

La Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo: los salarios en la negociación colectiva

Teresa Guardia

Consejera de Turismo

Oficina de Turismo de España en Chicago. Ministerio de Industria, Comercio y Turismo

I. INTRODUCCIÓN

ANTECEDENTES

Hasta el 1 de octubre de 2010, la fuente de información de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo (ECCT) era la “hoja estadística”, que era cumplimentada por las comisiones negociadoras una vez firmados los convenios y que se adjuntaba como parte de la documentación al hacer la inscripción de los mismos en el Registro de Convenios Colectivos de la autoridad laboral competente. A continuación, las autoridades laborales las remitían a la Dirección General de Trabajo de aquél entonces (actualmente Dirección General de Empleo), y esta unidad las enviaba a la Subdirección General de Estadística (SGE), responsable de la elaboración de la ECCT. Por tanto, la SGE

centralizaba toda la información que llegaba en formato papel.

SITUACIÓN ACTUAL

Con la entrada en vigor del *Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos de trabajo*, se puso en funcionamiento la aplicación informática REGCON. Con esta aplicación se implantó la administración electrónica en la totalidad del procedimiento administrativo de registro e inscripción de los convenios y acuerdos colectivos de trabajo, con lo que toda la información pasa a estar centralizada por la actual Dirección General de Empleo del Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Uno de los objetivos de REGCON es el registro específico de convenios y acuerdos colectivos mediante medios electrónicos, de tal manera que los



representantes de los trabajadores y los representantes empresariales, en su mayoría comisiones negociadoras de los convenios, solicitan la inscripción de los convenios a las autoridades laborales para lograr una mayor agilidad y eficacia administrativa.

Paralelamente, otro de los objetivos es recoger información con fines estadísticos para lo que se diseñaron unos formularios que contienen datos referidos a los convenios de empresa (anexo 2.I) y de sector (anexo 2.II), que se registran una vez firmados los convenios por los representantes de los trabajadores y empresariales.

La puesta en marcha de este sistema electrónico supuso tener que modificar sustancialmente la recogida de información, ya que entre sus objetivos se encontraba que tanto el registro de los convenios como el de las revisiones salariales se hiciera de forma telemática por parte de las comisiones negociadoras de los convenios. La adaptación del sistema anterior a REGCON al sistema telemático resultó de una gran complejidad, sobre todo a nivel informático.

De acuerdo con el citado Real Decreto, las comisiones negociadoras están obligadas a registrar las variaciones salariales pactadas, conocidas y cuantificables en los sucesivos años de vigencia de los convenios colectivos plurianuales, a través del registro telemático de los Anexos 2.IV, así como de sus respectivas prórrogas (art. 8.2 del RD 713/2010) quedando así reflejados los datos estadísticos a efectos de elaboración de la “Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo” (ECCT).

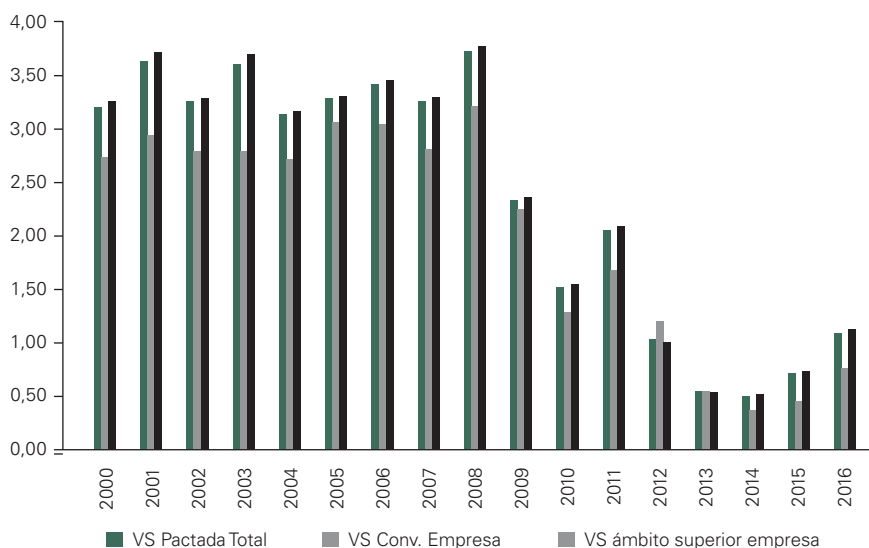
II. LA OBTENCIÓN DE LAS VARIACIONES SALARIALES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

La información sobre los efectos económicos de los convenios pretende fundamentalmente conocer la variación salarial media pactada de los convenios con efectos en un año determinado. Así, se incluyen tanto los convenios firmados en el año de referencia, como aquéllos convenios firmados en años anteriores cuya vigencia es de dos años o más, que tienen efectos económicos en el año analizado y que pactan una variación salarial para el año de referencia, conocida a la fecha actual y que ha sido registrada través de REGCON. Toda la información obtenida, es sometida al proceso de depuración para así garantizar la coherencia y calidad de los datos.

Las principales variables que se obtienen del registro de los convenios plurianuales son las variaciones salariales pactadas, conocidas, cuantificables para cada uno de los años de vigencia del convenio, además del número de convenios, de empresas, la jornada laboral y las vacaciones anuales. En la ECCT, la variación salarial y las jornadas medias, se obtienen como una media ponderada por el número de trabajadores en cada convenio, tanto para los de empresa como para los de ámbito superior a esta. Las variaciones revisadas se calculan en función de la cláusula de garantía salarial, tal y como se verá más adelante.

Asimismo, en caso de que en estos convenios se pactara alguna revisión salarial por cláusula de

Gráfico 1. Evolución de las variaciones salariales pactadas según ámbito funcional. 2000-2016



Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

Tabla 1. Total convenios, trabajadores y convenios con cláusula de garantía salarial. Variación salarial media pactada y revisada. 2000-2016

Año de efectos económicos	Convenios			Trabajadores			Variación salarial con cláusula		
	Total	Con cláusula	% sobre total convenios	Total	Con cláusula	% sobre total trabaj.	Pactada (en %)	Revisada (en %)	IPC (%)
2000	5.252	2.311	44,0	9.230.366	6.010.404	65,1	2,88	3,86	4,00
2001	5.421	2.609	48,1	9.495.978	6.528.901	68,8	3,41	3,67	2,70
2002	5.462	2.705	49,5	9.696.530	6.601.509	68,1	2,88	3,93	4,00
2003	5.522	2.831	51,3	9.995.049	7.185.459	71,9	3,44	3,71	2,60
2004	5.474	2.822	51,3	10.193.533	7.012.036	68,8	2,88	3,73	3,20
2005	5.776	2.967	51,4	10.755.727	7.732.657	71,9	2,93	4,15	3,70
2006	5.887	2.887	49,0	11.119.311	7.873.850	70,8	3,02	3,44	2,70
2007	6.016	2.850	47,4	11.606.469	7.656.885	66,0	2,89	4,50	4,20
2008	5.987	2.852	47,6	11.968.148	8.052.307	67,3	3,19	3,19	1,40
2009	5.690	2.392	42,0	11.558.368	6.824.661	59,0	2,53	2,51	0,80
2010	5.067	2.039	40,2	10.794.334	5.082.747	47,1	1,43	2,88	3,00
2011	4.585	1.567	34,2	10.662.783	4.525.195	42,4	1,98	2,71	2,40
2012	4.376	972	22,2	10.009.019	2.718.038	27,2	1,38	1,98	2,90
2013	4.589	505	11,0	10.265.402	2.646.953	25,8	0,61	0,62	0,30
2014	5.185	483	9,3	10.304.700	1.760.544	17,1	0,66	0,68	-1,00
2015	5.642	438	7,8	10.227.278	1.280.246	12,5	0,79	0,93	0,00
2016(*)	3.419	420	12,3	8.293.615	1.432.653	17,3	1,06	1,17	1,60

(*) datos provisionales

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

garantía salarial, dichas Comisiones tendrían que registrar el denominado anexo 2.III también del citado Real Decreto.

Por cláusula de garantía salarial entendemos las revisiones que se realizan de las variaciones salariales que se pactan anualmente con la finalidad de garantizar el poder adquisitivo a los trabajadores.

Del total de convenios con efectos económicos en el periodo 2000-2016, casi el 40% tiene cláusula

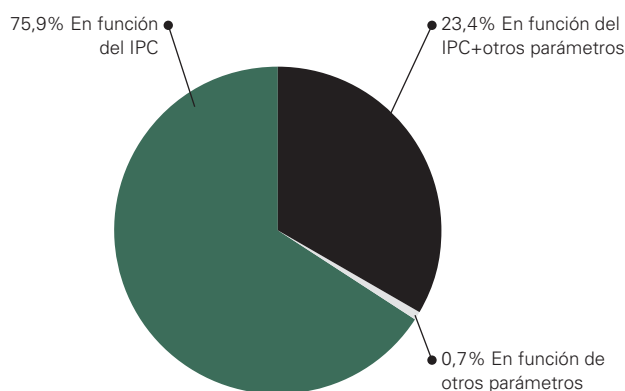
de garantía salarial y de ellos, el 75,9% se revisa en función del IPC con efectos retroactivos, el 23,4% en función del IPC y otros parámetros y el resto en función de otras variables.

La aplicación de la cláusula de garantía salarial para actualizar la variación salarial pactada, se realiza a principios de cada año.

Toda la información con efectos económicos se publica mensualmente, si bien el dato que se publica es el acumulado correspondiente a los meses transcurridos de cada año natural, y no recoge información de las modificaciones realizadas al margen de lo pactado en los convenios, ni las modificaciones salariales acordadas en el marco de inaplicaciones de convenios.

No obstante, existen algunas limitaciones cuando se efectúa el cálculo de la variación salarial pactada, conocida y cuantificable, pero que no se registra por las comisiones negociadoras. Así, en el artículo 6 apartado 3 del R.D. 713/2010, se señala que la cumplimentación de los formularios estadísticos de los convenios plurianuales es obligatoria al inicio de cada uno de los años de vigencia del convenio. Sin embargo, las comisiones negociadoras “se olvidan” de cumplimentar esta información durante los años de duración del convenio.

Para solventar esta laguna de información, la SGE ha puesto en marcha distintas iniciativas con el fin de que las Comisiones negociadoras inscri-

Gráfico 5. Distribución porcentual de los convenios que tienen cláusula de garantía salarial. 2000-2016

Fuente: Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.



ban en REGCON, no sólo la variación salarial anual pactada en convenio, sino también la actualización de otras variables como son el número de trabajadores, la jornada media anual también pactada y las vacaciones anuales.

Aun así, el esfuerzo realizado desde 2012 hasta la actualidad, no ha dado todos los frutos esperados pues todavía quedan sin incorporar a la Base de Datos de Estadística, aproximadamente, el 25% de los convenios considerados “vigentes”, entendiéndose por tales:

- *Vigentes por fecha*: Aquellos cuya fecha de fin de vigencia es superior a la fecha actual.
- *“Ultraactivos”*: aquellos que habiendo sido denunciados no han firmado todavía un texto nuevo y donde la fecha de fin de vigencia es inferior a la fecha actual en menos de un año.
- *En prórroga automática*: aquellos de los que no se dispone de información sobre denuncia, con fecha de fin de vigencia anterior a la fecha actual y que no han contestado en los formularios estadísticos que no habrá prórroga al finalizar la vigencia del convenio.

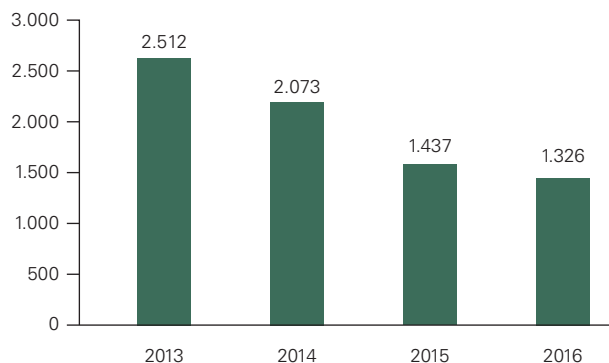
Después de que la SGE haya requerido a las comisiones negociadoras para que actualicen la información del Anexo 2.IV, el siguiente paso, que se ha dado para intentar recuperar esas variaciones salariales, es incorporar las mismas a la Base de Datos de Estadística mediante la lectura de los textos.

III. INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

La *Ley 3/2012 de 6 de julio sobre medidas urgentes para la reforma del mercado laboral*, en su artículo 14 regula las inaplicaciones de convenios. Los datos que se publican en la ECCT se refieren a los acuerdos de inaplicación de convenios acordados por las empresas y trabajadores, así como a las inaplicaciones que, en su caso, se deriven de decisiones arbitrales.

Los datos que se difunden en la ECCT proporcionan número de inaplicaciones, número de empresas que han presentado una o más inaplicaciones y número de trabajadores afectados. Asimismo, se ofrece información relativa a las condiciones de trabajo inaplicadas, el procedimiento seguido para realizar la inaplicación y el ámbito funcional del convenio inaplicado.

Los datos que se difunden en la ECCT proporcionan número de inaplicaciones, número de empresas que han presentado una o más inaplicaciones y número de trabajadores afectados

Gráfico 2. Evolución de las inaplicaciones de convenios

Fuente: *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*

Respecto del ámbito funcional, señalar que las inaplicaciones de los convenios de empresa engloban tanto a los convenios que afectan a toda la plantilla de una empresa como a parte de la misma. Los convenios de ámbito superior a la empresa se refieren a las inaplicaciones de los convenios de grupo de empresas y de sector.

Por materia objeto de inaplicación, los “des-cuelgues” más frecuentes se recogen en la tabla 2:

IV. FUTURAS MEJORAS DE LA ECCT

En julio de 2015, se aprobó un Real Decreto por el que las empresas están obligadas a registrar los códigos identificativos de los convenios que le son de aplicación en cuando liquiden las cotizaciones sociales a la Seguridad Social. El ritmo de registro de estos códigos identificativos está muy próximo al 100%, hecho este de vital importancia dado que permite comprobar los convenios registrados por las empresas y los que están registrados en REGCON y que la SGE tiene actualizados en su Base de Datos Estadística.

Por tanto, con esta nueva fuente se puede obtener:

- El número de convenios que se supone deberían estar vigentes.
- El número de trabajadores cubiertos por dichos convenios.
- El número de empresas afectadas por los citados convenios.

Tabla 2. Inaplicaciones y trabajadores, según año de depósito, por materias objeto de inaplicación. Porcentajes.

Materias objeto de inaplicación	2013		2014		2015		2016	
	Inaplicaciones	Trabajadores	Inaplicaciones	Trabajadores	Inaplicaciones	Trabajadores	Inaplicaciones	Trabajadores
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
Cuantía salarial	66,5	42,0	64,3	60,1	62,3	52,7	62,2	53,
Cuantía salarial, Horario y distribución del tiempo de trabajo y Sistema de remuneración	0,3	1,1	0,7	0,8	0,5	0,6	0,2	0,1
Jornada de trabajo	0,8	0,8	0,7	1,5	1,3	5,4	2,3	5,3
Cuantía salarial y Sistema de remuneración	10,3	8,5	14,8	7,5	13,7	7,8	12,7	7,1
Cuantía salarial y jornada de trabajo	3,5	4,7	3,3	4,2	3,1	4,2	3,6	3,0
Sistema de remuneración	3,1	1,2	5,1	3,7	4,7	3,0	5,6	3,4
Cuantía salarial, Jornada de trabajo y Horario y distribución del tiempo de trabajo	2,2	5,0	1,7	10,6	1,3	1,0	0,8	2,1
Cuantía salarial, Sistema de remuneración, Jornada de trabajo y horario distribución del tiempo de trabajo	2,2	1,1	1,0	1,1	1,3	1,4	1,1	0,7
Cuantía salarial, Sistema de remuneración y Mejoras voluntarias de la acción protectora Seguridad Social	1,6	13,0	1,7	1,5	2,5	0,9	2,3	0,9
Cuantía salarial y mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	1,7	1,7	1,0	0,7	0,7	0,4	1,1	0,4
Cuantía salarial, Jornada de trabajo, Horario distribución del tiempo de trabajo y Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social	0,2	3,4	0,3	0,2	0,1	0,0	0,2	0,2
Resto de casos	7,6	17,5	5,5	8,1	8,6	22,6	8,0	23,3

Fuente: *Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Ministerio de Empleo y Seguridad Social.*