoriales más pequeños tienen, en general, un menor nivel de afectación personal.

En cuanto al incremento salarial medio pactado para este año, no se produce una gran dispersión en base al ámbito territorial, de hecho los convenio estatales y autonómicos han registrado hasta mayo una subida media idéntica -2,99%-, mientras que los de ámbito provincial con un aumento del 2,91% se han quedado cinco centésimas por debajo.

Cláusula de garantía salarial

La incorporación de cláusulas de garantía salarial en los convenios colectivos fue cayendo paulatinamente a raíz de la crisis del 2008 y de los cambios operados en la regulación del incremento salarial –fundamentalmente mediante la sustitución del IPC previsto y/o real por el IPC pasado- hasta el 2015, de forma que en dicho año únicamente un 7,8% de los convenios que registraron efectos económicos, y que solo afectaban al 12,5% de las personas trabajadoras, contaban con este tipo de cláusula.

A partir del 2015 se inicia una lenta recuperación de la cláusula de revisión por garantía salarial hasta el 2019, sin embargo en los años 2020 y 2021 los datos indican

un claro retroceso en este proceso de recuperación: en estos dos años bajan casi cuatro puntos porcentuales los convenios que contienen esta regulación. En 2022, con datos aún provisionales, se reinicia esa interrumpida recuperación, en 2023 el porcentaje de convenios con cláusula de garantía se acerca ya al 15%, alcanzando el nivel del 2019, y en 2024 supera el 21%.

CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL por año de efectos económicos						
AÑO DE FIRMA	CONVENIOS			TRABAJADORES/AS		
	TOTAL	CON CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL		TOTAL	CON CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL	
		Nº de Convenios	% de Convenios		Nº de Trabajadores	% de Trabajadores
2015	5.642	438	7,76	10.227.278	1.280.246	12,52
2016	5.640	492	8,72	10.738.608	1.318.715	12,28
2017	5.741	672	11,71	10.855.280	1.918.324	17,67
2018	5.589	763	13,65	11.423.657	2.048.932	17,94
2019	5.539	788	14,23	11.397.608	2.112.345	18,53
2020	4.915	593	12,07	10.700.757	1.402.798	13,10
2021	4.727	502	10,62	11.543.242	1.547.637	13,41
2022*	3.950	460	11,65	11.637.274	1.970.255	16,93
2023**	3.512	518	14,75	10.952.544	2.564.347	23,41
2024***	2.723	574	21,08	8.895.211	2.977.335	33,47

* Datos provisionales a 30 de Junio de 2023

** Datos provisionales a 31 de Diciembre de 2023.

*** Datos provisionales a 31 de Mayo de 2024.

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

Aunque los datos de los últimos años son aun provisionales, parecen indicar de forma clara el impacto positivo que ha tenido la inclusión de una cláusula de garantía de carácter anual entre los criterios para la determinación de los incrementos salariales en el V AENC firmado, y nos lleva a pensar que este aumento en la incorporación de este tipo de regulación se verá reforzada, al menos, durante la vigencia que le resta al acuerdo interconfederal.

Por otra parte, si atendemos al ámbito funcional, ese 21% de inclusión total de cláusulas de salvaguarda entre los convenios que han registrado efectos económicos para este año, se reduce al 16% para los convenios de empresa mientras que se eleva hasta un considerable 33% entre los de ámbito superior.

En cuanto al porcentaje de personas afectadas por estas cláusulas de garantía, aunque la evolución es coherente lógicamente con el de los convenios que la contienen - cuando el número de convenios con cláusula de garantía sube también sube el número de personas afectadas por esta regulación-, los porcentajes relativos a las personas afectadas son muy superiores todos los años al de los convenios, y ello es debido no sólo a que este tipo de regulación se incorpora en mayor medida en los convenios sectoriales que en los de empresa sino también a que, dentro de cada uno de los ámbitos funcionales, se incorporan en mayor medida en aquellos con una afectación

personal mayor y muy probablemente, aunque no disponemos de datos estadísticos oficiales que lo corroboren, en aquellos con una comisión negociadora más sindicalizada. Así, el porcentaje de personas protegidas por una cláusula de garantía salarial en 2024, con datos de registro hasta mayo de este año, supera el 33%, un porcentaje que nos retrotrae a una situación previa a la reforma laboral del 2012².

En cualquier caso, la tabla muestra una evolución muy positiva en ambos parámetros: el porcentaje de convenios que tienen cláusula de garantía casi se ha triplicado entre 2015 y 2024, subiendo en estos años del 7,8% al 21,1%, y casi asciende en la misma medida el porcentaje de personas afectadas, que ha pasado de ser un 12,5% al 33,5%. Y otra conclusión palmaria es que en el ámbito sectorial se está incrementando en mayor medida que en los convenios de empresa la incorporación de este clausulado.

Sin embargo, si atendemos al carácter retroactivo o no de este articulado, y siempre en atención a los datos que nos facilitan las estadísticas oficiales, el 53,3% de las cláusulas de garantía contenidas en los convenios que han registrado efectos económicos para este año, tienen carácter retroactivo si bien afectan solo al 28,1% de las personas cubiertas por este tipo de regulación. Y esto es así porque en este aspecto en particular los convenios de empresa aventajan a los convenios sectoriales: el porcentaje de cláusulas de garantía con retroactividad en los convenios de empresa registrados en 2024 (el 67,3% del total de los que contienen cláusula de garantía) es muy superior al del ámbito sectorial (37,3%); y también es en términos relativos muy superior entre los convenios de empresa el porcentaje de personas afectadas por esta retroactividad: el 57,1% de quienes están cubiertos por convenios colectivos de empresa con cláusula de garantía frente al 27,1% en el ámbito sectorial. La retroactividad, por tanto, se mantiene como asignatura pendiente fundamentalmente en el ámbito sectorial, pese a que la estipulación del V AENC sí contiene retroactividad, aunque ésta sea topada.

Por sectores de actividad, también se advierten diferencias importantes en el porcentaje de convenios que han registrado efectos económicos para el 2024: mientras que el porcentaje de los que cuentan con cláusula de garantía asciende al 64,5% en el sector de la Construcción³, en el sector de la Industria se sitúa en el 25,4%, cuatro puntos porcentuales por encima de la media, en el sector Agrario en el 16,3% y, con un porcentaje muy similar, cierra la serie el sector Servicios con un 16,1%.

Estas diferencias son más abultadas aún en relación al porcentaje de personas afectadas por convenios con cláusula de garantía. A la cabeza en este parámetro destaca nuevamente Construcción con el porcentaje más alto: el 89,7% de los trabajadores y trabajadoras afectadas por los convenios de este sector que han registrado efectos económicos para este año, están amparadas por una cláusula de

² La estadística anual del 2011 recoge que el 32,5% de las personas trabajadoras afectadas por los convenios colectivos que habían registrado efectos económicos conocidos y cuantificables para ese año, estaban amparadas por una cláusula de garantía salarial. La estadística anual del 2012, cerrada en octubre del 2014, ya reducía ese porcentaje al 26,9%.

³ Este porcentaje se calcula sobre un número de convenios colectivos muy reducido: sólo 76 convenios del sector de la Construcción han registrado hasta el momento efectos económicos para 2024 (49 con cláusula de garantía y 27 sin ella). Se trata, pues, de un dato muy voluble.

garantía salarial; el segundo lugar, a una distancia importante pero con un porcentaje de afectación personal muy significativo, se encuentra Industria, en el que el 51,4% de las personas cuentan con cláusula de garantía; en tercer lugar Servicios con una afectación personal de la cláusula de garantía limitada al 22,6% y, finalmente, en el sector Agrario esta salvaguarda solo afecta al 4,2% de las personas trabajadoras, este último es el único sector en el que porcentaje de personas afectadas por esta regulación es inferior al de los convenios que la contienen, y esto es así porque es el único de los cuatro grandes sectores en el que la afectación personal relativa de esta salvaguarda es mayor en los convenios de ámbito empresarial que en los sectoriales.

Si consideramos el carácter retroactivo o no de las cláusulas de garantía en relación a los diferentes sectores de actividad, Industria y Servicios se sitúan a la cabeza en la proporción de cláusula de garantía con carácter retroactivo, con un 57,2% y un 56,7%, respectivamente; porcentajes que bajan hasta el 42,9% en los convenios del sector Agrario, mientras que en el caso de la Construcción sólo el 16,3% de las cláusulas de garantía tienen carácter retroactivo.

En relación al porcentaje de personas que contando con cláusula de garantía cuentan con la retroactividad de la misma, destaca a la cabeza el sector Servicios -el 41,5% de las personas afectadas por los convenios con cláusula de garantía de este sector tiene carácter retroactivo-, mientras que en el sector de la Industria este porcentaje se queda en el 24,8%. Los otros dos grandes sectores se sitúan por debajo del 28,1% de media: en el sector Agrario la retroactividad afecta al 14,6% de las personas que cuentan con cláusula de garantía⁴, mientras que en el sector de la Construcción sólo el 5,8% de las personas afectadas por los convenios con cláusula de garantía tiene carácter retroactivo⁵.

2. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE FIRMA

En este apartado nos centraremos en el análisis de los convenios firmados cada uno de los años, es decir, excluyendo las revisiones salariales correspondientes a los convenios plurianuales firmados con anterioridad. Y en este análisis deberemos tener en cuenta un cambio metodológico en la elaboración de las estadísticas oficiales que opera desde el año 2020: a partir de enero de dicho año las tablas publicadas por año de firma incluyen también aquellos convenios cuyos efectos económicos no son aún conocidos y cuantificables en el momento del registro, mientras que en los años previos únicamente se incluían dichos convenios en estas estadísticas cuando sus efectos económicos ya eran conocidos y cuantificables, lo que significa que a partir del 2020 el número de convenios considerados para esta estadística debería ser de entrada mayor que en los años anteriores.

⁴ Al 100% en el caso de los convenios de empresa, dado que los dos únicos convenios de empresa con cláusula de garantía -de los escasos 20 que han registrado efectos económicos para 2024 hasta el mes mayo- contemplan la retroactividad.

⁵ Únicamente dos de los cuarenta convenios sectoriales del sector de la Construcción con cláusula de garantía, tienen carácter retroactivo

CONVENIOS COLECTIVOS Y PERSONAS AFECTADAS POR AÑO DE FIRMA						
AÑO DE FIRMA	CONVENIOS FIRMADOS			TRABAJADORES/AS		
	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA
2016	1.866	1.488	378	2.832.343	290.427	2.541.916
2017	1.892	1.465	427	3.920.950	277.327	3.643.623
2018	1.907	1.482	425	4.635.943	271.723	4.364.220
2019	1.725	1.355	370	3.025.979	263.903	2.762.076
2020	928	757	171	1.607.065	162.778	1.444.287
2021	1.496	1.160	336	4.641.611	282.784	4.358.827
2022 *	1.578	1.208	370	3.965.210	332.196	3.633.014
2023 *	1.750	1.304	446	4.422.130	378.051	4.044.079
2024 *	281	204	77	712.720	27.533	685.187

* Datos provisionales con registros hasta el 31 de Mayo de 2024.

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

Superados los problemas en la renovación de un importante número de convenios sectoriales durante los años de la crisis económica iniciada en 2008, el número de convenios firmados pareció normalizarse a partir del 2014 con una cifra de acuerdos que giraba en torno a los 1.850 convenios anuales hasta el 2018. En 2019 se observa un ligero descenso, mientras que los datos correspondientes al 2020 reflejan plenamente los efectos que la crisis sanitaria y el confinamiento tuvieron sobre los procesos de negociación colectiva de ese año, mostrando una contundente caída en la firma de acuerdos tanto en términos generales como en cada una de las desagregaciones por ámbito funcional, y ello pese al cambio metodológico comentado.

En 2021 se advierte una clara recuperación con un considerable incremento del nivel de acuerdos firmados con respecto al 2020, tanto en los convenios de ámbito de empresa como en los de ámbito superior, si bien las cifras se mantienen lejos aún de las correspondientes a los años previos a la pandemia sanitaria. Los datos del 2022, pese a ser aún provisionales, han superado ya a los del 2021 pero siguen sin alcanzar a los registrados en los años previos a la aparición de la Covid 19. Por su parte, en 2023, a más de un año de su cierre estadístico, pese a no llegar aún a esos 1.850 que parecían ser lo normal hasta 2018, se supera ya al 2019.

Los datos relativos al 2024 no son en modo alguno comparables a los años previos, dado que sólo recogen lo firmado y registrado entre enero y mayo de este año, para poder evaluar el ritmo de acuerdos firmados en 2024, en la siguiente tabla hemos reflejado el número de convenios, así como el de las personas por ellos afectadas, firmados y registrados durante los cinco primeros meses de cada uno de los años y desagregados por ámbito funcional.

CONVENIOS COLECTIVOS Y PERSONAS AFECTADAS POR AÑO DE FIRMA y registrados hasta el 31 de Mayo 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	353	280	73	414.196	48.681	365.515
2017	348	269	79	556.325	29.712	526.613
2018	366	272	94	684.009	45.796	638.213
2019	295	222	73	394.067	67.160	326.907
2020	109	89	20	63.594	10.363	53.231
2021	190	147	43	913.215	74.110	839.105
2022	252	175	77	416.660	38.324	378.336
2023	397	280	117	1.540.232	47.710	1.492.522
2024	281	204	77	712.720	27.533	685.187

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

Tal y como podemos apreciar en el cuadro, el número total de convenios firmados y registrados hasta finales de mayo de este año es inferior al del 2023, pero superan los del 2022. Aunque cinco meses suponen un periodo demasiado corto como para extraer conclusiones tajantes sobre el ritmo de negociación, dado que en muchos casos el proceso de registro retrasa el conocimiento sobre lo realmente acordado en un periodo muy reciente, el cuadro indica un ritmo, en principio, más lento en la firma que el del pasado año, tanto en entre los convenios de ámbito sectorial como en los de empresa, pero no podemos obviar tampoco que los datos del 2023 son muy elevados, superando ampliamente al resto de los años de la serie.

En relación al número de trabajadores y trabajadoras afectadas por los convenios firmados en lo que va de año, tanto la cifra total como la correspondiente al ámbito sectorial, es muy inferior a la del 2023 y también a la del 2021, pero superan a las de los restantes años. En la valoración de este parámetro debemos tener en cuenta la incidencia que puede tener la firma de un determinado convenio sectorial que cuente con una afectación personal desmesuradamente superior a la media. Así, por ejemplo, que el *Convenio de Hostelería y Actividades Turísticas* de la Comunidad de Madrid, firmado en febrero de este año y que afecta a 233.600 personas, se haya registrado y publicado en un tiempo relativamente corto, resulta decisivo en el nivel de afectación personal de los convenios firmados en lo que va de año.

Convenios firmados por nuevas unidades de negociación

Tal y como la siguiente tabla muestra, los convenios firmados por nuevas unidades de negociación colectiva de ámbito de empresa se incrementaron significativamente a raíz de la modificación del art. 84.2 ET, realizada en la reforma laboral del 2012, que otorgó la prioridad aplicativa al convenio de empresa y de grupo de empresas frente al sectorial en materias tan relevantes de las condiciones de trabajo como, por ejemplo, la retributiva. Una modificación que hasta finales del 2021, en que los convenios

sectoriales recuperaron nuevamente la prioridad aplicativa en materia salarial, fue utilizada por las empresas con relativa frecuencia para crear convenios colectivos propios con la devaluación salarial como único objetivo.

CONVENIOS FIRMADOS POR NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN por años y ámbito funcional						
AÑO	NUEVOS CONVENIOS FIRMADOS			PERSONAS AFECTADAS		
	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2011	264	241	23	276.928	30.296	246.632
2012	338	323	15	72.415	46.378	26.037
2013	662	625	37	270.280	55.303	214.977
2014	608	575	33	144.691	48.696	95.995
2015	545	524	21	391.741	32.675	359.066
2016	506	480	26	122.453	50.560	71.893
2017	500	479	21	105.789	46.360	59.429
2018	499	471	28	77.623	50.163	27.460
2019	431	405	26	110.683	38.688	71.995
2020	197	183	14	101.404	24.710	76.694
2021	356	336	20	120.974	31.582	89.392
2022 *	381	357	24	278.118	99.381	178.737
2023 *	333	312	21	246.895	169.913	76.982
2024 *	56	50	6	19.798	4.315	15.483

* Datos provisionales con información de registros hasta el 31 de Diciembre del 2024.

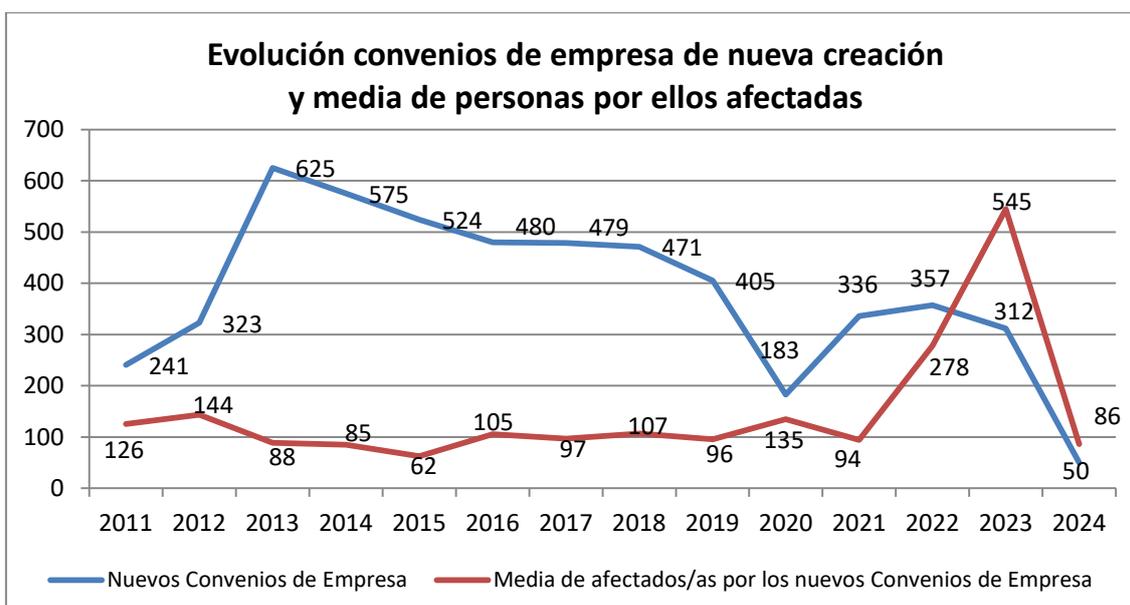
Fuente: ECCT Avance mensual Mayo de 2024 MITES.

Entre 2012 y 2021 se crearon 4.642 nuevos convenios, de los cuales 4.401 era de empresa, es decir, el 95% del total, pero sólo afectaban al 28% de los y las trabajadoras. Por el contrario, los 241 convenios de ámbito superior a la empresa creados en el mismo periodo de tiempo aportaron el 72% de cobertura personal total, y ello pese a que en esta agrupación están incluidos los correspondientes a los grupos de empresas de ahí que, aunque bajo este epígrafe se ubiquen la mayoría de las personas, sería lógico pensar que la media sería aún mayor si el dato se refiriese exclusivamente al ámbito sectorial.

Desde el uno de enero del 2022 se han creado 770 nuevos convenios colectivos, de los cuales el 93% son de ámbito de empresa, una bajada no muy elevada en términos relativos, pero el peso de las personas por ellos afectadas ha subido hasta el 50% del total, una subida relativa muy abultada que no se produce sólo porque la media de personas amparadas por los nuevos convenios de empresa suba sino también porque la media de las personas afectadas por los nuevos convenios sectoriales está bajando.

En el ámbito sectorial se está optando por la creación de nuevos convenios, con un nivel de afectación personal muy bajo en muchas ocasiones, para cubrir posibles vacíos de cobertura en ámbitos, tanto funcionales como territoriales, muy específicos y que afectan a un número muy reducido de empresas. Esta es una forma de cubrir determinadas actividades, la otra sería la ampliación y/o aclaración del ámbito funcional de convenios sectoriales ya existentes, esta alternativa sin embargo se ve dificultada en muchos casos por la configuración de las organizaciones empresariales que conforma la contraparte en la negociación. Los seis nuevos convenios de ámbito superior a la empresa firmados en 2024 tienen una afectación personal media de 2.581 trabajadores y trabajadoras -un nivel de afectación personal evidentemente muy bajo cuando de convenios sectoriales se trata-, y al menos tres de los sectoriales no llegan a cubrir ni a mil personas⁶.

De cualquier forma, la tabla revela un drástico descenso en el número de convenios de nueva creación entre 2015 y 2020, la brusca caída en éste último debida muy posiblemente a las específicas circunstancias provocadas por la Covid-19. Superada esta contingencia, se observa un incremento significativo en 2021 y 2022, pero en niveles inferiores a los del 2019, continuando el ritmo de descenso iniciado en 2015. El dato correspondiente al 2023, aunque con un mayor nivel de provisionalidad, parece indicar el mantenimiento de esta tendencia descendente.



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

(**) Los datos correspondientes al 2022 y al 2023 son provisionales.

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES hasta el 30 de Septiembre del 2023.

El gráfico precedente representa la evolución en la creación de nuevos convenios de ámbito que se produce en el ámbito empresarial en este periodo –línea azul–,

⁶ El Convenio de *Contratos Públicos de Servicios Deportivos* de Cantabria afecta a 380 personas y los sectoriales estatales para la *Actividad del Fútbol Profesional en la Tercera Categoría de Fútbol Nacional* y para las *Jugadoras de Baloncesto que prestan sus servicios en Clubes de la Liga Femenina de Baloncesto* afectan a 880 y 160 personas, respectivamente.

revelando la reacción, por una parte, a los cambios incorporados por la reforma laboral del 2012: en el año 2013 prácticamente se dobla el número con respecto al 2012, siendo también el año en que se alcanza el punto más álgido de la serie; y, por otra, a la modificación de la prioridad aplicativa incorporada por la reforma laboral aprobada en diciembre del 2021: en 2023 se produce un descenso respecto al 2022 pero, con datos hasta mayo de este año, no podemos saber si esta bajada se mantendrá en 2024.

La línea roja representa la evolución de la media de personas afectadas por los nuevos convenios de empresa: entre 2012 y 2015 se produce un descenso continuo en el tamaño medio de las empresas que suscriben convenios nuevos (alcanzando el nivel más bajo en 2015 con una media de 62 personas afectadas), frente a lo que sucedía en épocas anteriores a la crisis y a la reforma del 2012, cuando los convenios se creaban en mayor medida en medianas y grandes empresas con el objetivo de incorporar mejoras sobre lo establecido en el ámbito sectorial correspondiente. Sin embargo en 2016 se produce un quiebro en la línea, mostrando un ascenso en el tamaño medio de las plantillas que parece mantenerse con ligeras oscilaciones hasta el 2020, año en que se alcanza una media muy similar a la del 2012. Tras una nueva caída en la media de personas afectadas por estos nuevos convenios en 2021, la línea muestra un claro ascenso en 2022 y 2023.

Aunque es evidente que los datos correspondientes al 2024 no pueden ser comparados con los de los años previos, por delante queda la mayor parte del año para cerrar y registrar nuevos acuerdos, lo cierto es que el cambio de regulación incorporado por la reforma laboral del 2021, conduce a esperar que se mantenga la tendencia a la baja en la creación de nuevos convenios de empresa.

Por sectores de actividad se mantiene una distribución bastante similar a la de años anteriores: de los 56 nuevos convenios generados en los cinco primeros meses de 2024, la mayoría (40 que suponen el 71% del total y que afectan al 85% de todas las personas amparadas por estos nuevos convenios) son del sector Servicios, mientras que al sector de la Industria corresponden 15 (el 27% de los convenios y que afectan al 11% de las personas trabajadoras), el convenio restante es la Construcción, de momento no hay ninguno del sector Agrario.

En cualquier caso, en términos generales y salvando la incidencia de la pandemia sanitaria provocada por la Covid 19, las líneas del gráfico 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 en los años con datos definitivos, acercándose ambos dígitos cada vez más a las cifras previas a la reforma del 2012. Una vuelta a la normalidad que se inicia antes, incluso, de que se promulgara la última reforma laboral, lo que significa que el recurso a la creación de un convenio de empresa con el único objetivo de conseguir una devaluación salarial sobre lo establecido en el ámbito sectorial fue, afortunadamente, utilizado por un determinado y relativamente limitado número de empresas que parecía haber tocado techo y que ya no podrán seguir utilizando.

3. JORNADA PACTADA

Evolución de la jornada por ámbito funcional

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

- En primer lugar, aunque con subidas y bajadas, lo cierto es que las estadísticas oficiales señalan un importante incremento de la jornada anual pactada entre 2013 y 2024: veintidós horas más en este periodo.

Tras el incremento medio de 14 horas anuales registrado en 2014, se inicia una bajada general del 2015 al 2018 que supone en torno a trece horas menos en los cuatro años –sin llegar a compensarse la subida del 2014-; una tendencia que se interrumpe en 2019 con un incremento medio en la jornada anual de siete horas y media con respecto al 2018. En 2020 los datos revelan una fuerte bajada -12 horas y media anuales-, si bien la media de jornada anual registrada para 2021 vuelve a subir casi una hora con respecto al 2020.

En cuanto a los tres últimos años, con datos provisionales, la jornada media anual sube significativamente: cinco horas en 2022, siete en 2023 y 12 en 2024.

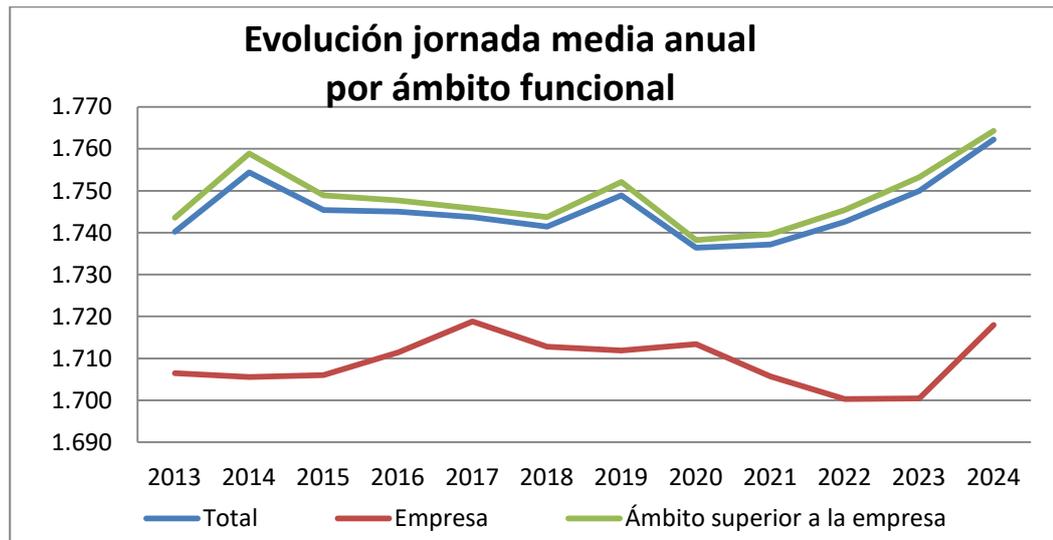
EVOLUCIÓN DE LA JORNADA ANUAL PACTADA (horas/año) por ámbito funcional			
Año	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2013	1.740,2	1.706,5	1.743,6
2014	1.754,4	1.705,6	1.758,9
2015	1.745,4	1.706,0	1.748,9
2016	1.745,0	1.711,4	1.747,7
2017	1.743,7	1.718,8	1.745,8
2018	1.741,4	1.712,8	1.743,7
2019	1.748,9	1.711,9	1.752,1
2020	1.736,4	1.713,4	1.738,2
2021	1.737,2	1.705,7	1.739,6
2022*	1.742,6	1.700,3	1.745,4
2023*	1.750,0	1.700,5	1.753,2
2024*	1.762,2	1.718,0	1.764,3

(*) Datos provisionales con información hasta el 31 de Mayo del 2024.

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECCT del MITES Avance mensual del 31 de Mayo del 2024.

- En segundo lugar, y en el gráfico de la página siguiente se refleja de forma aún más clara, la evolución de la jornada ha sido muy diferente en este periodo en base al ámbito funcional de los convenios, de hecho casi contraria a lo largo de todo el periodo: la jornada baja en los convenios sectoriales cuando sube en los de empresa y a la inversa. Únicamente en tres años coinciden sectoriales y convenios de empresa: en 2018, en que ambas líneas descienden, y en los dos últimos años en los que todos suben.

En 2014, año en que se produce el mayor incremento de jornada en los convenios sectoriales (subió más de 15 horas) en el ámbito empresarial bajó una hora; en los años 2015 a 2017, en los convenios de empresa se produjo una subida de la jornada media anual de más de 13 horas, mientras que en ese tiempo la jornada media en los de ámbito superior bajó otras trece. En 2019, en los convenios de empresa desciende mientras los sectoriales suben para volver a bajar en 2020, coincidiendo con una nueva subida en los de empresa. Entre 2021 y 2022 la jornada media pactada en los convenios sectoriales sube mientras que en los de empresa baja.



Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES hasta 31 de Octubre de 2022.

- Por otra parte, en la representación gráfica muestra que la jornada es siempre mayor en los convenios sectoriales, si bien parece que esa diferencia tendía a estrecharse hasta 2020 -las 53 horas de diferencia del 2014 se redujeron a menos de 25 en 2020-. Sin embargo, la brecha entre unos y otros vuelve a crecer a partir del 2021 hasta recuperar las 53 horas de diferencia en 2023.

En el presente año esa diferencia se estrecha pero, desafortunadamente, no por una bajada de jornada en el ámbito sectorial –en el que, de hecho ha subido once horas-, sino porque en los convenios de empresa la jornada ha aumentado aún más: diecisiete horas y media.

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

Jornada pactada en 2024 por Comunidades Autónomas

En la desagregación de la jornada pactada para este año por Comunidades Autónomas, se advierte que La Rioja es la Comunidad con la media de jornada laboral anual registrada más baja con 1.691,5 horas, única por debajo de las 1.700; una posición tradicionalmente ocupada por el País Vasco que ha sido desplazada al segundo lugar. Por el contrario, la jornada laboral más amplia sigue correspondiendo a Canarias con 1.794 horas anuales.

JORNADA ANUAL PACTADA EN 2024			
POR COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS			
COMUNIDADES AUTÓNOMAS Y ÁMBITO ESTATAL O INTERAUTONÓMICO	ÁMBITO FUNCIONAL		
	TOTAL Convenios	De Empresa	Superior a la empresa
TOTAL	1.762,16	1.717,99	1.764,31
INTERAUTONÓMICOS	1.758,51	1.716,92	1.761,18
ANDALUCÍA	1.775,44	1.728,78	1.777,21
ARAGÓN	1.765,10	1.737,72	1.766,81
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	1.762,07	1.718,57	1.764,93
BALEARS (ILLES)	1.765,42	1.723,05	1.765,73
CANARIAS	1.793,90	1.718,12	1.796,24
CANTABRIA	1.756,70	1.715,47	1.759,03
CASTILLA-LA MANCHA	1.758,89	1.720,06	1.760,62
CASTILLA Y LEÓN	1.762,25	1.697,46	1.765,71
CATALUÑA	1.767,05	1.754,01	1.767,33
COMUNITAT VALENCIANA	1.748,09	1.678,19	1.758,30
EXTREMADURA	1.771,11	1.738,52	1.771,88
GALICIA	1.751,35	1.754,88	1.751,12
MADRID (COMUNIDAD DE)	1.773,45	1.733,22	1.775,73
MURCIA (REGIÓN DE)	1.758,96	1.707,00	1.760,45
NAVARRA (C. FORAL DE)	1.780,67	1.765,45	1.780,97
PAÍS VASCO	1.714,12	1.716,19	1.713,86
RIOJA (LA)	1.691,51	1.677,28	1.694,17
CEUTA Y MELILLA	1.752,87	1.776,96	1.751,21

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECCT del MITES – Avance Mensual Mayo 2024

Por ámbito funcional, la jornada media anual pactada en los convenios de empresa es cuarenta y seis horas inferior a la registrada por los convenios de ámbito superior - 1.718 horas frente a 1.764-. Por ámbito territorial, sólo en tres comunidades autónomas se invierte esta relación: en las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla, en las que los convenios sectoriales registran una jornada media anual inferior en veintiséis horas a la de los convenios de empresa; en Galicia y en el País Vasco, en las que se produce una diferencia de cuatro y dos horas, respectivamente, a favor de los convenios sectoriales. En las restantes comunidades autónomas los convenios sectoriales han registrado una jornada media anual mayor que los de ámbito empresarial, con diferencias que oscilan entre las 80 horas anuales en la Comunidad Valenciana a las trece en Cataluña.

4. INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

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

INAPLICACIONES POR AÑO DE REGISTRO		
AÑO DE DEPÓSITO	INAPLICACIONES	TRABAJADORES/AS
2012 (Marzo a Diciembre)	748	29.352
2013	2.512	159.550
2014	2.073	66.203
2015	1.437	43.173
2016	1.326	32.064
2017	1.076	23.625
2018	987	20.924
2019	1.044	22.280
2020	566	20.301
2021	559	26.923
2022	557	21.797
2023	573	26.257
2024 (Enero a Mayo)	314	12.185

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

Tras el boom del 2013 tanto en relación al número de inaplicaciones producidas como en el de las personas por ellas afectadas⁷, las cifras han ido bajando todos los años con las únicas excepciones del 2019 y 2023 en que se produjeron ligeros repuntes.

La desagregación que la estadística oficial hace por tamaño de las empresas que acuerdan inaplicaciones es la correspondiente a la pequeña (hasta 49 trabajadores/as), mediana (entre 50 y 249 trabajadores/as) y gran empresa (a partir de 250 trabajadores/as). Partiendo de esta clasificación, el 71,3% de los 314 acuerdos registrados entre enero y mayo de 2024, se producen en empresas pequeñas, sin embargo, estos acuerdos sólo afectan al 28% del total de trabajadores/as; el 21,3% en empresas medianas que vinculan al 42,9% de las personas trabajadoras y un 4,1% en las grandes que afectan al 28% de las y los trabajadores⁸.

⁷ 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...).

⁸ Restan 10 acuerdos que afectan a tan solo 74 personas de los que no constataron el tamaño de la empresa, aunque parece muy fácil deducir que se trata de empresas pequeñas.

Por sectores de actividad, como viene siendo habitual, la mayoría de los acuerdos registrados corresponden a empresas de Servicios -122 que suponen el 45,9% del total y que afectan al 37,7% de los trabajadores/as-, si bien este año se ha producido un significativo descenso en términos relativos en este sector mientras que se ha incrementado en el de la Construcción, con un 39,8% del total de las inaplicaciones registradas, al sector Industrial corresponden 40 acuerdos (el 12,7%) y, por último, en el sector Agrario se han cerrado 5 pactos de este tipo en 2024, el 1,6% del total.

En cuanto al procedimiento por el que las inaplicaciones han sido adoptadas, en la inmensa mayoría de los casos se producen mediante acuerdo en la empresa durante el periodo de consultas. Concretamente 280, el 89,2% de los registrados en estos cinco primeros meses de 2024, fueron adoptados en periodo de consultas, mientras que los aprobados por las comisiones paritarias del convenio supusieron el 5,4%; a través de los órganos bipartitos de mediación (sistemas autónomos de solución de conflictos) fueron acordadas cuatro inaplicaciones que suponen un 1,3% del total y, por último, en el seno de un órgano tripartito (Comisión consultiva nacional de convenios colectivos y órganos análogas de la comunidades autónomas) fueron adoptadas trece decisiones sobre inaplicación de convenio que representan el 4,1% restante.

Otro de los cambios normativos introducidos por la reforma laboral del 2012 en relación a esta materia es la posibilidad del “autodescuelgue”, es decir, la posibilidad de inaplicar un convenio de empresa. Pues bien, según la estadística oficial, el 97,5% de las inaplicaciones registradas en lo que va del 2024 se producen sobre un convenio sectorial, se trata en concreto de 306 acuerdos que afectan al 89,3% de las personas afectadas por la totalidad de las inaplicaciones.

Finalmente, y en relación a las condiciones de trabajo inaplicadas, desde que disponemos de datos sobre esta materia venimos constatando que la inmensa mayoría de las inaplicaciones han estado relacionadas de un modo u otro con los salarios, incidiendo fundamentalmente sobre una minoración de la cuantía salarial, claro indicativo del objetivo realmente perseguido –o al menos del resultado finalmente conseguido- por la modificación del “descuelgue” de convenio implantada en 2012.

En concreto en 2024, tal y como podemos apreciar en la tabla de la página siguiente, el 63,7% de los 314 acuerdos registrados hasta el momento únicamente conciernen a una de las siete materias que contempla el artículo 82.3 del ET: la cuantía salarial y/o el sistema de remuneración, porcentaje que se eleva hasta el 79,6% si les sumamos 50 acuerdos más en los que se combinan varias materias entre las que se encuentra la cuantía salarial o el sistema de remuneración. Los otros dos elementos estrella de estos acuerdos son la jornada de trabajo y el horario y distribución del tiempo de trabajo, objeto de inaplicación en 32 ocasiones, que suponen el 10,2% del total, bien de forma conjunta o de alguna de las dos cuestiones por separado. De las restantes materias susceptibles de ser inaplicadas, únicamente las mejoras voluntarias a la acción protectora de la Seguridad Social y la superación de los límites para la movilidad funcional han sido objetivo de estos acuerdos, concretamente en 38 y 12 casos, respectivamente, y siempre en combinación con algunas de las materias anteriormente mencionadas.

CONDICIONES DE TRABAJO INAPLICADAS	INAPLICACIONES DE CONVENIOS	% DE INAPLICACIONES	TRABAJADORES/AS
TOTAL 2021	400	100,0	15.703
Cuantía salarial	189	47,3	6.825
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	49	12,3	657
Cuantía salarial y Jornada de trabajo	13	3,3	625
Cuantía salarial; Sistema de remuneración; Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo; y Mejoras voluntarias acción protectora Seguridad Social	17	4,3	167
Horario y distribución del tiempo de trabajo	28	7,0	371
Jornada de trabajo	14	3,5	467
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	25	6,3	4.109
Resto de casos	65	16,3	2.482
TOTAL 2022	448	100,0	17.689
Cuantía salarial	234	52,2	8.037
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	57	12,7	2.177
Sistema de remuneración	21	4,7	470
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo, y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	13	2,9	103
Horario y distribución del tiempo de trabajo	38	8,5	1.174
Jornada de trabajo	16	3,6	3.135
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	15	3,4	299
Resto de casos	54	12,0	2.294
TOTAL 2023	485	100,0	21.464
Cuantía salarial	204	42,1	10.040
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	70	14,4	2.950
Sistema de remuneración	20	4,1	1.521
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo, y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	22	4,6	530
Horario y distribución del tiempo de trabajo	21	4,3	682
Jornada de trabajo	31	6,4	1.347
Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	21	4,3	692
Resto de casos	96	19,8	3.702
TOTAL 2024	314	100,0	12.185
Cuantía salarial	144	45,9	6.956
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	21	6,7	873
Sistema de remuneración	35	11,2	595
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo, y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	20	6,4	209
Cuantía salarial, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	18	5,7	233
Jornada de trabajo	12	3,8	1.212
Cuantía salarial, Horario y distribución del tiempo de trabajo y Superación límites para movilidad funcional	12	3,8	166
Resto de casos	52	16,6	1.941

Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT del MITES – Avance mensual Mayo 2024.

