

¡Un avance histórico para trabajadoras y trabajadores!



Reducción de la jornada laboral

de **40** a **37,5** horas semanales

Sin reducción salarial

Sin pérdida de derechos



BALANCE NEGOCIACIÓN COLECTIVA Y PLANES DE IGUALDAD 2024

Edita: Confederación Sindical de CCOO
Elaboración: Secretaría Confederal de Acción Sindical y Empleo
Madrid, 20 de marzo 2025

ÍNDICE

PRESENTACIÓN	5
I. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2024	6
1. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE FIRMA	6
Convenios firmados por nuevas unidades de negociación	8
2. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS	10
Sectores de actividad.....	11
Tramos de variación salarial media	12
Efectos Económicos 2024	13
Cláusula de Garantía Salarial	16
3. JORNADA PACTADA.....	16
4. INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS	18
5. COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA.....	20
6. TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO.....	25
II. ANÁLISIS CUALITATIVO CONVENIOS FIRMADOS EN 2024	30
Introducción metodológica.....	30
1. CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL	35
Datos procedentes de las estadísticas oficiales	35
Análisis cualitativo	37
Factores condicionantes para la incorporación de la cláusula de garantía	38
Ámbito funcional de los convenios.....	38
Duración de la vigencia	39
Fin de vigencia	39
Parámetro referente del incremento salarial inicial	41
Sectores de actividad económica	45
Creados en 2024	46
Contenido de las cláusulas de garantía	47
Concepto de referencia	47
Nivel de cobertura de la cláusula de garantía	51
Efectos de la cláusula de garantía.....	55
La cláusula de garantía ante un supuesto cierre negativo del parámetro de referencia	57
2. ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO	59
Límites del tiempo de trabajo	59
Cuantía de la jornada	61
Distribución irregular de la jornada.....	64
Descansos	67
Descansos entre jornadas	67
Descansos durante la jornada	68

Conciliación de la vida familiar y laboral: adaptaciones de jornada	70
Registro diario de jornada	72
Horas extraordinarias	75
Compensación.....	78
3. CONTRATACIÓN LABORAL	80
Contrato por obra o servicio	80
Contrato eventual por circunstancias de la producción	81
Fijos discontinuos	93
4. DIGITALIZACIÓN/TRANSFORMACIÓN DIGITAL Y NUEVAS TECNOLOGÍAS: TELETRABAJO, DESCONEJÓN DIGITAL E INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y ALGORITMOS	108
Teletrabajo	108
Desconexión digital.....	114
Inteligencia Artificial y algoritmos	118
5. PLANES DE IGUALDAD	122
Los avances normativos en materia de igualdad	122
El avance y extensión de los Planes de Igualdad.....	123
Mejorando la calidad de la igualdad	126
La articulación entre los convenios colectivos y los planes de igualdad.....	127

PRESENTACIÓN

Continuando con la dinámica de los balances anuales de negociación colectiva realizados desde 2018, en este informe presentamos un análisis combinando el estudio de los datos que las estadísticas oficiales nos proporcionan con un estudio del contenido de los convenios colectivos a partir de la lectura directa de lo pactado en relación a determinadas materias seleccionadas en base de la situación específica de cada momento y de las prioridades del sindicato.

El balance de negociación colectiva del 2024, muy similar al del 2023, se estructura en dos apartados claramente diferenciados:

- I. Por un lado, tal y como hemos hecho en años anteriores, presentamos un análisis cuantitativo a partir de las magnitudes más significativas que son publicadas en las Estadísticas oficiales de Convenios Colectivos de Trabajo (ECCT) del Ministerio de Trabajo y Economía Social, y que nos permiten conocer la evolución de la firma de textos convencionales, datos relativos a la afectación personal de los mismos, a los efectos económicos registrados, a la jornada, etc. Y en este análisis hemos utilizado los cruces de variables que ofrecen estas estadísticas: ámbito funcional de los convenios, ámbito territorial, etc. A través de este análisis pretendemos aportar una visión general no sólo de lo acaecido en 2024 sino también de la evolución en los últimos años de algunas de las materias tratadas. La novedad en este capítulo es la incorporación de un apartado dedicado a la cobertura de la negociación colectiva.
- II. Y, por otro lado, hemos realizado un estudio de carácter cualitativo del contenido de los convenios colectivos registrados entre el 1 de enero y el 31 de diciembre del 2024, en relación a materias muy relevantes en la negociación colectiva:
 - a. La regulación relativa a la revisión por garantía salarial.
 - b. El proceso de adaptación a las modificaciones legales incorporadas por el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo respecto a las novedades más significativas en contratación.
 - c. La ordenación del tiempo de trabajo, con especial atención a los mandatos a la negociación colectiva de los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores
 - d. El teletrabajo, la desconexión digital, la inteligencia artificial y los algoritmos.
 - e. Planes de igualdad

I. ANÁLISIS ESTADÍSTICO DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA 2024

Esta primera parte del informe ha sido realizada a partir de los datos publicados en la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo. Se han utilizado los datos **referentes a 2024** y provenientes de los datos anuales definitivos hasta 2022, del Avance anual de 2023 y del Avance Mensual más actualizado a fecha de publicación del informe.

Debemos tener en cuenta que los datos de los años 2023 y 2024 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 se ofrecen desagregados en base a dos categorías funcionales: por una parte, son agrupados todos los convenios de ámbito de empresa (franja, de centro de trabajo y de la totalidad de la empresa) y, por otro, los de ámbito superior a la empresa (los sectoriales más los de grupos de empresas o de una pluralidad de empresas vinculadas).

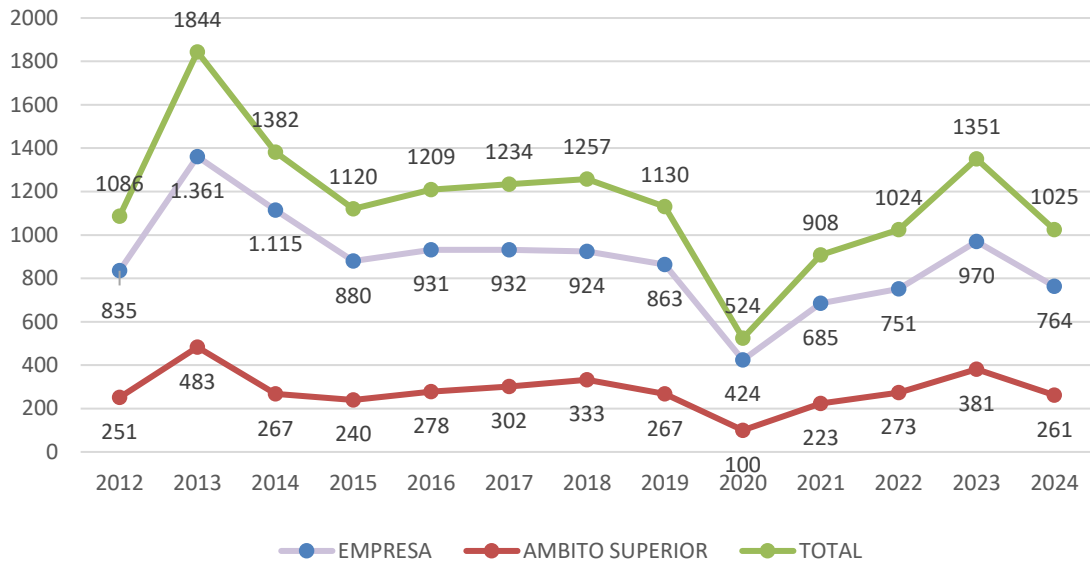
1. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE FIRMA

En este apartado nos centraremos en el análisis de los convenios registrados en 2024, excluyendo por tanto las revisiones salariales correspondientes a los convenios plurianuales firmados con anterioridad.

La reforma laboral de 2012 trajo consigo un incremento en el número de convenios, fundamentalmente de empresa. Se puede observar en el siguiente gráfico el enorme ascenso que hubo entre 2013 y 2014. A partir de 2015 y hasta la pandemia se puede ver un ligero crecimiento en el registro de convenios, aunque más acusado en el caso de los de ámbito superior a la empresa.

Los últimos años se ha reducido la producción de convenios, principalmente por la caída en el registro de convenios de empresa después de la entrada en vigor de la reforma laboral de 2021. No obstante, en 2023 hubo un repunte en el registro de convenios, especialmente porque se alcanzaron cerca de 400 de ámbito superior a la empresa, una cifra que no se producía desde 2013.

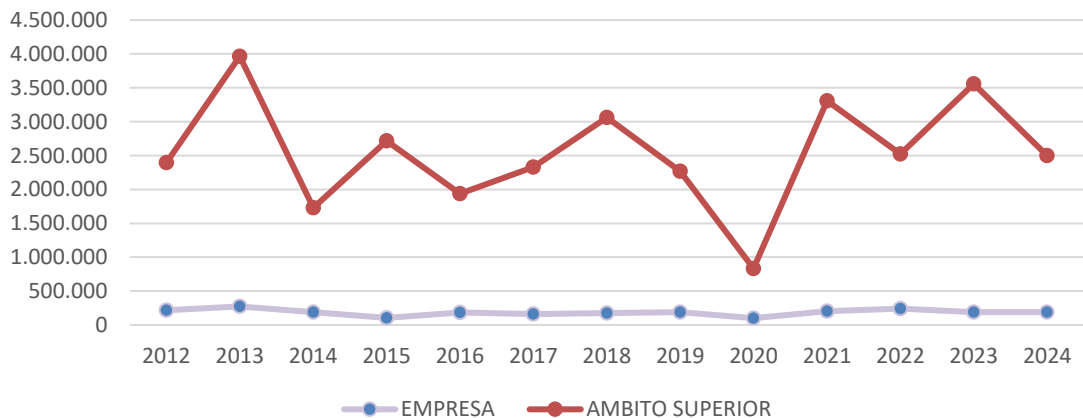
CONVENIOS por AÑO DE FIRMA y ÁMBITO FUNCIONAL



Fuente Elaboración propia a partir de datos publicados en los avances mensuales de diciembre de cada año ECCT del MITES

Respecto a la afectación personal, en el siguiente gráfico se ve de forma muy clara que las oscilaciones dependen casi en exclusiva de los convenios de ámbito superior a la empresa que, además, coinciden porcentualmente con el número de convenios registrados. Así, mientras que el número de convenios de empresa registrados en 2024 fue un 21% inferior a los de 2023, el número de personas afectadas apenas disminuyó un 2%. Mientras, los convenios de ámbito superior cayeron un 31% respecto del año anterior, y el número de personas afectadas disminuyó un 28%.

PERSONAS AFECTADAS por CONVENIOS por AÑO DE FIRMA y ÁMBITO FUNCIONAL



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

Convenios firmados por nuevas unidades de negociación

El incremento de convenios colectivos durante los años posteriores a la reforma laboral de 2012 se ve muy bien en la siguiente tabla, que recoge los convenios firmados por nuevas unidades de negociación colectiva. Al disponer los convenios de empresa de prioridad aplicativa en materia salarial, creció el número de ellas que, por primera vez, acordaron un convenio de empresa. Entre 2013 y 2018 estos convenios supusieron más del 30% del total de convenios firmados cada año. Actualmente ese porcentaje ha bajado significativamente.

Sin embargo, las nuevas unidades sectoriales o de grupo de empresa nunca han llegado al 10%, exceptuando en 2020, año en el que como hemos visto anteriormente se firmaron muchos menos convenios.

TABLA 1. CONVENIOS FIRMADOS POR NUEVAS UNIDADES DE NEGOCIACIÓN por AÑO DE FIRMA 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
DATOS ANUALES DEFINITIVOS						
2012	337	322	15	72.420	46.383	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	382	358	24	278.153	99.416	178.737
DATOS ANUALES PROVISIONALES						
2023 (1)	334	313	21	247.025	170.043	76.982
2024 (2)	269	245	24	68.092	27.823	40.269

(1) Datos procedentes del avance anual de 2023

(2) Datos procedentes del avance mensual de enero de 2025

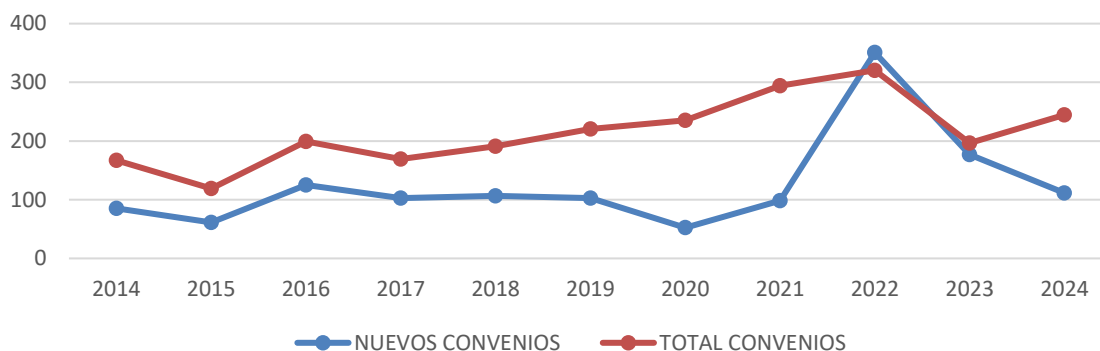
Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT; MITES

Si atendemos al número de personas afectadas por los nuevos convenios de empresa, el gráfico refleja que excepto en 2022¹ el tamaño de las empresas que firman convenio por primera vez es significativamente inferior a la media.

Además, también se puede ver en el siguiente gráfico que el tamaño de estas empresas es mayor con posterioridad a la reforma de 2021 respecto de los años en que operaba el texto normativo aprobado por el PP en 2012.

¹ Ese año se firmó el convenio de Randstad Empleo de Trabajo Temporal SAU, que afecta a más de 28.000 personas.

TAMAÑO MEDIO de empresas con **CONVENIO de NUEVA CREACIÓN** respecto del **TOTAL de CONVENIOS FIRMADOS** cada año



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

Si atendemos a los incrementos salariales pactados en cada año, la siguiente tabla muestra la variación salarial media de los convenios firmados y con efectos económicos en cada año. En los dos últimos años es evidente el efecto del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Este acuerdo, como es bien sabido, contempla un incremento salarial para 2023 del 4%. Los datos indican que se superó ese porcentaje de incremento en los convenios colectivos firmados ese año.

De igual manera, en 2024 se ha superado el porcentaje de incremento acordado en el AENC, que fue del 3%. Los datos de diciembre de ese año señalan que el incremento salarial medio de los convenios superó al 3,7%.

TABLA 2. Evolución de la VARIACIÓN SALARIAL MEDIA (%)			
AÑO	Total	Empresa	Ámbito superior a la empresa
2015	0,79	0,65	0,79
2016	0,98	0,78	0,99
2017	1,75	1,26	1,78
2018	2,08	1,58	2,10
2019	3,12	2,49	3,17
2020	1,56	1,39	1,59
2021	1,48	1,01	1,50
2022	3,24	3,94	3,18
2023	4,10	3,72	4,12
2024	3,71	3,27	3,74

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

2. CONVENIOS COLECTIVOS POR AÑO DE EFECTOS ECONÓMICOS

En este apartado analizamos los convenios que han registrado efectos económicos y de los que se conoce el porcentaje de incremento salarial pactado. Se incluyen tanto los convenios firmados en cada año estadístico como los convenios plurianuales firmados con anterioridad a ese año y que contienen efectos económicos para el mismo.

En la tabla 2 podemos ver la evolución del número de convenios que han registrado efectos económicos. Se puede ver que en 2013, año posterior a la reforma laboral del PP, el número de convenios sectoriales marcó un máximo que más de una década después no se ha superado. Como ya analizamos en el apartado anterior, el efecto de la modificación en la prioridad aplicativa que impuso el gobierno de M. Rajoy supuso un incremento superior al 34% en el número de convenios de empresa en sólo cuatro años. Ese año (2017) sigue siendo el de mayor producción convencional desde 2008

Desde 2017 hasta 2021 ha caído el número de convenios registrados, especialmente durante los años 2020 y 2021 debido a los efectos de la pandemia sanitaria derivada del COVID, a pesar del efecto de arrastre que generaron las revisiones salariales automáticas de los convenios plurianuales firmados antes de la pandemia. Se puede comprobar que el grueso de la caída se produjo en los convenios de empresa, que se redujeron un 20% frente al 8% de los de ámbito superior.

En 2022 se rompe la tendencia a la baja, volviendo los convenios sectoriales a niveles de 2017 y con una menor subida de los convenios de empresa. Asimismo, se han superado por primera vez en la historia los 12 millones de personas trabajadoras afectadas por un convenio, con un aumento del 11,3% respecto del año anterior.

Los datos provisionales de 2023 y 2024 apuntan a que se incrementará tanto el número de convenios registrados como el de personas trabajadoras afectadas por ellos.

TABLA 3. EFECTOS ECONÓMICOS por años y ámbito funcional						
AÑO	CONVENIOS			TRABAJADORES/AS (en miles)		
	Total	Empresa	Ámbito superior	Total	Empresa	Ámbito superior
DATOS ANUALES DEFINITIVOS						
2013	4.589	3.395	1.194	10.265,4	932,7	9.332,7
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	5.539	4.384	1.155	11.397,6	921,2	10.476,4
2020	4.915	3.849	1.066	10.700,8	787,8	9.912,9
2021	4.727	3.640	1.087	11.543,2	807,0	10.736,2
2022	5.045	3.867	1.178	12.849,6	850,4	11.999,2
DATOS PROVISIONALES						
2023 (1)	4.251	3.136	1.115	11.940,1	737,3	11.202,8
2024 (2)	3.894	2.871	1.023	10.994,3	681,4	10.312,9

(1) Datos procedentes del avance anual de 2023

(2) Datos procedentes del avance mensual de enero de 2025

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

En cuanto al incremento del salario medio pactado, la siguiente tabla muestra un diferencial positivo respecto del IPC desde 2017 hasta 2020. Los años de fuerte inflación (2021 y 2022) el incremento salarial medio de los convenios produjo una clara pérdida de poder adquisitivo de los salarios.

En 2023, con datos aún provisionales, el incremento supera, por primera vez desde la pandemia, al IPC interanual registrado en diciembre, lo que implica una vuelta a la senda de la trunca recuperación salarial. El dato de 2024 apunta de nuevo en esa dirección, y se espera que a medida que se vayan incorporando a las estadísticas los convenios registrados más recientemente estos porcentajes suban aún más.

TABLA 4. Evolución de la VARIACIÓN SALARIAL MEDIA (%)				
Año	Total	Empresa	Ámbito superior	IPC
DATOS ANUALES DEFINITIVOS				
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	1,58	1,76	-0,5
2021	1,61	1,58	1,62	6,5
2022	3,21	3,51	3,19	5,7
DATOS PROVISIONALES				
2023 (1)	3,71	3,51	3,72	3,1
2024 (2)	3,10	2,89	3,12	2,8

(1) Datos procedentes del avance anual de 2023

(2) Datos procedentes del avance mensual de enero de 2025

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

Sectores de actividad

Como es lógico en un país donde más del 75% de las personas trabajadoras lo hacen en el sector Servicios, éste es el que año a año cuenta con más convenios registrados.

En cuanto a la variación salarial, debemos tener en cuenta que la desagregación de los datos por sectores de actividad que la estadística oficial nos ofrece para 2024 son previos a la activación de la cláusula de garantía, lo que en años precedentes dibuja un dato inferior al que quedará como definitivo cuando se incluyan todos los convenios con efectos económicos para ese año.

Al igual que en 2023, el sector Agrario es el que tiene de momento un mayor incremento salarial medio, siendo superior en los convenios de empresa que en los sectoriales. Le sigue el sector Servicios, aunque en ese caso el mayor incremento se debe a los convenios sectoriales. En la Construcción y en la Industria se han alcanzado incrementos muy similares.

TABLA 5. EFECTOS ECONÓMICOS por SECTORES DE ACTIVIDAD			
Año / Sector	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial (%)
TOTAL 2022	5.045	12.849.558	3,21
Agrario	85	514.207	3,27
Industria	1.951	2.862.418	3,86
Construcción	135	928.225	3,10
Servicios	2.874	8.544.708	2,99
TOTAL 2023 (1)	4.251	11.940.111	3,71
Agrario	58	424.548	4,03
Industria	1.676	2.663.616	3,55
Construcción	110	899.508	3,06
Servicios	2.407	7.952.439	3,82
TOTAL 2024 (2)	3.663	10.634.067	3,07
Agrario	59	419.463	3,16
Industria	1.443	2.190.141	2,95
Construcción	94	875.428	2,91
Servicios	2.067	7.149.035	3,12

(1) Datos procedentes del avance anual de 2023

(2) Datos procedentes del avance mensual de diciembre de 2024 – Incremento salarial no revidado.

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

Tramos de variación salarial media

El análisis por tramos de variación salarial media y el porcentaje de trabajadoras y trabajadores incluidos en cada tramo nos permite ver que la crisis inflacionista de los últimos años ha situado al mayor porcentaje de personas afectadas en el tramo más elevado de incremento salarial. No obstante, se ve una diferencia entre 2022, en el que un 64% de las personas trabajadoras tuvieron más de un 2% de incremento, y los años posteriores, donde ese porcentaje se situó por encima del 80%

Los convenios que se cerraron con congelación salarial pasaron de superar los 1.000 en 2021 (afectando a un 23% de las personas trabajadoras), a resultar actualmente anecdóticos, afectando a menos de un 1% de las trabajadoras y trabajadores.

Sabemos por el avance mensual de enero de 2025 que la activación de la cláusula de garantía ha elevado el incremento medio del pasado año en un 0,03%, situándolo en el 3,10%, pero tendremos que esperar a la publicación del cierre estadístico provisional del 2024, previsto para junio de este año, para evaluar en qué medida esa subida incide en los datos aquí desagregados por intervalo de incremento.

TABLA 6. VARIACIÓN SALARIAL MEDIA por TRAMOS				
AÑO	CONVENIOS	TRABAJADORES/AS	VARIACIÓN SALARIAL (%)	TRAB. SOBRE TOTAL (%)
TOTAL 2022	5.045	12.849.558	3,21	100
Inferior al 0,00	-	-	-	-
Igual al 0,00	340	479.247	0,00	3,73
Del 0,01 al 0,99	186	306.179	0,50	2,38
Del 1,00 al 2,00	1.206	3.760.213	1,63	29,26
Del 2,01 al 2,50	322	1.027.061	2,44	7,99
Del 2,51 al 3,00	448	2.011.352	2,96	15,65
Superior al 3,00	2.543	5.265.506	5,02	40,98
TOTAL 2023 (1)	4.251	11.940.111	3,71	100
Inferior al 0,00	1	78	-3,75	0,00
Igual al 0,00	112	63.138	0,00	0,53
Del 0,01 al 0,99	84	87.900	0,57	0,73
Del 1,00 al 2,00	721	1.389.752	1,75	11,64
Del 2,01 al 2,50	378	1.899.453	2,46	15,91
Del 2,51 al 3,00	533	2.062.797	2,96	17,28
Superior al 3,00	2.422	6.436.993	4,82	53,91
TOTAL 2024 (2)	3.663	10.634.067	3,07	100
Inferior al 0,00	1	288	-1,13	0,00
Igual al 0,00	77	49.122	0,00	0,46
Del 0,01 al 0,99	86	182.899	0,55	1,72
Del 1,00 al 2,00	923	1.644.682	1,84	15,47
Del 2,01 al 2,50	363	1.432.229	2,45	13,47
Del 2,51 al 3,00	795	3.399.874	2,92	31,97
Superior al 3,00	1.418	3.924.973	4,10	36,91

(1) Datos procedentes del avance anual de 2023 (2) Datos procedentes del avance mensual de 12/2024 – Incremento salarial no revisado.

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

Efectos Económicos 2024

El efecto del V AENC, combinado con la moderación en el Índice de Precios al Consumo, que finalmente quedó por debajo de lo pactado en el Acuerdo Interconfederal y, por consiguiente, que ha hecho que en muchos convenios no se haya activado la cláusula de garantía pactada, ha generado un descenso en el incremento salarial pactado en los convenios para 2024.

Este descenso en el incremento salarial medio, que se cifra en cuatro décimas respecto de 2023, no impide que los convenios firmados en 2024 superen de media

el 3% pactado con la patronal en el AENC, con los convenios sectoriales tirando hacia arriba de ese incremento (3,74 de media).

Respecto de los convenios firmados con anterioridad a 2024, podemos advertir que sus incrementos para ese año se acercan mucho a lo dispuesto en el AENC, aunque los convenios de empresa se quedan a 3 décimas del 3% acordado.

TABLA 7. EFECTOS ECONÓMICOS – 2024 por ámbito funcional y año de firma			
ÁMBITO FUNCIONAL	TOTAL	Firmados antes del 2024	Firmados en 2024
Total 2024			
Nº de convenios	3.663	2.818	845
Trabajadores/as	10.634.067	8.234.502	2.309.565
Incremento salarial	3,07	2,89	3,71
Convenios de empresa			
Nº de convenios	2.672	2.057	615
Trabajadores/as	641.642	510.626	131.016
Incremento salarial	2,80	2,68	3,27
Convenios de ámbito superior a la empresa			
Nº de convenios	991	761	230
Trabajadores/as	9.992.425	7.813.876	2.178.549
Incremento salarial	3,09	2,91	3,74

Datos procedentes del Avance mensual de diciembre de 2024.

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

En cuanto al ámbito territorial, podemos observar que la mayor variación salarial ha correspondido a los convenios de ámbito estatal, aunque la media es muy similar respecto de los convenios provinciales y autonómicos. Asimismo, el ámbito estatal es en el que la variación salarial ha descendido en menor grado (0,24 frente a las cuatro décimas en los convenios autonómicos y provinciales).

TABLA 8. CONVENIOS por ÁMBITO TERRITORIAL- EFECTOS ECONÓMICOS 2024			
Ámbito Territorial	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial en %
TOTAL	3.663	10.634.067	3,07
Convenios Provinciales	2.538	4.119.012	3,08
Convenios Autonómicos ²⁾	813	2.951.795	3,00
Convenios Estatales	312	3.563.260	3,12

Datos procedentes del Avance mensual de diciembre de 2024.

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

Atendiendo a los convenios de **ámbito superior a la empresa**, en los convenios sectoriales se reduce tres décimas la variación salarial respecto de 2023 (fue del 3,47 en 2023), mientras que en los de grupos de empresas la diferencia ha sido del doble (3,22 en 2023). Entre los convenios sectoriales destaca la variación de los estatales,

² Tanto en esta tabla como en la siguiente incluimos como autonómicos los convenios de las Comunidades Autónomas uniprovinciales.

que han registrado un incremento de 3,16, seguidos por los provinciales (3,10%) y los autonómicos (3,02%).

TABLA 9. CONVENIOS de ÁMBITO SUPERIOR a la empresa - EFECTOS ECONÓMICOS 2024			
Ámbito funcional	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial en %
TOTAL	991	9.992.425	3,09
Grupo de empresas	65	162.941	2,62
Sector	926	9.829.484	3,10
Provinciales	597	3.847.125	3,10
Autonómicos (1)	248	2.801.393	3,02
Interautonómicos	2	67.639	3,50
Estatales	79	3.113.327	3,16

Datos procedentes del Avance mensual de diciembre de 2024.

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

En cuanto a los convenios de **empresa**, el incremento pactado para el 2023 ha sido del 2,80%, tres décimas inferior a la media. Como en 2023, son las empresas privadas las que han registrado un incremento medio mayor.

TABLA 10. Convenios de EMPRESA por TITULARIDAD- EFECTOS ECONÓMICOS 2024			
Titularidad	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial en %
TOTAL	2.672	641.642	2,80
Empresa privada	2.455	552.916	2,93
Empresa pública	157	68.600	1,94
Administración del Estado y Seguridad Social	3	640	2,07
Administración autonómica y local	57	19.486	2,04

Datos procedentes del Avance mensual de diciembre de 2024.

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

La desagregación de los datos **por comunidades autónomas**, arroja significativas diferencias entre ellas en relación a las variaciones salariales pactadas para este año:

- Nueve comunidades y las dos ciudades autónomas, se sitúan por encima de la media. El País Vasco y Navarra son las únicas con un incremento salarial medio superior al 3,5%. Les siguen Madrid y Galicia (con incrementos entre el 3,4% y el 3,3%), Ceuta/Melilla y Aragón (con el 3,2%) y Cantabria, Baleares, Castilla la Mancha e Islas Canarias (con incrementos entre el 3,18% y el 3,09%). Los convenios estatales también superaron la media, quedando en el 3,12%

TABLA 11. CONVENIOS COLECT. y TRABAJADORES/AS por CCAA- EFECT. ECONÓMICOS 2024			
CCAA Y Ámbito estatal	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial (en %)
TOTAL	3.663	10.634.067	3,07
ANDALUCÍA	520	1.184.918	2,86
ARAGÓN	125	261.627	3,20
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	100	129.382	2,84
BALEARS (ILLES)	41	201.336	3,15
CANARIAS (ISLAS)	145	280.185	3,09
CANTABRIA	77	105.281	3,18

TABLA 11 cont. CONVENIOS COLECT. y TRABAJADORES/AS por CCAA– EFECT. ECONÓMICOS 2024			
CCAA Y Ámbito estatal	Convenios	Trabajadores/as	Variación salarial (en %)
TOTAL	3.663	10.634.067	3,07
CASTILLA-LA MANCHA	163	290.270	3,10
CASTILLA Y LEÓN	323	351.180	2,82
CATALUÑA	373	1.365.095	2,81
COMUNITAT VALENCIANA	238	782.741	2,81
EXTREMADURA	62	81.471	2,78
GALICIA	260	361.633	3,31
MADRID (COMUNIDAD DE)	189	1.020.136	3,46
MURCIA (REGIÓN DE)	59	193.936	2,95
NAVARRA (C. FORAL DE)	125	95.933	3,54
PAÍS VASCO	482	328.636	3,65
RIOJA (LA)	43	29.953	2,97
CEUTA Y MELILLA	26	7.094	3,20
ESTATALES	312	3.563.260	3,12

Fuente: Elaboración propia a partir de la ECCT del MITES - Avance mensual de diciembre 2024

- El resto se sitúan por debajo de la media: el incremento más bajo vuelve a ser el de Extremadura (2,78%), Comunidad Valenciana, Cataluña, Castilla y León, Asturias y Andalucía no llegan al 2,9%; y la Región de Murcia y La Rioja (entre el 2,95% y el 3%)
- Los únicos territorios que han mejorado sus variaciones salariales son Castilla la Mancha (en dos décimas), Madrid, Ceuta y Melilla (en dos centésimas). Por el contrario, la Región de Murcia ha descendido por encima de dos puntos sus incrementos salariales, el País Vasco ha bajado 1,3 puntos, aunque mantiene su condición de territorio que más incrementa los salarios, e Illes Balears (-1,05%).

Cláusula de Garantía Salarial

El análisis de los datos que las estadísticas oficiales nos brindan en relación a la cláusula de garantía se ha trasladado a la segunda parte del informe, en un intento por entender mejor las diferencias entre estos datos y los que se derivan del estudio específico del contenido de los convenios colectivos firmados en 2024 en relación a esta materia.

3. JORNADA PACTADA

La ECCT ofrece datos de jornada media pactada tomando como base los convenios con efectos económicos de cada año.

Como se puede ver en la tabla 12, la evolución de la jornada ha sido muy diferente en función del ámbito funcional de los convenios. Si bien entre 2014 y 2017 la jornada de los de empresa subía mientras que la de los sectoriales bajaba, en los años posteriores el cambió la tendencia, con descensos en los convenios de empresa y

subidas en los sectoriales³. Con datos provisionales, en 2024 se ha mantenido un ligero ascenso, tanto en los convenios de empresa como en los sectoriales.

TABLA 12. JORNADA ANUAL MEDIA PACTADA (horas/año) por ÁMBITO FUNCIONAL			
AÑO	TOTAL	EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR A LA EMPRESA
DATOS ANUALES DEFINITIVOS			
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	1.742,8	1.700,4	1.745,8
DATOS PROVISIONALES			
2023 (1)	1.749,9	1.700,2	1.753,2
2024 (2)	1.755,7	1.708,2	1.758,8

(1) Datos procedentes del avance anual de 2023 (2) Datos procedentes del avance de diciembre 2024

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

Es importante tener en cuenta, a efectos de la adecuación de los convenios a la reducción de jornada a las 37,5 horas, la jornada anual media pactada en los ámbitos superiores a la empresa excede esa cifra en más de 30 horas.

Por **comunidades autónomas**, en nueve de ellas la jornada anual media pactada ha descendido respecto de 2023. Las mayores reducciones se han registrado en Extremadura y Asturias. Además, la jornada se ha reducido en otras siete comunidades.

Según los datos del avance mensual de diciembre de 2024, sólo en el País Vasco los convenios registrados están por debajo de las 37,5 horas en cómputo anual, aunque si atendemos exclusivamente a los convenios de empresa se suman a esa lista otras nueve comunidades autónomas, Ceuta y Melilla.

TABLA 13. JORNADA ANUAL MEDIA PACTADA (horas/año) por COMUNIDADES AUTÓNOMAS						
CCAA Y ÁMBITO ESTATAL	2023 (1)			2024 (2)		
	TOTAL	Empresa	Ámbito Sup.	TOTAL	Empresa	Ámbito Sup.
ANDALUCÍA	1.775,1	1.713,3	1.777,6	1.773,29	1.701,61	1.776,85
ARAGÓN	1.757,2	1.700,3	1.763,6	1.762,38	1.725,94	1.765,59
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	1.759,3	1.695,4	1.762,7	1.747,93	1.654,24	1.759,33
BALEARS (ILLES)	1.764,1	1.703,2	1.765,0	1.764,71	1.684,06	1.765,73
CANARIAS (ISLAS)	1.792,9	1.733,1	1.794,3	1.791,27	1.726,00	1.794,01
CANTABRIA	1.758,2	1.724,8	1.760,0	1.756,62	1.710,00	1.759,73
CASTILLA-LA MANCHA	1.768,9	1.727,9	1.770,3	1.766,74	1.694,31	1.770,20
CASTILLA Y LEÓN	1.752,1	1.663,2	1.761,3	1.758,65	1.703,70	1.762,16

³ El año 2020, que distorsiona las estadísticas por el menor número de convenios registrados

TABLA 13 cont. JORNADA ANUAL MEDIA PACTADA (horas/año) por COMUNIDADES AUTÓNOMAS						
CCAA Y ÁMBITO ESTATAL	2023 (1)			2024 (2)		
	TOTAL	Empresa	Ámbito Sup.	TOTAL	Empresa	Ámbito Sup.
CATALUÑA	1.707,8	1.696,6	1.708,5	1.749,44	1.701,66	1.751,68
COMUNITAT VALENCIANA	1.774,1	1.730,1	1.775,5	1.768,42	1.734,60	1.769,36
EXTREMADURA	1.770,2	1.726,2	1.772,8	1.756,74	1.745,08	1.757,49
GALICIA	1.769,8	1.732,3	1.772,7	1.770,89	1.724,40	1.775,01
MADRID (COMUNIDAD DE)	1.744,8	1.657,5	1.752,3	1.755,88	1.669,35	1.761,65
MURCIA (REGIÓN DE)	1.786,3	1.754,8	1.787,1	1.779,05	1.788,83	1.778,52
NAVARRA (C. FORAL DE)	1.708,5	1.715,9	1.707,0	1.713,07	1.706,84	1.714,06
PAÍS VASCO	1.692,5	1.672,1	1.697,4	1.691,50	1.675,05	1.695,07
RIOJA (LA)	1.747,0	1.756,5	1.745,6	1.753,29	1.769,30	1.751,85
CEUTA Y MELILLA	1.746,2	1.740,7	1.746,5	1.764,85	1.676,90	1.775,26
ESTATALES	1.740,1	1.706,7	1.742,1	1.749,02	1.723,78	1.750,77

(1) Datos procedentes del avance anual de 2023 (2) Datos procedentes del avance mensual de diciembre de 2024

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

4. INAPLICACIONES DE CONVENIOS COLECTIVOS

En los balances de años previos se hace un análisis pormenorizado de la incidencia que tuvieron las inaplicaciones desde 2012, año en el que empiezan a aparecer datos sobre estos procedimientos en la ECCT.

Desde 2019 se han producido 3.852 procedimientos de inaplicación, como se detalla en la tabla siguiente. Salvo en 2019, y a pesar de las tan diferentes coyunturas que hemos atravesado en este último lustro, el número de inaplicaciones ha sido muy similar, así como las personas afectadas por las mismas, con la excepción de 2023. Asimismo, se puede ver que las inaplicaciones afectan a alrededor de 21.000 relaciones laborales, un 0,15% del total de las afectadas por un convenio colectivo en 2024.

TABLA 16. INAPLICACIONES POR AÑO DE REGISTRO		
AÑO DE DEPÓSITO	INAPLICACIONES	TRABAJADORES/AS
2019	1.044	22.280
2020	566	20.301
2021	559	26.923
2022	557	21.797
2023	573	26.257
2024	553	21.045

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

Ahora bien, haciendo un estudio un poco más pormenorizado y basado en los datos que ofrece el REGCON, podemos comprobar que cerca del 50% de los procedimientos se registran anualmente afectan a en empresas que ya habían inaplicado en años anteriores sus condiciones de trabajo. Concretamente, en 2024 tan sólo 281 de las 553 inaplicaciones fueron en empresas que acudían por primera vez a esta medida. Hasta 135 procedimientos se registraron en empresas que ya habían inaplicado en

los últimos cinco años, y en 137 ocasiones se trata de empresas que llevan inaplicando más de cinco años. Hay una empresa de Granada que en 2024 registró su inaplicación número 16, lo que supone un ejemplo de empresa que diseña su modelo de negocio en base a la detracción de derechos de sus personas trabajadoras.

Por **sector de actividad**, la mayoría de las inaplicaciones se siguen produciendo en empresas del sector servicios, aunque se observa un repunte en las inaplicaciones registradas en empresas de la construcción respecto de 2023 (ver siguiente table)

TABLA 17. Nº INAPLICACIONES POR SECTOR DE ACTIVIDAD			
SECTOR DE ACTIVIDAD	Nº de INAPLICACIONES	EMPRESAS	TRABAJADORES/AS
TOTAL 2022	557	461	21.797
Agrario	28	23	3.858
Industria	83	77	7.346
Construcción	131	93	2.700
Servicios	315	268	7.893
TOTAL 2023	573	497	26.257
Agrario	25	21	3.312
Industria	74	66	4.384
Construcción	126	105	4.141
Servicios	348	305	14.420
TOTAL 2024	553	499	21.045
Agrario	14	11	1.636
Industria	76	73	6.299
Construcción	204	184	4.811
Servicios	259	231	8.299

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

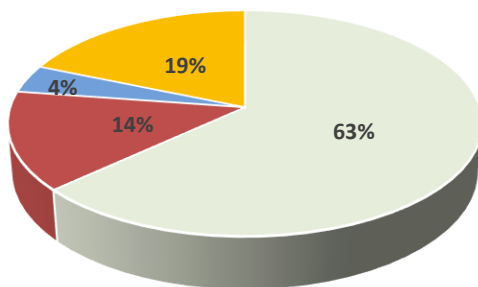
Por **tamaño de empresa**, dos tercios de las inaplicaciones siguen registrándose en empresas de menos de 50 personas en plantilla, aunque éstas sólo afectan a un 26% de las personas. Son porcentajes muy similares a los de años anteriores.

TABLA 18. Nº INAPLICACIONES POR TAMAÑO DE LA EMPRESA			
SECTOR DE ACTIVIDAD	Nº de INAPLICACIONES	EMPRESAS	TRABAJADORES/AS
TOTAL 2022	557	461	21.797
1--49 trabajadores/as	378	340	5.305
50-249 trabajadores/as	142	97	9.077
250 trabajadores/as o más	32	19	7.188
No consta	5	5	227
TOTAL 2023	573	497	26.257
1--49 trabajadores/as	383	345	6.190
50-249 trabajadores/as	136	113	10.615
250 trabajadores/as o más	41	27	8.278
No consta	13	12	1.174
TOTAL 2024	553	499	21.045
1--49 trabajadores/as	385	361	5.562
50-249 trabajadores/as	131	104	10.200
250 trabajadores/as o más	25	22	5.200
No consta	12	12	83

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

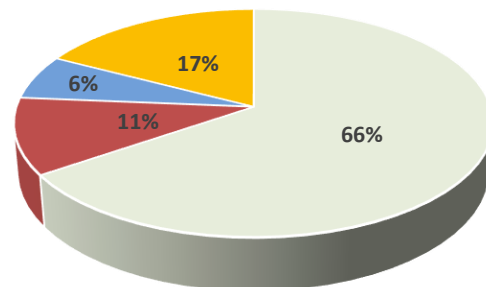
En cuanto a las **condiciones de trabajo** inaplicadas, la gran mayoría son *salariales* (cuantía salarial, sistema de remuneración y/o mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social), como se muestra en las siguientes gráficas. Las condiciones relativas a la *jornada* (horario y distribución del tiempo de trabajo y jornada de trabajo) suponen el 11% de las inaplicaciones. Un 6% combinan condiciones salariales y de jornada, y finalmente un 17% se deben a otros casos.

Inaplicaciones por causa - Año 2023



■ Salarial ■ Jornada ■ Ambas ■ Otras

Inaplicaciones por causa - Año 2024



■ Salarial ■ Jornada ■ Ambas ■ Otras

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 89% de los acuerdos de inaplicación registrados en 2024 fueron adoptados de esta forma, mientras que los acuerdos aprobados por las comisiones paritarias del convenio supusieron el 6%. Por acuerdo de mediación en un órgano bipartito (sistemas autónomos de solución de conflictos), se alcanzaron el 2% del total; y en el seno de un órgano tripartito (Comisión consultiva nacional de convenios colectivos y órganos análogas de la comunidades autónomas) fueron asumidas 15 de estas inaplicaciones, que suponen el 2,7% del total.

Finalmente, un años más se comprueba que la práctica totalidad de las inaplicaciones son sobre condiciones establecidas en convenios sectoriales. Tan sólo el 2% de los procedimientos fueron de “autodescuelgue”, es decir, la posibilidad de inaplicar un convenio de empresa.

5. COBERTURA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

En 2024 se incorporaron por primera vez en la ECCT una medición de la cobertura de la negociación colectiva, tomando como base los datos suministrados por la Tesorería General de la Seguridad Social sobre relaciones laborales de trabajo registradas. De

modo que, en estas nuevas tablas no se contabiliza el número de personas trabajadoras sino el de las relaciones laborales⁴ cubiertas por convenio colectivo estatutario, lo que supone una diferencia con el resto de la Estadística, que se sustenta sobre los datos que las partes negociadoras cumplimentan en las hojas estadísticas en el momento del registro del convenio colectivo.

A día de hoy disponemos de las tasas definitivas de 2021 y 2022 y datos provisionales sobre 2023 y 2024.

La tasa de cobertura de la negociación colectiva que nos ofrece es la proporción de relaciones laborales por cuenta ajena a las que se les aplica un convenio colectivo. Por tanto, se divide el número de relaciones laborales cubiertas por convenios colectivos por el número de relaciones laborales que pueden regularse mediante convenios colectivos, excluyendo todas aquellas que no pueden regularse mediante convenio colectivo⁵.

Esta tasa de cobertura se ofrece desagregada por sexo. Es el único dato de la Estadística que contiene esta diferenciación, pese a que desde 2007 existe la obligación de *“incluir sistemáticamente la variable de sexo en las estadísticas, encuestas y recogida de datos que lleven a cabo”* los poderes públicos⁶.

El resto de variables utilizadas para el cruce de datos en esta nueva estadística son el Sector y sección de actividad económica -según el código CNAE inscrito en la Tesorería General de la Seguridad Social para cada una de las relaciones laborales-, y la comunidad autónoma.

Respecto de 2023, la tasa de cobertura crece casi tres décimas, superando el 92%. Este crecimiento se debe en exclusiva a una mejora en la tasa femenina, que sube seis décimas y se coloca en un 88,8%. La tasa masculina apenas ascendió dos centésimas, hasta el 95,04%

En términos absolutos Los datos indican que hay aproximadamente 420.000 personas trabajadoras más cubiertas por un convenio colectivo, respecto de 2023.

⁴ Entendidas como aquellas acordes a lo dispuesto en el Estatuto de los Trabajadores (especialmente artículos 1.1 y 8)

⁵ De forma exhaustiva: personas funcionarias de carrera e interinas, personal estatutario fijo y temporal de los servicios de salud, altos cargos y personas consejeras de administración, ministros/as de culto, penados/as con actividad laboral, socios/as trabajadores/as de cooperativas, personas contratadas en programas de formación, parlamentarios/as de Cortes Españolas, europeas y Comunidades Autónomas, prestaciones en beneficio de la comunidad y trabajos de colaboración social

⁶ Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres, Art. 20 a)

TABLA 19. TASA DE COBERTURA NC POR SEXO					
	RELACIONES LABORALES		DIFERENCIA 2024-2023	TASA	
	2023	2024		2023	2024
TOTAL	14.069.031	14.486.975	417.944	91,80	92,09
HOMBRES	7.635.552	7.851.524	215.972	95,02	95,04
MUJERES	6.433.469	6.635.443	201.974	88,25	88,83

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ECCT - MITES

Así pues, la brecha entre mujeres y hombres se reduce aunque muy levemente. En la siguiente tabla se puede observar que en seis de las principales secciones de actividad, que conjuntamente suman 7.6 millones de relaciones laborales, la tasa de cobertura femenina es mayor que la de los hombres. Se trata del sector agrario, el comercio, transporte y almacenamiento, actividades administrativas, educación y actividades sanitarias y de servicios sociales. En el resto de principales secciones de actividad, que incluyen a 5,9 millones de relaciones laborales (construcción; industria manufacturera; hostelería; información y comunicaciones y actividades profesionales, científicas y técnicas), la diferencia entre hombres y mujeres se sitúa en un punto porcentual.

Así, se ve con claridad que la sección de actividad que justifica tanto el 8% de relaciones laborales no cubiertas por convenio colectivo como la brecha de género es la que comprende las actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico. En esta actividad hay cerca de medio millón de relaciones laborales que, por razones obvias, no cuenta con negociación colectiva⁷.

La tasa de cobertura, excluyendo exclusivamente a las personas empleadas del hogar, ascendería casi tres puntos, alcanzando un 94,84%, y la brecha se reduciría a nueve décimas. La tasa de hombres ascendería hasta el 95,28 y la de mujeres quedaría en 94,34.

TABLA 20. TASA DE COBERTURA NC POR PRINCIPALES SECCIONES DE ACTIVIDAD Y SEXO									
SECTOR DE ACTIVIDAD	TOTAL			HOMBRES			MUJERES		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
TOTAL	91,46	91,80	92,09	94,82	95,02	95,04	87,74	88,25	88,83
Comercio al por mayor y al por menor (CNAE G)	97,34	97,30	97,42	97,09	97,08	97,24	97,59	97,51	97,59
Industria manufacturera	97,74	97,77	97,76	97,89	97,93	97,92	97,36	97,35	97,38
Actividades administrativas y servicios auxiliares	95,34	95,62	96,01	94,42	94,75	95,23	96,15	96,39	96,70
Hostelería	98,73	98,72	98,90	98,78	98,75	98,92	98,69	98,69	98,89

⁷ La presencia de convenios colectivos en la estadística y vinculados a esa actividad puede deberse a que en el REGCON aparecen nueve convenios en cuyas hojas estadísticas se ha incluido el CNAE correspondiente. Son algún convenio de empresa (sobre todo de comunidades de propietarios) y algún convenio sectorial de empleados/as de fincas urbanas.

TABLA 20 cont. TASA DE COBERTURA NC POR PRINCIPALES SECCIONES DE ACTIVIDAD Y SEXO									
SECTOR DE ACTIVIDAD	TOTAL			HOMBRES			MUJERES		
	2022	2023	2024	2022	2023	2024	2022	2023	2024
TOTAL	91,46	91,80	92,09	94,82	95,02	95,04	87,74	88,25	88,83
Actividades sanitarias y de servicios sociales	91,37	91,85	92,08	91,29	91,60	91,80	91,39	91,92	92,15
Construcción	98,38	98,36	98,46	98,55	98,51	98,62	97,11	97,17	97,30
Transporte y almacenamiento	95,75	95,96	93,60	95,81	96,01	93,56	95,56	95,79	93,75
Actividades profesionales, científicas y técnicas	92,34	92,65	93,11	93,38	93,62	93,84	91,44	91,81	92,49
Educación	92,19	92,10	92,43	90,56	90,50	90,86	93,03	92,92	93,23
Información y comunicaciones	95,90	96,14	96,26	95,90	96,20	96,31	95,89	96,03	96,17
Agrario	94,63	94,68	95,33	94,15	94,24	94,95	96,16	96,11	96,58
Actividades de los hogares como empleadores de personal doméstico (CNAE T)	5,86	5,81	5,91	47,03	47,20	48,18	1,89	1,87	1,90

Fuente: elaboración propia a partir de datos de la ECCT - MITES

Por **ámbito funcional**, los datos apenas han variado respecto de 2023. Una amplísima mayoría de relaciones laborales siguen estando cubiertas por convenios sectoriales, aunque en los sectores de la industria y servicios el peso de los convenios de empresa tiene una cierta relevancia.

TABLA 21. TASA DE COBERTURA POR SECTOR DE ACTIVIDAD Y ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS			
	TOTAL	ÁMBITO EMPRESA	ÁMBITO SUPERIOR
TOTAL	92,09	11,17	88,83
Agrario	95,33	3,33	96,67
Industria	97,52	18,66	81,34
Construcción	98,46	2,60	97,40
Servicios	90,43	10,88	89,12

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

Los datos por **comunidades autónomas** reflejan una importante dispersión en la tasa de cobertura: Murcia es la Comunidad que presenta la tasa de cobertura más alta, con el 95,7% y, por el contrario, las ciudades autónomas de Ceuta y Melilla la más baja, únicos territorios con una tasa de cobertura inferior al 80%.

Además de Murcia, otras cinco comunidades superan la tasa de cobertura estatal, que son: Cataluña, Comunitat Valenciana, Castilla y León, Aragón y Madrid. Por el contrario, las comunidades con la tasa de cobertura más baja, tras Ceuta y Melilla son, por orden de menor a mayor tasa: Navarra, seguida por el País Vasco, Extremadura, Illes Balears y Cantabria, todas ellas por debajo del 90%.

TABLA 22. TASA DE COBERTURA Y RELACIONES LABORALES POR COMUNIDAD AUTÓNOMA (2024)				
CCAA	RELACIONES LABORALES	TASA DE COBERTURA		
		TOTAL	HOMBRES	MUJERES
TOTAL	14.486.975	92,09	95,04	88,83
ANDALUCÍA	2.264.010	92,06	94,53	89,09
ARAGÓN	423.132	93,20	96,33	89,57
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	253.232	91,59	94,98	88,02
BALEARS (ILLES)	298.449	89,13	91,90	85,99
CANARIAS	644.176	91,20	92,38	89,93
CANTABRIA	145.842	89,32	93,14	85,20
CASTILLA-LA MANCHA	509.742	91,70	95,30	87,13
CASTILLA Y LEÓN	639.024	93,32	95,68	90,78
CATALUÑA	2.751.238	94,15	96,40	91,77
COMUNITAT VALENCIANA	1.472.712	93,62	95,94	90,95
EXTREMADURA	224.906	87,91	91,94	83,10
GALICIA	678.417	90,00	93,12	86,78
MADRID (COMUNIDAD DE)	2.769.359	92,24	96,03	88,37
MURCIA (REGIÓN DE)	464.371	95,72	98,13	92,43
NAVARRA (C. FORAL DE)	202.916	83,50	89,97	76,52
PAÍS VASCO	627.626	86,17	91,03	80,92
RIOJA (LA)	91.325	91,94	95,92	87,82
CEUTA Y MELILLA	26.498	79,87	87,87	71,85

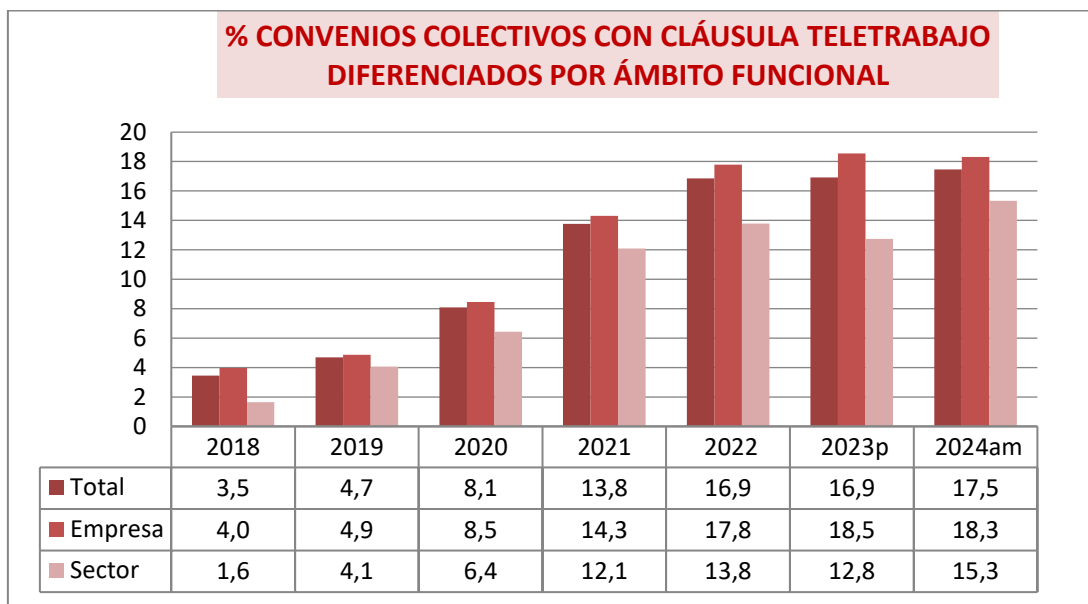
Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT - MITES.

En todas las comunidades autónomas es mayor la tasa de cobertura de los hombres que de las mujeres, pero hay siete comunidades cuya brecha entre sexos es inferior a la media: Canarias que ostenta la menor brecha entre tasas por sexo, única por debajo del 3%, seguida a considerable distancia por Cataluña, Castilla y León, Comunitat Valenciana, Andalucía, Murcia e Illes Balears y entre las restantes comunidades –todas por encima de esa media- destacan con la diferencia más alta la dos ciudades autónomas y Navarra, con una diferencia superior el 13%.

6. TRABAJO A DISTANCIA Y TELETRABAJO

La Ley 10/2021, de 9 de julio, de trabajo a distancia (LTD), refiere esta forma de trabajo como aquella que se realiza fuera de los establecimientos y centros habituales de la empresa y considera el teletrabajo una forma de trabajo que implica la prestación de servicios a través de las nuevas tecnologías. Sin embargo, ningún convenio colectivo incluido en el análisis cualitativo aborda el trabajo a distancia fuera del contexto digital, por lo que ambas denominaciones se emplearán aquí indistintamente con el mismo significado.

Aunque en 2024, el teletrabajo mundial se vio afectado por la decisión de rescindir esta forma de trabajo de algunas grandes empresas⁸, en España tras el aumento producido, por imperativo legal, durante la pandemia, la cifra de teletrabajo se vio incrementada de un forma muy importante hasta que se vio recuperada la normalidad. Una buena parte del teletrabajo de pandemia se ha estabilizado, aunque ha tomado diferentes formas. El Acuerdo alcanzado en el ámbito del Diálogo Social, que se plasmó en el Real Decreto-ley 28/2020 de trabajo a distancia, recoge un serie amplia de materias para su desarrollo en la negociación colectiva, y ello ha contribuido a incrementar los acuerdos sobre esta materia en los convenios colectivos.

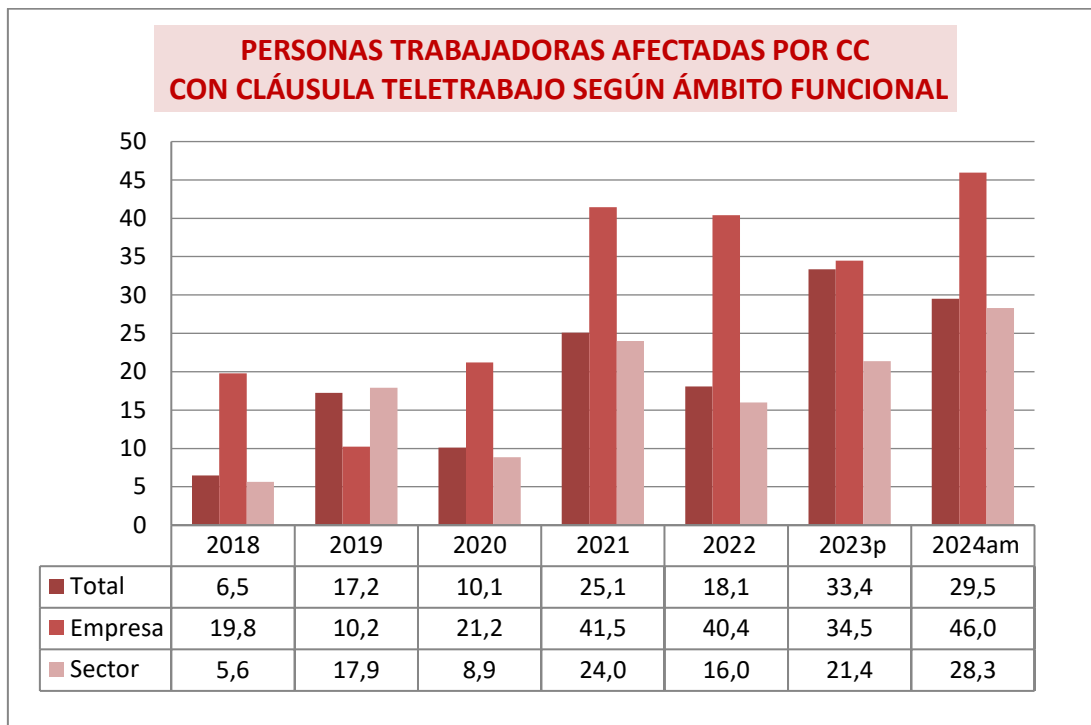


Fuente: Elaboración propia a partir de datos de la ECCT del MITES.

La negociación de estas cláusulas se produce mayoritariamente en el ámbito de las empresas debido a su incidencia directa. Esta afirmación se constata aún más, cuando observamos la incidencia porcentual sobre las posibles personas trabajadoras

⁸ Mayoritariamente grandes empresas en Estados Unidos como Amazon o Goldman Sachs.

afectadas por las cláusulas de teletrabajo de su convenio colectivo y ámbito funcional.



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

Sin embargo, las ECCT no nos permiten mayor conocimiento estadístico ya que la única cláusula sobre teletrabajo incluida en la Hoja Estadística se refiere de forma genérica al pacto de sus condiciones. En este sentido, será fundamental para tener una información cuantitativa más relevante en el futuro, la puesta en marcha del nuevo formulario de la hoja estadística acordado en 2023 en el que se incorporan varias preguntas acerca de los múltiples llamamientos a la negociación colectiva que realiza la LTD y en el que CCOO planteó también la inclusión de varias cláusulas⁹ sobre nuevas tecnologías.

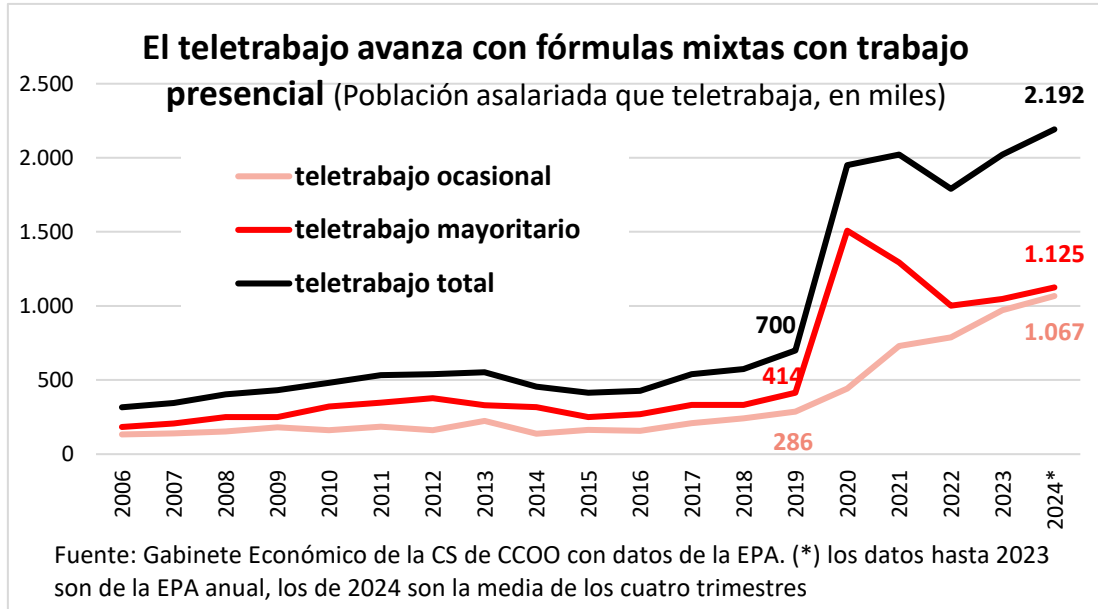
Tampoco se puede establecer con seguridad el dato de personas que teletrabajan porque no hay manera de contabilizar quiénes hacen uso de la modalidad de teletrabajo para realizar su jornada, ya sea completa o parte de ella.

Para determinar este número con más exactitud, analizamos de nuevo los últimos datos proporcionados por la Encuesta de Población Activa. Según estos, en el cuarto trimestre de 2024, más de **dos millones¹⁰ de personas trabaja a distancia** (11,6% de la población asalariada), ya sea de forma ocasional (49%) o más de la mitad de su jornada (51%). Es decir, que la legislación se debería estar aplicando, al menos, a más

⁹ Inteligencia artificial y derechos digitales, temas cada vez más trascendentales en de trabajo.

¹⁰ Con un aumento interanual de casi el 5% en relación a 2023.

de la mitad de ellas (más de un millón de personas trabajadoras). Si bien, podría afectar a un número mayor, si en el convenio colectivo correspondiente se ha negociado su aplicación aunque el porcentaje de teletrabajo sea menor al 30% de la jornada laboral.

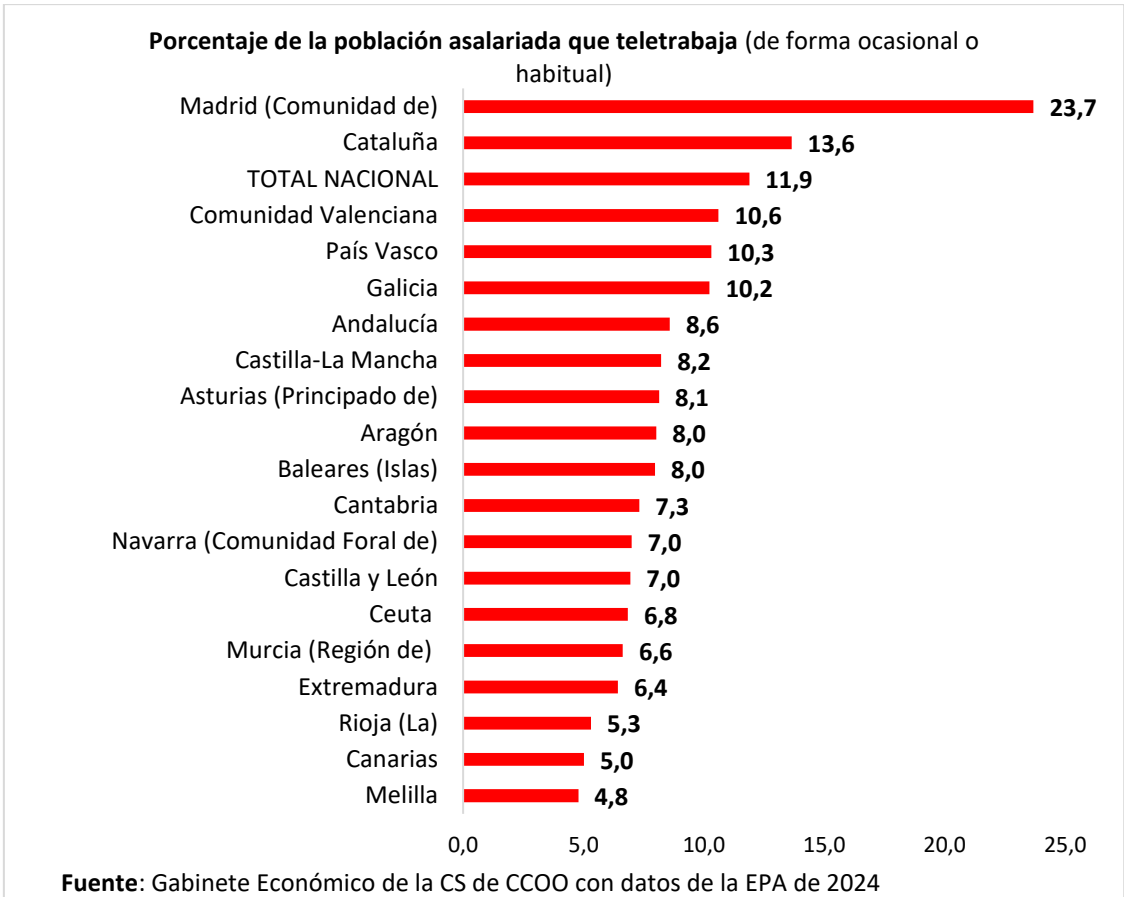


Fuente: Gabinete Económico de la CS de CCOO con datos de la EPA

Estos últimos datos confirman que en España, por el momento, **el teletrabajo sigue consolidándose poco a poco** como una herramienta más de intervención sindical en la organización, la jornada y el tiempo de trabajo.

En cuanto al **ámbito sectorial**, el teletrabajo se concentra nuevamente en el sector de Servicios (84%), especialmente en aquellos subsectores vinculados a información y comunicaciones; educación; actividades profesionales; científicas y técnicas; y administración pública y actividades financieras y de seguros. Igual que el año anterior, se continúa incrementando paulatinamente en la Industria.

Respecto al **ámbito territorial**, los datos de la EPA corroboran, como en el año anterior, que la mayor parte de la población asalariada que teletrabaja lo hace en la Comunidad de Madrid, con un porcentaje del 24% (incluso 2 puntos más que en 2023), muy por encima del porcentaje correspondientes a las siguientes comunidades.



Si atendemos a los datos de acuerdos de trabajo a distancia (ATD) que se han comunicado al Servicio Público de Empleo Estatal (SEPE) referentes a 2024, podemos ver como después de los incrementos significativos que hubo en 2022 y 2023, se han reducido este año respecto al año anterior algo más de la mitad en el caso de las mujeres (29.432), y todavía más para los hombres (32.602). Lo que ha provocado que se acerquen ambas cifras (de casi 20.000 a poco más de 2.000).

TABLA 23. ACUERDOS DE TRABAJO A DISTANCIA COMUNICADOS AL SEPE por SEXO y AÑO

ÁMBITO FUNCIONAL	2021	2022	2023	2024	% disminución 2024-2023
TOTAL	65.378	258.470	192.041	62.033	
Hombres	41.785	182.178	125.882	32.601	-74,10
Mujeres	23.593	76.292	66.159	29.432	-55,51

Fuente: Elaboración propia.

En total, el número de ATD (62.033) es similar al de 2021 (65.378) y, si bien el reparto según sexo se ha equilibrado, aún continúa siendo inferior para las mujeres.

Estos resultados no significan que el teletrabajo se haya estancado, ya que cada expediente de contrato tan sólo se cuenta una vez y, por tanto, si un contrato a lo

largo de un periodo seleccionado ha tenido varios ATD, no constará nada más que el primer año.

Sin embargo, lo que corroboran estos datos es que en 2024:

1. El número de ATD comunicados al SEPE, es menor al incremento de personas que teletrabajan según la EPA.
2. El número de mujeres que teletrabajan es mayoritario en los contratos temporales.
3. En el ámbito territorial, la Comunidad de Madrid lidera con mucho, el número de ATD depositados.
4. En el ámbito sectorial, el sector Servicios, se despega en porcentaje del resto significativamente; y el de Industria se incrementa poco a poco.

En resumen, la RLPT debe solicitar los ATD, si no son entregados en tiempo y forma por las empresas.

II. ANÁLISIS CUALITATIVO CONVENIOS FIRMADOS EN 2024

Introducción metodológica

Como en años anteriores, en este apartado analizaremos el clausulado de los convenios colectivos firmados en 2024 en relación a algunas materias de gran relevancia, algunas analizadas en 2023 y 2022.

Por una parte, seguiremos analizando el contenido de los convenios colectivos en relación a las cláusulas de **garantía salarial**, tal y como ya lo hicieramos en los balances de pasados años, siguiendo con la evaluación del impacto que el contenido del V AENC en materia retributiva ha tenido sobre los convenios colectivos suscritos con posterioridad a su firma.

Por otra parte seguiremos incidiendo en el impacto que sobre la negociación colectiva tuvo el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo, en referencia a los elementos que configuraron nuestros objetivos más importantes en el proceso de adaptación de los textos convencionales a las modificaciones legales, centrándonos en las novedades en **contratación** incorporadas en los artículos 15 y 16 del Estatuto, fundamentalmente en relación a la desaparición del contrato por obra o servicio y la nueva regulación del contrato fijo discontinuo.

Este año incluimos en el balance el análisis de dos materias de gran importancia en la negociación colectiva. Hemos analizado la **ordenación del tiempo de trabajo**, con especial atención a la regulación sobre *límites de la jornada*, la *distribución irregular de la jornada*, los *descansos*, las *adaptaciones de jornada* por conciliación, el *registro de jornada* y la forma de regular las *horas extraordinarias*.

Por último, presentamos una evaluación de la producción convencional sobre **teletrabajo, desconexión digital, inteligencia artificial y algoritmos**

Para este análisis hemos utilizado algunos datos estadísticos oficiales, pero fundamentalmente hemos partido de la revisión de un total de 718 convenios colectivos, que responden a los siguientes criterios:

- Todos los sectoriales publicados y registrados hasta 31/12/2024, firmados después del 28 de diciembre del 2021, y que mantengan su vigencia en 2024. En concreto estos convenios han sido 276 que afectan a 2.470.228 personas.
- Todos los convenios de Grupos y todos los de ámbitos inferiores (Empresa, Centro de trabajo o Franja) que afecten a más de 150 personas trabajadoras registrados hasta 31/12/2024, aun cuando hubieran sido firmados en 2023 si

mantienen su vigencia en 2024. Un total de 342 convenios¹¹ que afectan a 333.246 personas respondían a estos criterios.

- Y, por último, fue seleccionada una muestra de convenios de empresa o de ámbito inferior que afectasen a menos de 150 personas trabajadoras. Todos ellos fueron firmados en 2024 y registrados hasta el 31 de agosto. Además del tamaño de las empresas, fueron considerados como criterios de selección: el ámbito territorial y la organización federativa de nuestro sindicato intentando compensar, en la medida de lo posible, aquellas comunidades autónomas, provincias o federaciones, que contaran con menor número de convenios colectivos en las anteriores agrupaciones. Esta muestra se ha compuesto por un total de 100 convenios que afectan a 5.348 personas.

La siguiente tabla muestra la desagregación por ámbito funcional de los 718 convenios analizados.

TABLA 24. Distribución de los CONVENIOS COLECTIVOS OBJETO DE ANÁLISIS FIRMADOS Y REGISTRADOS en 2024 por ÁMBITO FUNCIONAL				
ÁMBITO FUNCIONAL	Nº Convenios	Personas afectadas	% Convenios	% Personas afectadas
TOTAL	718	2.808.822	100	100
Sectoriales	276	2.470.228	38,44	87,95
Empresa - Total	442	338.594	61,56	12,05
Franja	18	6.660	2,51	0,24
Centro de trabajo	114	39.078	15,88	1,39
Totalidad de la Empresa	294	262.078	40,95	9,33
Grupo	16	30.778	2,23	1,10

Fuente: Elaboración propia.

En nuestro estudio, los convenios sectoriales suponen casi el 39% del total. Al haber revisados todos los registrados se rompe la proporción por ámbito funcional que se produce en la realidad. Como es habitual, los convenios sectoriales afectan a la inmensa mayoría de las personas trabajadoras, pese a que entre los de ámbito de empresa han sido priorizados los de mayor nivel de afectación personal.

Entre los convenios de empresa, los más numerosos son los que vinculan a la totalidad de la empresa, que suponen el 41% del total y afectan al 9,3% de las personas trabajadoras. Los convenios de centro de trabajo suponen casi el 16% del total, aunque sólo al 1,4% del total de personas. Los convenios franja y de grupo figuran con números muy reducidos.

¹¹ Por cumplir sobradamente los criterios de inclusión, forma parte del balance el Convenio colectivo de Mercadona, S.A., que por sí solo afecta al 31,8% del total de personas cubiertas por convenios de empresa.

CCOO ha formado parte de la comisión negociadora de la inmensa mayoría de estos convenios, en concreto de 559 que afectan a 2.745.466 trabajadores/as, que suponen el 78% del total de los convenios y al 98% de las personas afectadas. Estos porcentajes se incrementan sensiblemente en el ámbito sectorial en el que CCOO ha conformado la mesa de negociación de 259 convenios que suponen el 94% del total y que afectan al 99,5% de las personas trabajadoras.

En 51 de los convenios analizados, que afectan a 22.293 personas, CCOO asumió en solitario su negociación y firma.

TABLA 25. CONVENIOS COLECTIVOS analizados y PERSONAS AFECTADAS por ÁMBITO FUNCIONAL y participación de CCOO en la Mesa de Negociación						
	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Nº Convenios	Personas afectadas	Nº Convenios	Personas afectadas	Nº Convenios	Personas afectadas
CCOO en solitario	44	8.053	7	14.240	51	22.293
CCOO con otros sindicatos	256	279.043	252	2.444.423	508	2.723.466
Total CCOO	300	287.096	259	2.458.663	559	2.745.759
Sin participación de CCOO	142	51.498	17	11.565	159	63.063
TOTAL	442	338.594	276	2.470.228	718	2.808.822

Fuente: Elaboración propia.

Por otra parte, de los convenios en cuya negociación intervino, CCOO no firmó 45, que afectan a 273.887 personas, 25 de ellos de empresa que amparan a un total de 32.371 trabajadores y trabajadoras y 20 sectoriales de ámbito provincial cuyo nivel de afectación se eleva hasta 241.516 personas, entre los que cabe destacar por su nivel de afectación personal, el estatal de “Centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado ni subvencionado” y el del sector agrícola de Córdoba, ambos con alrededor de 70.000 personas.

En cuanto a la distribución en base a la organización federativa de nuestro sindicato, las tablas muestran unos datos similares a los del balance anterior. La Federación de Industria cuenta con el 34,5% de los convenios, aunque afectan a sólo un 15% del total de personas trabajadoras. Servicios a la Ciudadanía tiene cerca del 22% de los convenios, que afectan a un 13,2%, y las federaciones de Servicios y Hábitat están entre el 15 y el 18% de los convenios, siendo al mismo tiempo las que más personas trabajadoras afectadas suman.

TABLA 26. CONVENIOS COLECTIVOS analizados y PERSONAS AFECTADAS por ÁMBITO FUNCIONAL Y FEDERACIÓN DE CCOO						
FEDERACIÓN DE CCOO	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Nº Convenios	Personas afectadas	Nº Convenios	Personas afectadas	Nº Convenios	Personas afectadas
HABITAT	50	15.561	59	687.571	109	703.132
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	96	55.152	60	316.659	156	371.811
SERVICIOS	68	149.735	66	966.952	134	1.116.68
ENSEÑANZA	11	5.032	11	119.817	22	124.849
INDUSTRIA	182	95.825	66	321.730	248	417.555
SANIDAD	24	7.775	14	57.499	38	65.274
COMPARTIDOS	11	9.514	0	0	11	9.514
TOTAL	442	338.594	276	2.470.22	718	2.808.82

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 27. % de CONVENIOS COLECTIVOS analizados y % de PERSONAS AFECTADAS por ÁMBITO FUNCIONAL Y FEDERACIÓN DE CCOO						
FEDERACIÓN DE CCOO	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	% Convenios	Personas afectadas	% Convenios	Personas afectadas	% Convenios	Personas afectadas
HABITAT	11,3	4,6	21,4	27,8	15,2	25,0
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	21,7	16,3	21,7	12,8	21,7	13,2
SERVICIOS	15,4	44,2	23,9	39,1	18,7	39,8
ENSEÑANZA	2,5	1,5	4,0	4,9	3,1	4,4
INDUSTRIA	41,2	28,3	23,9	13,0	34,5	14,9
SANIDAD	5,4	2,3	5,1	2,3	5,3	2,3
COMPARTIDOS	2,5	2,8	0,0	0,0	1,5	0,3
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

El cuadro de la página siguiente muestra la distribución de los convenios analizados en base al ámbito territorial. Debemos llegar a la conclusión de que, en comparación con 2023, ha habido un menor volumen de renegociación y registro de convenios colectivos sectoriales.

Por ejemplo: en Andalucía se ha pasado de 52 convenios sectoriales registrados en 2023 a la mitad, Castilla y León ha pasado de 74 convenios a 30, Galicia de 33 a 15 y el País Valencià de 35 a 21. Los únicos territorios que han tenido un mayor número de convenios sectoriales registrados han sido Asturias, que ha pasado de 7 a 10, y Melilla de 1 a 2.

TABLA 28. CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS y PERSONAS AFECTADAS por ÁMBITO FUNCIONAL Y TERRITORIO						
	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
CCAA	Convenios	Personas afectadas	Convenios	Personas afectadas	Convenios	Personas afectadas
ANDALUCIA	49	16.776	26	289.808	75	306.584
ARAGÓN	18	8.153	10	62.390	28	70.543
ASTURIAS	14	8.411	10	48.864	24	57.275
CANTABRIA	13	3.661	8	4.365	21	8.026
CASTILLA LA MANCHA	15	1.532	26	114.402	41	115.934
CASTILLA Y LEÓN	24	5.647	30	47.145	54	52.792
CATALUNYA	47	20.591	35	165.342	82	185.933
CEUTA	1	6	1	48	2	54
EUSKADI	49	13.388	20	36.171	69	49.559
EXTREMADURA	6	603	4	10.570	10	11.173
GALICIA	29	13.374	15	30.650	44	44.024
ILLES BALEARS	2	331	4	59.767	6	60.098
ISLAS CANARIAS	16	3.521	4	21.700	20	25.221
LA RIOJA	6	1.095	7	11.510	13	12.605
MADRID	34	12.913	11	430.005	45	442.918
MELILLA	2	64	2	850	4	914
MURCIA	13	7.887	8	45.350	21	53.237
NAVARRA	16	4.174	5	7.400	21	11.574
PAÍS VALENCIÀ	19	5.099	21	148.662	40	153.761
ESTADO	69	211.368	29	935.229	98	1.146.59
TOTAL	442	338.594	276	2.470.228	718	2.808.82

Fuente: Elaboración propia.

En relación a las especificidades del ámbito público, nos remitimos a las notas incorporadas en el balance del 2022, dado que el Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI, firmado en octubre del 2022, sigue vigente hasta finales del 2024.

Debemos recordar que las tablas que contiene el balance y que provienen de la ECCT no se corresponden con los convenios que nos han servido para el análisis cualitativo del informe. Por una parte, porque no hemos revisado buena parte de los convenios de pequeñas y medianas empresas; y por otro lado, porque una pequeña parte de los convenios que sí hemos contemplado, pese a que fueron firmados en 2024, habían finalizado su vigencia antes de dicho año.

Y, finalmente, en relación a la metodología, hemos de precisar que nuestro análisis no se basa en lo que se haya plasmado en la hoja estadística de los convenios en el momento de su registro, sino única y exclusivamente en nuestra propia interpretación de lo regulado en el texto convencional.

1. CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL

Datos procedentes de las estadísticas oficiales

La información que ofrecen las estadísticas oficiales en relación al nivel de incorporación de la cláusula de garantía está referenciada siempre en los convenios colectivos que han registrado efectos económicos para un determinado año.

En el siguiente cuadro podemos ver cómo en 2024 han aumentado los convenios con cláusula de garantía salarial respecto de años anteriores, aunque se trata de datos provisionales. Se prevé que tanto el porcentaje de convenios como el de personas trabajadoras cubiertas con una cláusula de garantía sea el más elevado desde 2011.

TABLA 29. CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL por año de efectos económicos						
AÑO DE FIRMA	CONVENIOS			TRABAJADORES/AS		
	TOTAL	CON CLÁUSULA		TOTAL	CON CLÁUSULA	
		Nº de Convenios	% de Convenios		Nº de Trabajadores	% de Trabajadores
DATOS DEFINITIVOS						
2011	4.585	1.567	34,18	10.662.783	4.525.195	42,44
2012	4.376	972	22,21	10.099.019	2.718.038	26,91
2013	4.589	505	11,00	10.265.402	2.646.953	25,79
2014	5.185	483	9,32	10.304.700	1.760.544	17,08
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	13,11
2021	4.727	502	10,62	11.543.242	1.547.637	13,41
2022	5.045	522	10,35	12.849.558	2.055.589	16,00
DATOS PROVISIONALES						
2023 (1)	4.251	612	14,40	11.940.111	2.680.397	22,45
2024 (2)	3.663	904	24,68	10.634.067	3.668.098	34,49

(1) Datos procedentes del avance anual de 2023 (2) Datos procedentes del avance mensual de diciembre de 2024
Fuente: Elaboración propia a partir de datos publicados en la ECCT; MITES

Las estadísticas oficiales también ofrecen datos relativos al impacto que las cláusulas de garantía han tenido sobre el incremento salarial global pactado. Ahí es donde se aprecia la evolución de la negociación colectiva en estos años.

En 2021 los incrementos iniciales pactados rondaron el 1,5%, un porcentaje superior a los IPC de los años anteriores, y superior en los convenios con cláusula de garantía pactada. El brusco incremento del índice de precios que se produjo a lo largo de ese año hizo que los convenios con cláusulas de garantía alcanzasen el 2,8%. Sin embargo,

al ser muy minoritarios esos convenios, el incremento salarial global revisado tan sólo ascendió 0,15% respecto al inicial.

A partir de ese año el incremento inicial se duplicó, alcanzando cifras cercanas a las indicadas por el AENC, y fue aumentando progresivamente el porcentaje de convenios con cláusula de garantía, como después veremos, también en línea con el Acuerdo Interconfederal. La moderación que en 2023 y 2024 ha experimentado el IPC ha hecho que muchas cláusulas de garantía no se hayan activado, lo que no ha impedido que, en términos globales, acumulemos dos años de recuperación de poder adquisitivo.

El objetivo de mantener incrementos salariales sostenidos en el tiempo que permitan recuperar paulatinamente el poder adquisitivo perdido en los años de alta inflación va dando sus frutos.

TABLA 30. CONVENIOS COLECTIVOS por CLÁUSULA DE GARANTÍA						
AÑO 2021						
	CONVENIOS		PERSONAS		INCREMENTO	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	PACTADO	REVISADO
TOTAL CONVENIOS	4.727	100	11.543.242	100	1,45	1,61
Sin cláusula de garantía	4.225	89,38	9.995.605	86,59	1,43	1,43
Con cláusula de garantía	502	10,62	1.547.637	13,41	1,53	2,78
Con revisión efectiva	330	6,98	627.270	5,43	1,22	4,31
Sin revisión efectiva	172	3,64	920.367	7,97	1,74	1,74
AÑO 2022						
	CONVENIOS		PERSONAS		INCREMENTO	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	PACTADO	REVISADO
TOTAL CONVENIOS	5.045	100	12.849.558	100	3,02	3,21
Sin cláusula de garantía	4.523	95,68	10.793.969	93,51	3,03	3,03
Con cláusula de garantía	522	11,04	2.055.589	17,81	2,97	4,13
Con revisión efectiva	309	6,54	857.142	7,43	2,47	5,26
Sin revisión efectiva	213	4,51	1.198.447	10,38	3,32	3,32
AÑO 2023						
	CONVENIOS		PERSONAS		INCREMENTO	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	PACTADO	REVISADO
TOTAL CONVENIOS	4.251	100	11.940.111	100	3,63	3,71
Sin cláusula de garantía	3.639	76,98	9.259.714	80,22	3,79	3,79
Con cláusula de garantía	612	12,95	2.680.397	23,22	3,09	3,42
Con revisión efectiva	227	4,80	878.210	7,61	1,99	3,01
Sin revisión efectiva	385	8,14	1.802.187	15,61	3,62	3,62
AÑO 2024*						
	CONVENIOS		PERSONAS		INCREMENTO	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	PACTADO	REVISADO
TOTAL CONVENIOS	3.894	100	10.994.253	100	3,06	3,10
Sin cláusula de garantía	2.964	62,70	7.313.426	63,36	3,13	3,13
Con cláusula de garantía	930	19,67	3.680.827	31,89	2,93	3,05
Con revisión efectiva	204	4,32	537.194	4,65	2,00	2,83
Sin revisión efectiva	726	15,36	3.143.633	27,23	3,09	3,09

Fuente: ECCT del MITES.

Análisis cualitativo

Una vez detallados los datos procedentes de las estadísticas oficiales, pasamos a presentar los resultados del estudio de los 718 convenios colectivos detallados anteriormente.

Nuestro objetivo sigue siendo tratar de esclarecer si hay o no determinados aspectos de la negociación colectiva que favorezcan la incorporación de las cláusulas de garantía y qué transformaciones se están produciendo en esta regulación como consecuencia de lo acordado en el V AENC.

El capítulo se divide, pues, en dos apartados:

- Análisis comparado del número de convenios que contienen o no cláusula de garantía salarial en relación a una serie de factores que, a priori, podrían favorecer o condicionar la incorporación de este tipo de regulación: duración del convenio, parámetro utilizado como referente para el incremento salarial anual.
- Análisis de la regulación de las cláusulas de garantía en base a una serie de aspectos que podrían caracterizarlas: factor utilizado como referente, efectos retroactivos, periodo de referencia para su activación.

Con carácter previo, hay que destacar que el porcentaje de convenios con cláusula de garantía casi alcanza el 50%, lo cual cobra mayor importancia si tenemos en cuenta que, respecto de las estadísticas oficiales, los convenios sectoriales tienen un mayor peso.

Interesa recordar que en nuestro análisis hemos contabilizado como convenios con cláusula de garantía todos aquellos que regulan variaciones salariales adicionales al incremento inicialmente pactado, que se realicen con posterioridad y en cualquier momento a lo largo de su vigencia. En las estadísticas oficiales, en cambio, sólo se contabilizan las cláusulas de garantía que afecten, en este caso, a 2024.

Una parte significativa de los convenios analizados contienen una cláusula de garantía salarial que afecta a años posteriores a 2024. Eso es lo que motiva que el porcentaje de convenios analizados con cláusula de garantía sea superior al de las estadísticas oficiales.

TABLA 31. CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS PERSONAS AFECTADAS (2024)				
	CONVENIOS		PERSONAS	
	Número	%	Número	%
Con cláusula de garantía	309	43,04	1.361.293	48,44
Sin cláusula de garantía	409	56,96	1.449.029	51,56
TOTAL	718	100	2.810.322	100

Fuente: Elaboración propia.

Factores condicionantes para la incorporación de la cláusula de garantía

En este apartado intentaremos vislumbrar si determinados factores, tales como el ámbito funcional o la duración de la vigencia, por ejemplo, están o no condicionando la incorporación de la cláusula de garantía.

Ámbito funcional de los convenios

La segregación de los convenios en base al ámbito funcional confirma un año más un mayor nivel de inserción de la cláusula de garantía en los convenios sectoriales frente a los de empresa. El 53,6% del total de convenios sectoriales analizados, que son la práctica totalidad de los registrados en 2024, contienen estas cláusulas, frente al 36,4% de los de ámbito inferior.

TABLA 32. Inclusión CLÁUSULA DE GARANTÍA en los CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS				
Por ÁMBITO FUNCIONAL y CLÁUSULA DE GARANTÍA				
ÁMBITO FUNCIONAL	CONVENIOS		PERSONAS	
	Con Cláusula.	Sin Cláusula.	Con Cláusula.	Sin Cláusula.
TOTAL	309	409	1.361.293	1.449.029
Sectoriales	148	128	1.257.648	1.214.080
Empresa Total	161	281	103.645	234.949
Franja	4	9	2.668	3.299
Centro de trabajo	45	88	16.258	30.052
Totalidad de la Empresa	101	178	55.686	198.499
Grupo	11	6	29.033	3.099

Fuente: Elaboración propia.

En términos de personas trabajadoras afectadas, el porcentaje ha descendido respecto de 2023 en los convenios sectoriales¹², y ha aumentado 6,5 puntos en los de empresa, a pesar de que el convenio de Mercadona, que ya hemos indicado anteriormente que afecta a más del 30% de personas del total, no incluye cláusula de garantía.

¹² Una posible explicación es que hay 9 convenios sin cláusula de garantía que afectan a un número muy elevado de personas trabajadoras. Los de mayor afectación personal son el Convenio de Hostelería y Actividades Turísticas de Madrid (233.600 personas) y el convenio estatal de “Saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado”. En este caso se trata de un convenio que, como novedad, ha regulado un salario mínimo de sector, que define como “salario de cobertura de vacíos”. Este salario equivale al SMI vigente en cada momento, incrementado en un 5%. Esta medida, de gran importancia en el sector, comporta un incremento de los niveles más bajos aunque no puede ser considerada una cláusula de garantía.

TABLA 33. % Inclusión CLÁUSULA DE GARANTÍA en los CONVENIOS COLECTIVOS ANALIZADOS				
Por ÁMBITO FUNCIONAL y CLÁUSULA DE GARANTÍA				
ÁMBITO FUNCIONAL	CONVENIOS		PERSONAS	
	Con Cláusula.	Sin Cláusula.	Con Cláusula.	Sin Cláusula.
TOTAL	43,04	56,96	48,44	51,56
Sectoriales	53,62	46,38	50,88	49,12
Empresa Total	36,43	63,57	30,61	69,39
Franja	30,77	69,23	44,71	55,29
Centro de trabajo	33,83	66,17	35,11	64,89
Totalidad de la Empresa	36,20	63,80	21,91	78,09
Grupo	64,71	35,29	90,36	9,64

Fuente: Elaboración propia.

Duración de la vigencia

Parece evidente que la necesidad de incorporar una cláusula de garantía es mayor cuanto más se prolonga la vigencia del convenio colectivo, pues es más difícil de prever el comportamiento de los precios y de las políticas económicas en esos casos.

Sólo 49 de los 718 convenios registrados en 2024 y que han sido objeto de análisis, tienen vigencia anual, 31 de los cuales son de empresa y 18 sectoriales.

La siguiente tabla muestra que sólo siete de los convenios anuales tienen cláusula de garantía salarial, es decir el 14%. Entre los convenios plurianuales, son 302 los que contienen cláusula de garantía, que representan el 45% del total.

TABLA 34. CONVENIOS FIRMADOS y REGISTRADOS EN 2023 y analizados						
por VIGENCIA e incorporación de CLÁUSULA DE GARANTÍA						
	CONVENIOS DE EMPRESA		CONVENIOS SECTORIALES		TOTAL	
	NÚMERO	%	NÚMERO	%	NÚMERO	%
VIGENCIA ANUAL	31	100	18	100	49	100
Sin cláusula de garantía	28	90,33	14	77,78	42	85,71
Con cláusula de garantía	3	9,67	4	22,22	7	14,29
VIGENCIA PLURIANUAL	411	100	258	100	669	100
Sin cláusula de garantía	253	61,55	114	44,18	367	54,85
Con cláusula de garantía	158	38,45	144	55,82	302	45,15
TOTAL CONVENIOS	442	100	276	100	718	100

Fuente: Elaboración propia.

Fin de vigencia

Tan sólo uno de los convenios analizados finalizaba su vigencia antes de su firma, y no contiene cláusula de garantía.

El 35% de los 117 convenios firmados el pasado año y que finalizaron su vigencia ese mismo año contienen cláusula de garantía, un porcentaje bastante inferior a la media, consecuencia de su baja presencia en los convenios de empresa –diez puntos

por debajo - ya que en el ámbito sectorial el 47% de estos acuerdos contienen garantía salarial.

222 convenios analizados finalizan su vigencia en 2025. Son los que en mayor medida regulan la garantía salarial, al estar seis puntos por encima de la media tanto en los convenios de empresa como en los sectoriales. Es evidente el efecto del AENC en la construcción de las cláusulas de garantía.

Efecto que provoca un arrastre en los convenios que finalizan su vigencia a partir de 2025, que además son el 52,6% del total de los analizados. En las siguientes tablas se ve que el porcentaje de los que tienen cláusula llega al 36% en los de empresa (recordar que el año pasado sólo un 30% de los convenios de empresa analizados con fin vigencia desde 2026 regulaban la salvaguarda) y supera el 50% en los sectoriales (más de cinco puntos más que el año pasado).

TABLA 35. Inclusión CLÁUSULA DE GARANTÍA en los CONVENIO COLECTIVOS analizados por FIN DE VIGENCIA y ÁMBITO FUNCIONAL						
FIN DE VIGENCIA	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Con Cláusula.	Sin Cláusula.	Con Cláusula.	Sin Cláusula.	Con Cláusula.	Sin Cláusula.
2023 (antes de la firma)*	0	0	0	1	0	1
2024	18	51	23	25	41	76
2025	54	73	57	38	111	111
2026 en adelante	89	157	68	64	157	221
TOTAL	161	281	148	128	309	409

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 36. % Inclusión CLÁUSULA DE GARANTÍA en los CONVENIO COLECTIVOS analizados por FIN DE VIGENCIA y ÁMBITO FUNCIONAL						
FIN DE VIGENCIA	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Con Cláusula.	Sin Cláusula.	Con Cláusula.	Sin Cláusula.	Con Cláusula.	Sin Cláusula.
2023 (antes de la firma)*	-	-	0	100	0	100
2024	26,09	73,91	47,92	52,08	35,04	64,96
2025	42,52	57,48	60,00	40,00	50,00	50,00
2026 en adelante	36,18	63,82	51,52	48,48	41,53	58,47
TOTAL	36,43	63,57	53,62	46,38	43,04	56,96

Fuente: Elaboración propia.

Pero, independientemente del año de finalización de la vigencia, los convenios sectoriales presentan siempre un mayor porcentaje de incorporación de cláusula de garantía que los de empresa.

Parámetro referente del incremento salarial inicial

Tal como ya venimos explicando en balances anteriores, se ha generado una considerable heterogeneidad en relación al parámetro utilizado en la negociación para establecer el incremento salarial anual.

Teniendo esto en cuenta, hemos realizado los cuadros de la página siguiente considerando el parámetro utilizado para la regulación de los efectos económicos de 2024 o, cuando esto no era posible, los del año más próximo.

Por otra parte, y para simplificar los cuadros de este apartado, hemos realizado ciertas agrupaciones:

- Bajo IPC -ya sea pasado, previsto o real- se han agrupado todos aquellos convenios que tienen este referente para el incremento anual, teniendo en cuenta aquellos, muy minoritarios, que se sirven del IPC autonómico. Tampoco hemos diferenciado en los datos de la tabla entre los que establecen como incremento salarial para cada año de vigencia el IPC sin más, de aquellos que incorporan un tope a este incremento o, por el contrario, incorporan un porcentaje adicional.
- Del mismo modo hemos agrupado a todos los que utilizan como referente para el incremento anual los Presupuestos Generales, en la inmensa mayoría de los casos se refieren a los estatales, pero en algún caso se refieren a los autonómicos.

TABLA 37. CONVENIOS COLECTIVOS analizados por ÁMBITO FUNCIONAL , PARÁMETRO REFERENTE DEL INCREMENTO INICIAL y CLÁUSULA DE GARANTÍA						
INCREMENTO INICIAL	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Con Cláusula.	Sin Cláusula.	Con Cláusula.	Sin Cláusula.	Con Cláusula.	Sin Cláusula.
% - No especifica parámetro de referencia	133	101	125	65	258	166
No se especifica (tablas salariales)	5	45	8	34	13	79
IPC	12	76	6	16	18	92
<i>IPC Pasado</i>	5	76	5	16	10	92
<i>IPC Previsto / Real</i>	7	0	1	0	8	0
CC Sectorial	6	21	8	4	14	25
PG ¹³ del Estado o CCAA...	0	32	0	0	0	32
Otros ¹⁴	5	6	1	8	6	14
No regula ¹⁵	0	0	0	1	0	1
TOTAL	161	281	148	128	309	409

Fuente: Elaboración propia.

¹³ Presupuestos Generales

¹⁴ Incluyen bien subidas lineales, en base a SMI, PIB, beneficios, resultados empresariales, etc.

¹⁵ Se trata del convenio estatal de "Saneamiento urbano, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado"

Tal y como podemos apreciar en la tabla, Un 59% de los convenios especifican un porcentaje concreto de incremento sin referente alguno. Son concretamente 424 convenios, de los cuales un 61% cuentan con cláusula de garantía salarial, un porcentaje sensiblemente más elevado que el general.

Una parte muy significativa de ellos (84, que afectan aproximadamente 350.000 personas trabajadoras) responden a los criterios establecidos en el V AENC, la mayor parte de ellos convenios sectoriales. Hay algunos de ellos, bien cierto que la minoría, que se han limitado a pactar los mismos incrementos salariales, aunque sin el punto adicional que también se pactó en el AENC, como por ejemplo el convenio colectivo provincial de Huelva para la actividad de Oficinas y Despachos o el Convenio colectivo para la actividad de exhibición cinematográfica en la provincia de Albacete, aunque este último pactó un incremento equivalente al IPC en caso de prórroga por falta de denuncia a la finalización de su vigencia expresa, con el siguiente literal: *“En el supuesto de no existir denuncia por ninguna de las partes, se prorrogará íntegramente su articulado por períodos anuales, excepto en las condiciones económicas que se incrementarán anualmente en igual porcentaje al IPC real del año anterior.”*

La mayoría, por tanto, sí incluían una cláusula de garantía salarial topada al 1% en caso de que el IPC de cada año superase el porcentaje pactado de inicio (4% para 2023, 3% para 2024 y 3% para 2025). En algunos casos este pacto se ha producido en convenios con inicio de vigencia anterior, bien sin contemplar incrementos para los años previos a 2023¹⁶, o bien regulando incrementos, pero muy por debajo de los IPC ya conocidos¹⁷.

Hay también algún convenio que respeta lo pactado en el AENC, a pesar de que su vigencia expresa es más corta. Por ejemplo, el convenio colectivo de Santa Bárbara Sistemas, SA, que finalizó su vigencia el último día de 2024.

También hay 27 convenios que finalizan su vigencia más allá del periodo incluido en el V AENC. En este caso hemos podido ver tres estrategias de abordaje de los incrementos y la salvaguarda de los salarios:

¹⁶ Como ejemplos, el convenio colectivo del sector de la Industria de la Alimentación de Almería o el convenio colectivo de trabajo para la actividad de Industrias Vinícolas y Alcohólicas de la Comunidad Autónoma de La Rioja, que congelaron los salarios de 2022.

¹⁷ El convenio del Sector Comercio de juguetes, artículos de deporte, instrumentos musicales, discos y bazares de Zaragoza, que inicia su vigencia en 2021 aunque se pactó en 2024, regula un 2% para 2021 y 2022^a años que posteriormente no incluyen en la cláusula de garantía.

- Hay convenios que han pactado los mismos porcentajes de incremento y garantía salarial pero comenzando los efectos en 2024¹⁸.
- Otros convenios pactan incrementos inferiores para 2026, como el Conveni col·lectiu de treball de perruqueries, centres d'estètica i bellesa de Catalunya o el convenio colectivo sectorial del Transporte de Mercancías por carretera, logística y mensajerías de la provincia de Valencia, que en ambos casos han pactado un 2,5% para ese año)
- Vinculan futuros incrementos salariales a lo que se pacte en un futuro AENC, “o acuerdo que lo sustituya durante la vigencia de este convenio”, como en los convenios de transporte discrecional de viajeros y de transporte terrestre de mercancías por carretera, ambos de la provincia de Las Palmas.

En 92 convenios (el 12,8% del total) no se especifica ni parámetro referente ni porcentaje de incremento, simplemente se incorporan las tablas salariales, en ocasiones sólo para el primer año y, posteriormente, estableciendo el incremento para los años siguientes; aunque hay otros convenios en los que se anexa una única tabla sin especificar su vigencia y sin regular el incremento, o dejando constancia de que esa tabla aplica a todos los años de vigencia (lo que puede suponer congelación salarial para el resto de años de la vigencia)

110 convenios regulan los incrementos con el IPC, bien de algún año de la vigencia o de cada año uno de ellos. Esta es una opción residual en convenios sectoriales, pero muy importante en los de empresa (un 22% lo utilizan).

Sólo ocho convenios referencian el incremento en el IPC Previsto o Real, cerca del 1% del total. Todos ellos tienen cláusula de garantía salarial. El IPC utilizado como referente en mayor medida es el pasado, en 102 convenios, de los cuales sólo el 9,8% contienen cláusula de garantía salarial.

Mención aparte merecen dos convenios analizados que establecen simultáneamente algún otro parámetro de incremento. En un caso lo hacen de forma complementaria, como en el caso del convenio del Grupo Nortegas, que dispone que para los tres últimos años de vigencia (los que van desde 2024 a 2026), además del porcentaje pactado opere una “*variable consolidable con base en los resultados de EBITDA sobre presupuesto del año anterior a la aplicación*” y una revisión adicional que combina el IPC y el EBITDA del grupo¹⁹. En el convenio de Logifruit, empresa que alquila envases reutilizables, se utiliza el denominado OEE (*Overall Equipment Effectiveness* o

¹⁸ Como ejemplos, el Conveni col·lectiu del sector del transport discrecional i turístic de viatgers per carretera de les Illes Balears, el convenio estatal de empresas de servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones o el convenio colectivo de Oficinas y Despachos de Albacete.

¹⁹ Se define como “A la revisión salarial fija (A) se sumará entre un 0,5 % si el resultado de EBITDA es del 95 % del presupuesto y hasta un máximo de un 1,5 % si el resultado de EBITDA es de un 105 %.”

Eficiencia General de los Equipos) como elemento modulador del incremento salarial de los años 2025 al 2028.²⁰

Hay 39 convenios que reproducen o derivan directamente al incremento salarial anual pactado en el ámbito superior. 12 de ellos son sectoriales provinciales que se remiten a lo establecido en el sectorial estatal²¹, y los otros 27 corresponden a empresas que toman como referente el sectorial correspondiente. La gran mayoría (21) no regulan tampoco garantía salarial, quedando por tanto a expensas de cómo evolucionen los salarios pactados cada año en los convenios sectoriales de referencia.

Los 32 convenios que vinculan el incremento salarial a lo establecido en los Presupuestos Generales Estatales o Autonómicos corresponden, mayoritariamente, a la regulación laboral del personal laboral de administraciones, organismos o empresas públicas, o bien a empresas privadas que prestan servicios a estos entes públicos.

En relación a este grupo de convenios, debemos recordar que en octubre de 2022 CCOO y UGT firmaron con el Gobierno el Acuerdo Marco para una Administración del Siglo XXI, que contempla, entre otras cuestiones, la cuantía de los incrementos económicos para el período 2022-2024 y, por primera vez en el ámbito del empleo público, se establece una actualización salarial con carácter general para cada uno de los años de vigencia del acuerdo: el incremento inicialmente previsto para el 2022 por la LGPE del 2% fue actualizado hasta el 3,5%; para el 2023, con un incremento inicial del 2,5%, se establece un incremento adicional del 0,5% si el IPC armonizado de 2022 y 2023 (previsión de septiembre) supera los incrementos pactados para dichos años, y otro 0,5% si el incremento del PIB es superior al previsto, incrementos consolidables y con efectos retroactivos al 1 de enero de 2023; finalmente, para el año 2024 se fija un incremento inicial del 2%, al que se sumará un 0,5% adicional si el IPC armonizado de 2022, 2023 y 2024 supera los incrementos pactados para dichos años, incrementos también consolidables y con efectos retroactivos al 1 de enero de 2024.

En el apartado “Otros” hemos agrupado a los 20 convenios que han pactado subidas salariales en base a otros criterios. De entre ellos cuatro vinculan las subidas al SMI²²;

²⁰ “Para los años 2025 y siguientes de la vigencia del convenio, las partes convienen establecer, para cada año, los siguientes incrementos salariales en función de la productividad alcanzada:

- Inferior al 90 % del OEE: El 2 %, salvo que el IPC resulte negativo, en cuyo caso, éste no se aplicaría.
- 90 % OEE: 2,5 % o el IPC del año natural anterior si fuera mayor.
- 93 % OEE: 2,7 % o el IPC del año natural anterior incrementado en 0,2 % si éste fuera superior.
- 95 % OEE: 3,2 % o el IPC del año natural anterior incrementado en 0,5 % si éste fuera superior”

²¹ La gran mayoría de ellos (10) son convenios del ámbito de la construcción y obras públicas y de los derivados del cemento.

²² Entre ellos los convenios del Sector del Campo de Córdoba y Valladolid y el de Limpieza de Edificios y Locales de Melilla (aunque incrementado alguno de los años de vigencia del convenio)

seis establecen una subida lineal y tres convenios de empresa establecen el incremento en base a los beneficios, productividad o resultados empresariales²³

Sectores de actividad económica

Ofrecemos una segregación mínima de los datos en base a la organización federativa de nuestro sindicato, siendo conscientes de que la mayoría de las federaciones engloban a una amplia variedad de sectores y, por tanto, de situaciones.

TABLA 38. CONVENIOS COLECTIVOS analizados por ÁMBITO FUNCIONAL, FEDERACIÓN DE CCOO y CLÁUSULA DE GARANTÍA						
FEDERACIÓN DE CCOO	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Con Cláusula.	Sin Cláusula.	Con Cláusula.	Sin Cláusula.	Con Cláusula.	Sin Cláusula.
HABITAT	11	39	31	28	42	67
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	19	77	27	33	46	110
SERVICIOS	17	51	39	27	56	78
ENSEÑANZA	1	10	4	7	5	17
INDUSTRIA	98	84	44	22	142	106
SANIDAD	11	13	3	11	14	24
COMPARTIDOS	4	7	0	0	4	7
TOTAL	161	281	148	128	309	409

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 39. % CONVENIOS COLECTIVOS analizados por ÁMBITO FUNCIONAL, FEDERACIÓN DE CCOO y CLÁUSULA DE GARANTÍA						
FEDERACIÓN DE CCOO	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Con Cláusula.	Sin Cláusula.	Con Cláusula.	Sin Cláusula.	Con Cláusula.	Sin Cláusula.
HABITAT	22,00	78,00	52,54	47,46	38,53	61,47
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	19,79	80,21	45,00	55,00	29,49	70,51
SERVICIOS	25,00	75,00	59,09	40,91	41,79	58,21
ENSEÑANZA	9,09	90,91	36,36	63,64	22,73	77,27
INDUSTRIA	53,85	46,15	66,67	33,33	57,26	42,74
SANIDAD	45,83	54,17	21,43	78,57	36,84	63,16
COMPARTIDOS	36,36	63,64	-	-	36,36	63,64
TOTAL	36,43	63,57	53,62	46,38	43,04	56,96

Fuente: Elaboración propia.

Los convenios adscritos a la Federación de Industria son los que tienen un mayor porcentaje de cláusulas de garantía, con un 57% (dos puntos menos que en 2023)- A continuación les siguen los de la Federación de Servicios, con cerca de un 42% (aunque doce puntos menos que el año anterior), los de la Federación del Hábitat, con un 38,5% (y dos puntos más que en 2023)., Sanidad y Servicios Sociosanitarios,

²³ Dos de ellos con garantía salarial: el sectorial de Industrias de Fabricació de prefabricats de formigo i derivats del ciment de la provincia de Barcelona, y el de Vueling Airlines, S.A. El único convenio que regula sus incrementos por márgenes de beneficio empresarial y no regula garantía salarial es el de Mercadona.

con un 36,8% (seis puntos por encima del año anterior). Servicios a la Ciudadanía alcanzó el 29,5% (punto y medio por debajo de 2023) y Enseñanza el 22,7% (seis puntos más que el año anterior).

Creados en 2024

En este apartado pretendemos una mínima comparativa entre los 105 convenios de nueva creación en 2024 y los 613 renovados el pasado año, en relación a la incorporación de la cláusula de garantía. Las tablas muestran que si el 43% de los 718 tienen cláusula de garantía, este porcentaje se queda en el 23,8% para los convenios de nueva creación mientras que se eleva hasta el 46,3% para los convenios renovados. Esta menor incorporación en los convenios de nueva creación se produce tanto entre los de ámbito sectorial como en los de empresa, si bien esta diferencia es más pronunciada en el caso de los convenios sectoriales, un efecto que ya pudimos observar en el balance de 2023.

Si atendemos al porcentaje de personas afectadas, volvemos a encontrarnos con el efecto que genera el convenio colectivo de Mercadona, S.A: negociado por primera vez en 2024 y que dispara el porcentaje de personas trabajadoras no cubiertas por cláusula de garantía salarial entre los convenios de empresa. En los convenios sectoriales, hay que destacar que el número de personas cubiertas por los de nueva creación es, de media, mucho menor que en los renovados. Este efecto, que nada tiene que ver con la existencia o no de regulación tendente a garantizar el poder adquisitivo, hace que cualquier comparación con los convenios sectoriales renovados carezca de interés.

TABLA 40. CONVENIOS COLECTIVOS y PERSONAS AFECTADAS por AÑO DE CREACIÓN, inclusión de CLÁUSULA DE GARANTÍA y ÁMBITO FUNCIONAL						
	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Nº Convenios	Personas afectadas	Nº Convenio	Personas afectadas	Nº Convenios	Personas afectadas
Creados en 2024						
Con cláusula de garantía	22	5.903	3	8.170	25	14.073
Sin cláusula de garantía	69	138.651	11	14.308	80	152.959
Total	91	144.554	14	22.478	105	167.032
Creados con anterioridad						
Con cláusula de garantía	139	97.742	145	1.249.478	284	1.347.22
Sin cláusula de garantía	212	96.298	117	1.199.772	329	1.296.07
Total	351	194.040	262	2.449.250	613	2.643.29
TOTAL						
Con cláusula de garantía	161	103.645	148	1.257.648	309	3.445.90
Sin cláusula de garantía	281	234.949	128	1.214.080	409	2.666.50
Total	442	338.594	276	2.471.728	718	2.810.32

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 41. CONVENIOS COLECTIVOS y PERSONAS AFECTADAS por AÑO DE CREACIÓN, inclusión de CLÁUSULA DE GARANTÍA y ÁMBITO FUNCIONAL (%)						
	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Nº Convenios	Personas afectadas	Nº Convenios	Personas afectadas	Nº Convenios	Personas afectadas
Creados en 2024						
Con cláusula de garantía	24,18	4,08	21,43	36,35	23,81	8,43
Creados con anterioridad						
Con cláusula de garantía	39,60	50,37	55,34	51,01	46,33	50,97
TOTAL						
Con cláusula de garantía	36,43	30,61	53,62	50,88	43,04	48,44

Fuente: Elaboración propia.

Contenido de las cláusulas de garantía

Durante años no se contó con una regulación de la garantía salarial en el más alto nivel de la negociación colectiva, pero el V AENC sí contiene una cláusula de revisión referenciada al IPC que pueda corregir los desvíos ante fluctuaciones en la evolución de la inflación. Una previsión que ya muchos convenios registrados en 2023 tuvieron como referente, y que veremos que en 2024 se ha mantenido como una opción.

En este capítulo nos centraremos en el estudio del contenido específico de las cláusulas de garantía detectadas en los 309 convenios que la contienen.

Las múltiples combinaciones de los elementos que intervienen en este tipo de regulación van a determinar una amplísima variedad de cláusulas de garantía. Para facilitar el análisis vamos a enfrentar cada uno de estos elementos por separado:

- Concepto de referencia utilizado en la cláusula de garantía y su temporalidad.
- Nivel de cobertura de la cláusula de garantía.
- Posibles efectos de la cláusula de garantía.
- Y, finalmente, su regulación ante un supuesto cierre negativo del parámetro de referencia.

Concepto de referencia

El concepto referente mayoritariamente utilizado en las cláusulas de garantía sigue siendo el IPC real del año, así lo hacen 230 de los 309 convenios, que suponen más del 74% del total. De estos 230, 221 se refieren al IPC estatal. Los nueve restantes se refieren en un IPCs autonómicos, del País Vasco y de Cataluña

Muy pocos son los convenios que no se refieren en el IPC, sólo 27, la mayoría de ellos condicionan la garantía salarial a los beneficios, resultados operativos, etc., en la mayor parte de los casos estableciendo incrementos adicionales a los pactados.

Se ha observado que en algún caso el criterio de obtención de esos incrementos es fácilmente objetivable, como en el convenio colectivo del sector Hostelería de la provincia de Zaragoza, que indica que

“Si durante el año 2025 se superan los registros en materia de pernoctaciones y viajeros del año 2023 por cada uno de los indicadores que se vean cumplidos, se incrementarán las percepciones salariales y extrasalariales en un 0,50%.

Si durante el año 2024 se superan los registros en materia de número de establecimientos de restauración adscritos al CNAE Grupo 56 (Servicios de comidas y bebidas) del año 2023, se incrementarán las percepciones salariales y extrasalariales en un 0,50%.”

En otros casos la simple lectura del texto convencional hace algo más complicado el cálculo de la referencia, como en el convenio del Hospital de Jove, que para cada año de vigencia acordó que

“Se establece un incremento del total de las retribuciones del 2%, pactándose un incremento adicional del 1% siempre que el resultado económico de la actividad sanitaria sea positivo.

En el caso de que el resultado económico de la actividad sanitaria no sea suficiente para el abono del 1%, se abonará un 0,50% siempre que una vez abonado el resultado no sea negativo.

Finalmente, entre estos convenios no referidos al IPC, en algún caso se ha optado por pactar abonos no consolidables, como en el convenio del Hospital San Juan de Dios de Arrasate (Gipuzkoa), que establece que *“si el resultado neto contable es superior al 15 % respecto al año 2022, se dará una paga extra no consolidable del 1 %, sin que en ningún caso pueda exceder el 50 % del incremento de beneficio neto contable”*

TABLA 42. CONVENIOS COLECTIVOS analizados						
CLÁUSULA DE GARANTÍA y PERSONAS AFECTADAS						
Por PARÁMETRO DE REFERENCIA y ÁMBITO FUNCIONAL (2024)						
	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Nº Convenios	Personas afectadas	Nº Convenios	Personas afectadas	Nº Convenios	Personas afectadas
IPC REAL Estatal	98	69.865	123	1.126.102	221	1.195.967
IPC REAL Autonómico	5	992	4	19.745	9	20.737
IPC Pasado	39	15.641	13	45.338	52	60.979
OTROS (PIB, Objetivos...)	19	17.147	8	66.463	27	83.610
TOTAL	161	103.645	148	1.257.64	309	1.361.29

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 43. % CONVENIOS COLECTIVOS analizados CLÁUSULA DE GARANTÍA y PERSONAS AFECTADAS Por PARÁMETRO DE REFERENCIA y ÁMBITO FUNCIONAL (2024)						
	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	% Convenios	Personas afectadas	% Convenios	Personas afectadas	% Convenios	Personas afectadas
IPC REAL Estatal	60,87	67,41	83,11	89,54	71,52	87,86
IPC REAL Autonómico	3,11	0,96	2,70	1,57	2,91	1,52
IPC Pasado	24,22	15,09	8,78	3,60	16,83	4,48
OTROS (PIB, Objetivos...)	11,80	16,54	5,41	5,28	8,74	6,14
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Otro aspecto a considerar en relación al referente es la **temporalidad** del mismo, cuestión directamente relacionada con la periodicidad que la cláusula establece para proceder a su activación. Para ello vamos a analizar cómo se distribuyen los 282 convenios que utilizan el IPC como referencia para el cálculo de sus revisiones salariales.

El IPC interanual, al que tradicionalmente se referían los convenios como IPC real, es el referente en la mayoría de los convenios, concretamente en 103 que suponen el 64% del total de convenios con cláusula de garantía. Este referente se corresponde con aquellos convenios que establecen la revisión por garantía salarial a la finalización de cada uno de los años.

En las siguientes tablas hemos agrupado a los convenios atendiendo única y exclusivamente a la periodicidad –anual o plurianual- de la revisión por garantía, de modo que en cualquiera de las segregaciones confluyen sin distinción IPC real, pasado, subyacente o armonizado.

TABLA 44. CONVENIOS COLECTIVOS analizados con CLÁUSULA DE GARANTÍA REFERENCIADA AL IPC y PERSONAS AFECTADAS, por TEMPORALIDAD de REFERENCIA y ÁMBITO FUNCIONAL						
	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Nº Convenios	Personas afectadas	Nº Convenios	Personas afectadas	Nº Convenios	Personas afectadas
IPC Interanual	85	42.184	92	839.430	177	881.614
IPC Periodo superior al año	51	41.560	44	329.684	95	371.244
Combinación de los anteriores	6	2.754	4	22.071	10	24.825
TOTAL	142	103.645	140	1.257.64	282	1.277.683

Fuente: Elaboración propia.

En línea con lo que, en su día, se recomendó en el primer Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, y como estrategia para tratar de minimizar los efectos de la altísima inflación que se produjo entre 2021 y 2022, en un gran número de convenios se ha optado por cláusulas de garantía salarial para un periodo superior al año, como se puede observar en la siguiente tabla. No obstante, este 33% es muy inferior al

porcentaje de convenios analizados en 2023 con esta circunstancia, que suponían más del 50%, probablemente porque la vigencia de ellos mayoritariamente no incluye los años de mayor IPC, al contrario que entre los registrados en 2023.

TABLA 45. % CONVENIOS COLECTIVOS analizados con CLÁUSULA DE GARANTÍA REFERENCIADA AL IPC y PERSONAS AFECTADAS, por TEMPORALIDAD de REFERENCIA y ÁMBITO FUNCIONAL						
	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	% Convenios	Personas afectadas	% Convenios	Personas afectadas	% Convenios	Personas afectadas
IPC Interanual	59,86	40,70	65,71	66,75	62,77	69,00
IPC Periodo superior al año	35,92	40,10	31,43	26,21	33,69	29,06
Combinación de los anteriores	4,23	2,66	2,86	1,75	3,55	1,94
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

En función de la referencia temporal de IPC que se utilice, se ha comprobado la preeminencia de tres tipos de acuerdo:

- La utilización del IPC interanual durante todos los años de vigencia del convenio. 94 convenios analizados, que afectan a más de 360.000 personas trabajadoras, han elegido esta regulación, de los que 42 son de empresa y 52 sectoriales.
- La utilización del IPC interanual pero sólo cubriendo los últimos años de vigencia del convenio. Esta es una modalidad que arrastramos de años anteriores, en los que las cifras de IPC hicieron muy difícil para las personas negociadoras pactar en muchas ocasiones el mantenimiento del poder adquisitivo y tuvieron que optar por aplazar los incrementos salariales, siempre con el objetivo de recuperar esta pérdida a la finalización de la vigencia de los convenios. Nada menos que 59 convenios, 37 de empresa y 38 sectoriales, que en su conjunto afectan a casi 325.000 personas trabajadoras, cuentan con estas cláusulas.
- La utilización de la suma de IPC de varios años mediante la actualización de tablas al final de la vigencia de los convenios. 75 convenios, que afectan a 333.000 personas trabajadoras utilizan esta fórmula, que ya anticipamos que viene necesariamente acompañada por una irretroactividad que empeora la calidad de la cláusula.

TABLA 46. CONVENIOS COLECTIVOS DE EMPRESA analizados con CLÁUSULA DE GARANTÍA y PERSONAS AFECTADAS por TEMPORALIDAD de REFERENCIA, EFECTO DE LA CLÁUSULA y ÁMBITO FUNCIONAL						
	Todos los años de vigencia	Sólo para un año	Sólo para primeros años de vigencia	Sólo para últimos años de vigencia	Actualización tablas al final de vigencia	TOTAL
IPC Interanual	42	2	7	31	3	85
IPC Periodo superior al año	5	1	2	6	37	51
Combinación de los anteriores	5	0	1	0	0	6
TOTAL	52	3	10	37	40	142

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 47. CONVENIOS COLECTIVOS DE SECTOR analizados con CLÁUSULA DE GARANTÍA y PERSONAS AFECTADAS por TEMPORALIDAD de REFERENCIA, EFECTO DE LA CLÁUSULA y ÁMBITO FUNCIONAL						
	Todos los años de vigencia	Sólo para un año	Sólo para primeros años de vigencia	Sólo para últimos años de vigencia	Actualización tablas al final de vigencia	TOTAL
IPC Interanual	52	3	6	28	3	92
IPC Periodo superior al año	1	1	1	3	38	44
Combinación de los anteriores	0	0	0	4	0	4
TOTAL	53	4	7	35	41	140

Fuente: Elaboración propia.

Nivel de cobertura de la cláusula de garantía

Otro aspecto diferenciador entre unas cláusulas de garantía y otras es su nivel de cobertura, pues aun cuando se produzca una coincidencia tanto en el parámetro de referencia utilizado como en el periodo de revisión pactada no siempre se generan idénticos efectos.

En las tablas hemos intentado una mínima agrupación de la amplia variedad que, como en casi todos los aspectos analizados, hemos encontrado en nuestra lectura.

TABLA 48. CONVENIOS COLECTIVOS con cláusula de garantía y PERSONAS AFECTADAS por NIVEL DE GARANTÍA de la CLÁUSULA DE SALVAGUARDA y ÁMBITO FUNCIONAL						
	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Nº Convenio	Personas afectadas	Nº Convenio	Personas afectadas	Nº Convenio	Personas afectadas
IPC de referencia	35	33.960	24	122.005	59	155.965
IPC de referencia + % adicional	8	3.429	4	121.160	12	124.589
IPC de referencia - %	3	1.892	0	0	3	1.892
IPC de referencia topado	91	41.915	110	944.229	201	986.144
% Fijo adicional	5	1.644	3	48.742	8	50.386
% Variable en base a...	12	9.378	5	17.012	17	26.390
Otros	7	11.427	2	4.500	9	15.927
TOTAL	161	103.645	148	1.257.64	309	1.361.293

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 49. % CONVENIOS COLECTIVOS con cláusula de garantía y PERSONAS AFECTADAS por NIVEL DE GARANTÍA de la CLÁUSULA DE SALVAGUARDA y ÁMBITO FUNCIONAL						
	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	% Convenios	Personas afectadas	% Convenios	Personas afectadas	% Convenios	Personas afectadas
IPC de referencia	21,74	32,77	16,22	9,70	19,09	11,46
IPC de referencia + % adicional	4,97	3,31	2,70	9,63	3,88	9,15
IPC de referencia - %	1,86	1,83	0,00	0,00	0,97	0,14
IPC de referencia topado	56,52	40,44	74,32	75,08	65,05	72,44
% Fijo adicional	3,11	1,59	2,03	3,88	2,59	3,70
% Variable en base a...	7,45	9,05	3,38	1,35	5,50	1,94
Otros	4,35	11,03	1,35	0,36	2,91	1,17
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Únicamente 59 de los convenios que contienen cláusula de salvaguarda, garantizan el IPC de referencia (sea éste real, pasado, subyacente o armonizado), el 19% del total, y son más los de empresa tanto en términos absolutos (35 frente a 24) como en términos relativos: el 21,7% de las cláusulas de garantía de los convenios de empresa analizados y que cuentan con esta regulación, garantizan el IPC de referencia sin ningún tipo de tope o condición; mientras que entre los convenios sectoriales este porcentaje apenas llega al 16,2%.

Esta garantía también se pacta de muy distintas maneras diferentes entre convenios colectivos. Tenemos desde la redacción más simple (*“Se efectuará una revisión salarial del IPC real en el exceso de cada año con efectos retroactivos.”*²⁴) hasta alguna bastante más compleja, como la del convenio del Grupo Parcial CEPESA, que tras pactar unos incrementos porcentuales para cada año del convenio, incluye la siguiente cláusula:

“En el supuesto de que el incremento inicial pactado en el apartado 1 de esta cláusula para cada año de vigencia del convenio, fuese inferior al IPC general a 31 de diciembre de cada año, se establecen las siguientes condiciones de garantía de revisión salarial:

- Abono del 100 % de la diferencia existente entre el incremento salarial previsto y el IPC definitivo para cada uno de esos años en una cantidad de pago único.*
- Consolidación en tablas salariales del 75 % de la diferencia existente.*
- Por encima del 75 % de la diferencia, se aplicará el siguiente escalado que permitiría llegar a la consolidación de hasta el 100 % del diferencial, en función del porcentaje de consecución de los Objetivos de la Capa de Grupo:*

²⁴ Convenio de la empresa Lear Corporation Ara, SAU, de Burgos.

- *El 80 % del diferencial si el porcentaje de consecución es igual o superior al 80 %.*
- *El 90 % del diferencial si el porcentaje de consecución es igual o superior al 90 %.*
- *El 100 % del diferencial si el porcentaje de consecución es igual o superior al 100 %.*

Excepcionalmente, para el año 2023 se garantiza la consolidación del 100 % del IPC, con efectos del 1 de enero de 2023.

En caso de que el IPC definitivo del año sea inferior al incremento pactado para cada uno de los años, no se producirán regularizaciones a la baja.

A los efectos de lo regulado en el presente artículo se entiende por IPC la variación anual del Índice General de Precios al Consumo establecido por el INE registrado al 31 de diciembre de cada año."

En doce convenios, ocho de ellos de empresa²⁵ y otros dos sectoriales²⁶, se garantiza un porcentaje adicional al IPC de referencia.

También hay convenios, afortunadamente muy pocos, que se ubican bajo el epígrafe "IPC de referencia -%", en el que se agrupan los acuerdos que para activar la cláusula de salvaguarda que implica, necesariamente, una pérdida de poder adquisitivo que los negociadores han asumido en el acuerdo. Así, por ejemplo, el Convenio de Lear Corporation Ardasa, S.L.U.²⁷ dispone que

"El salario bruto se verá incrementado en el plus de convenio en 600 euros brutos en cada uno de los tres años de vigencia del convenio con efectos de 1 de enero de cada uno de los tres años de vigencia.

El salario anual será revisado en las tablas en vigor a 1 de enero de 2027, si el incremento salarial acumulado de los tres años de vigencia del convenio (2024, 2025 y 2026), es inferior al 80% del IPC acumulado en el mismo período, y en la cantidad que falte entre el incremento acumulado de los tres años y hasta alcanzar el 80% del IPC acumulado del período. Dicha revisión se aplicará en los términos establecidos en el vigente artículo 48 del convenio de la siderometalurgia de Burgos.

A estos efectos ambas partes declaran que el incremento acumulado del presente acuerdo representa un total de un 6%. "

Pero son clara mayoría los convenios que establece un tope sobre el IPC de referencia (sea este real o pasado, y sea anual o referido a un periodo más amplio),

²⁵ Los correspondientes a las empresas Compañía de Tranvías de A Coruña; Edscha Santander, S.A.; la Corporación Empresarial Roca, S.A. y Roca Sanitarios, S.A; M&C Bakery; Standard Profil en sus centros de trabajo de Logroño; Piher Sensors and Controls, S.A. e Inyectametal, S.A.

²⁶ Son los convenios sectoriales provinciales de Confiterías, pastelerías, repostería y bollería industrial de Valladolid e Intervención social del territorio histórico de Bizkaia; el autonómico de Torradors de café i succedanis de Catalunya y el estatal de Instalaciones deportivas y gimnasios

²⁷ Es relevante que en este convenio, además, la subida salarial vaya íntegra al plus convenio.

concretamente en 201 convenios que suponen el 65% del total de los que tienen cláusula y que afectan al 72,4% de las personas trabajadoras. Y en este caso, entre los convenios sectoriales el porcentaje de convenios que establecen un tope sobre el IPC de referencia se eleva hasta el 74,3%. Debemos recordar en este punto que la cláusula de garantía del V AENC establece un tope del 1% anual y que, por lo que ya llevamos visto a lo largo de este informe, son los convenios sectoriales los que en mayor medida han seguido las pautas contenidas en el acuerdo interconfederal.

Aunque en nuestras tablas están todos agrupados, entre los topes establecidos podemos distinguir tres tipos de disposiciones, no siempre excluyentes unos de otros dado que hay convenios que incorporan diferentes regulaciones para los distintos años de vigencia o para los diferentes periodos en que la cláusula puede activarse. Estos dos tipos de topes, al margen de la periodicidad de la cláusula de garantía, son los siguientes:

- En primer lugar, los que determinan un % máximo de incremento en el supuesto de que la cláusula de garantía se active. Este es el tipo más frecuente, son 88 convenios los que establecen un % tope para la cláusula de garantía, 50 de ellos en alguno o en todos los años de vigencia, y 38 computando toda la vigencia del convenio.
- En segundo lugar, los que establecen un tope máximo de IPC final recuperable, son aquellos que estipulan que el incremento será “*hasta el XX% del IPC*”²⁸. Son sólo 18 convenios los que fijan este tipo de revisión, y el porcentaje que incorpora oscila entre el 50 y el 80% del IPC final considerado, sea éste anual o el sumatorio de un determinado periodo temporal.

Un total de ocho convenios establecen un porcentaje fijo de incremento si se reúnen las condiciones exigidas para activar la cláusula de salvaguarda salarial²⁹, que en la mayor parte de los casos alude a factores externos al incremento de precios.

²⁸ A modo de ejemplo, y para que se comprenda mejor, el convenio de la empresa Gorabide, dispone que:

“Garantía y revisión: En el caso de que la suma de los IPC CAPV anuales del periodo 2020-2026, sea superior a la subida operada desde 2023 a 2026 (22%), se actualizarán las tablas de 2026 con ese porcentaje con efectos a 1 de enero de 2027. En el caso de que cualquiera de los años el IPC resultase negativo se considerará igual a 0. Dicha actualización se efectuará de la siguiente forma:

1. El 50% de la cuantía del diferencial entre el sumatorio de los IPC CAPV del periodo 2020-2026 y el sumatorio de los porcentajes subidos durante la vigencia del convenio (22%) se consolidará automáticamente en tablas, a partir del 1 de enero de 2027.”

²⁹ Así, el convenio de Derivados del Cemento de Albacete vincula el incremento adicional al consumo anual del producto, el convenio de la empresa Formació i Treball, Fundación Privada, al incremento del PIB a precios constantes (garantizando un 0,01% adicional en caso de que supere el 5%) y el de la empresa Red Universal de Marketing y Bookings Online, SAU a alcanzar el importe de la cifra de negocio de 2019 más 3,25 puntos.

En un grupo de 17 convenios la cláusula de garantía establece diferentes porcentajes de incremento en base a los intervalos en que se sitúe finalmente el IPC de referencia³⁰, en la mayoría de los casos, pero también, por ejemplo, a los beneficios empresariales³¹.

Efectos de la cláusula de garantía

En relación a los efectos de la cláusula de garantía, el V AENC ha incorporado también una novedad frente a la tradicional redacción de hace veinte años: si entonces lo habitual era que estas revisiones salariales tuvieran efectos retroactivos, la cláusula del último Acuerdo interconfederal se traduce en una actualización de tablas previa al incremento del siguiente ejercicio económico pero sin efectos retroactivos. Y ésta es la regulación más habitual entre los convenios registrados en 2024 y revisados en este informe, pero en este caso ya venía siendo práctica mayoritaria en años previos, si bien el V AENC ha podido contribuir a fijar este modelo.

Tal y como la siguiente tabla muestra, en 191 convenios, que suponen el 61,8% de los 309 que contienen cláusula de garantía, ésta implica la actualización de tablas sin efectos retroactivos, un porcentaje que se eleva hasta el 73,6% entre los convenios sectoriales mientras que entre los de empresa es bastante inferior: el 50,9%.

TABLA 50. CONVENIOS COLECTIVOS con cláusula de garantía y PERSONAS AFECTADAS por EFECTOS de la CLÁUSULA DE GARANTÍA y ÁMBITO FUNCIONAL						
	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Nº Convenios	Personas afectadas	Nº Convenios	Personas afectadas	Nº Convenios	Personas afectadas
Retroactivos desde el 1 de enero	53	33.611	31	221.359	84	254.970
Retroactivos desde otra fecha	2	1.099	1	2.000	3	3.099
Actualización de tablas	82	59.503	109	987.603	191	1.047.106
Paga única - No consolidable	15	4.994	2	2.160	17	7.154
No se especifica	9	4.438	5	44.526	14	48.964
TOTAL	161	103.645	148	1.257.648	309	1.361.293

Fuente: Elaboración propia.

³⁰ El convenio de Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L. (unipersonal) y Bureau Veritas Solutions Iberia, S.L. (unipersonal), que para los niveles salariales más bajos establece una subida acumulada del 9,25%, se establece una tabla con incrementos adicionales que sólo garantiza el mantenimiento del poder adquisitivo en su valor más bajo.

³¹ Como ejemplos, el convenio de Vueling Airlines, S.A. para su personal TCP y oficinas, o el de BSH Electrodomésticos España, S.A. (fábrica de Esquiroz).

TABLA 51. % CONVENIOS COLECTIVOS con cláusula de garantía y PERSONAS AFECTADAS por EFECTOS de la CLÁUSULA DE GARANTÍA y ÁMBITO FUNCIONAL						
	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	% Convenios	Personas afectadas	% Convenios	Personas afectadas	% Convenios	Personas afectadas
Retroactivos desde el 1 de enero	32,92	32,43	20,95	17,60	27,18	18,73
Retroactivos desde otra fecha	1,24	1,06	0,68	0,16	0,97	0,23
Actualización de tablas	50,93	57,41	73,65	78,53	61,81	76,92
Paga única - No consolidable	9,32	4,82	1,35	0,17	5,50	0,53
No se especifica	5,59	4,28	3,38	3,54	4,53	3,60
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Únicamente 87 convenios que contienen esta salvaguarda establecen la retroactividad de los efectos económicos, en su mayoría al uno de enero del año en cuestión, y una pequeña parte en base a otra fecha. Prácticamente la mitad de ellos (43) establecen garantías salariales para todos los años de vigencia, 21 de ellos sectoriales³² y 22 de empresa³³

En diecisiete convenios, la cláusula de garantía se traduce en una paga única no consolidable, la mayoría de ellos de ámbito de empresa pero también algunos de ámbito sectorial³⁴.

Hay 14 convenios en los que no se especifica cómo opera realmente la cláusula de garantía en relación a la retroactividad, y cinco de ellos son sectoriales.

Aunque la “tradicional” cláusula de garantía es cada vez menos habitual, aún hay convenios que la mantienen, pero es evidente que la heterogeneidad se ha impuesto mediante múltiples combinaciones entre los diferentes elementos que la configuran.

Hay convenios que incorporan una “doble cláusula de garantía” –en los que la primera suele activarse anualmente y la segunda a la finalización de la vigencia-, como por ejemplo el convenio colectivo del sector agropecuario de la Comunidad Foral de Navarra, que establece que:

“Los salarios se incrementarán de la siguiente manera durante la vigencia trianual del presente convenio:

2023: 4.3%.

2024: 3.5%.

2025: 3% con las siguientes revisiones salariales:

³² Los de mayor afectación personal son los estatales de Empresas de Gestión y mediación inmobiliaria y de Desinfección, desinsectación y desratización, y el convenio de Comercio metal de Alicante

³³ Los que afectan a más personas trabajadoras son los de las empresas Arcelormittal España (centros de trabajo en Asturias), Katea Legaia, SLL y Petróleos del Norte, SA (Petronor)

³⁴ Los convenios de Intervención Social de Gipuzkoa y de Mayoristas de frutas y hortalizas de Cantabria

a) Si el IPC interanual de diciembre de 2024 fuera superior al 3% se aplicará un incremento adicional máximo del 1% con efecto de 1 de enero de 2025.

b) Si $(IPC\ 2022 - 0.4\%) + IPC\ 2023 + IPC\ 2024$ es superior al 10.8%, dicho diferencial se aplicará a las tablas salariales con efecto 1 de enero de 2025.

Revisión final:

Si $IPC\ 2022 + IPC\ 2023 + IPC\ 2024$ es superior al incremento real $2023 + 2024 + 2025$, dicho diferencial se aplicará a la tabla salarial de 2026.

Al comienzo de cada uno de los años se elaborarán las tablas salariales con el incremento pactado.

La cláusula de garantía ante un supuesto cierre negativo del parámetro de referencia

En nuestras tablas hemos agrupado en el primer epígrafe aquellos convenios que expresamente aclaran que ante este supuesto se mantendrá la subida salarial pactada inicialmente, con los que lo hacen de forma indirecta al condicionar la activación de la cláusula de garantía a que el parámetro de referencia supere el incremento salarial pactado inicialmente. Son concretamente 244 convenios que suponen el 86,5% del total, con un porcentaje algo mayor en los sectoriales. Los ejemplos de este tipo de redacción son muy escasos, por poner uno, el convenio colectivo de centros y servicios de atención a personas con discapacidad de Álava, que dispone que:

“En diciembre de 2024 las tablas salariales serán actualizadas del mismo modo que en el III convenio de intervención social de Álava para la verdadera equiparación con este sector, tal y como se recoge en el artículo 30 del citado convenio. Así, además del 4,1 por ciento de la revisión salarial acordada para el año 2024 en este convenio, el porcentaje resultante de la fórmula descrita en el artículo 30 del III convenio de intervención social de Álava será aplicada a las tablas del año 2024.

Esa diferencia resultante tras la aplicación de la fórmula detallada se sumará al 4,1 por ciento ya acordado, produciendo la actualización de las tablas salariales para el año 2024. Esa actualización se hará efectiva en diciembre de 2024, en calidad de pago de atrasos correspondientes a todo el año 2024.

En caso de que la diferencia fuera negativa, nunca supondrá una disminución del 4,1 por ciento acordado de antemano para el año 2024.”

TABLA 52. CONVENIOS COLECTIVOS con cláusula de garantía y PERSONAS AFECTADAS ante un supuesto RESULTADO NEGATIVO del parámetro de referencia y ÁMBITO FUNCIONAL						
	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Nº Convenios	Personas afectadas	Nº Convenios	Personas afectadas	Nº Convenios	Personas afectadas
Se mantiene la subida salarial inicial	120	81.600	124	952.319	244	1.033.919
Se tendrá en cuenta en futuros incrementos	4	1.723	0	0	4	1.723
No se especifica	37	20.322	24	305.329	61	325.651
TOTAL	161	103.645	148	1.257.648	309	1.361.293

Fuente: Elaboración propia.

TABLA 53. % CONVENIOS COLECTIVOS con cláusula de garantía y PERSONAS AFECTADAS ante un supuesto RESULTADO NEGATIVO del parámetro de referencia y ÁMBITO FUNCIONAL						
	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	% Convenios	Personas afectadas	% Convenios	Personas afectadas	% Convenios	Personas afectadas
Se mantiene la subida salarial inicial	22,98	19,61	16,22	24,28	19,74	23,92
Se tendrá en cuenta en futuros incrementos	74,53	78,73	83,78	75,72	78,96	75,95
No se especifica	2,48	1,66	0,00	0,00	1,29	0,13
TOTAL	100	100	100	100	100	100

Fuente: Elaboración propia.

Y, aunque son pocos los convenios que de forma expresa regulan los posibles efectos de la cláusula de garantía ante un supuesto cierre negativo del parámetro de referencia utilizado, cuando esto ocurre en la mayoría de los casos es para confirmar que ante esta situación no se producirá revisión alguna. Frente a esta amplia mayoría sólo cuatro convenios, que apenas afectan a 1.723 personas³⁵, establecen que de producirse esta eventualidad será considerada de cara a la implementación del incremento salarial de los años siguientes, en ningún caso se contempla la posibilidad de que pueda producirse una reducción o devolución de salarios ya percibidos.

³⁵ Los convenios de la empresa Generali Seguros y Reaseguros, S.A:U.; Standard Profil; Exolum Aviation, S.A. y Prensa Malagueña, S.A.

2. ORDENACION DEL TIEMPO DE TRABAJO

El tiempo de trabajo es una de las materias de tradicional disputa en la negociación colectiva, por la importancia que para la calidad de vida de las personas trabajadoras tiene una distribución adecuada de su jornada laboral.

El reciente acuerdo alcanzado entre el Gobierno y los Sindicatos CCOO y UGT sobre reducción de la jornada laboral ha venido precedido de un intenso proceso de negociación tanto en el ámbito bipartito como tripartito, sin que finalmente fuera posible un acuerdo tripartito. Como ya viene siendo habitual, este proceso de negociación se ha visto acompañado de un debate, ajeno a la mesa de negociación, en el que se han pretendido colocar algunos mensajes muy alejados de la realidad productiva. No sólo se pretende hacer creer que con una modificación legislativa como la que se persigue queda anulada la capacidad de la negociación colectiva, sino que se habla con bastante ligereza y desconocimiento de la rigidez de las condiciones de trabajo en las empresas. Nada más lejos de la realidad.

El siguiente capítulo muestra cómo los convenios colectivos abordan no sólo la cantidad del tiempo de trabajo, sino también (y sobre todo) la ordenación del mismo. Se ha hecho un análisis pormenorizado de la regulación que los textos convencionales hacen de lo dispuesto en los artículos 34 y 35 del Estatuto de los Trabajadores.

Límites del tiempo de trabajo

La práctica totalidad de convenios analizados (690) regulan la jornada máxima en cómputo semanal, mensual o anual. Sólo 28 convenios no establecen límites a la jornada, tres de ellos sectoriales. En un caso³⁶ remite al convenio estatal, en otro³⁷ remite a los convenios de “*ámbito inferior*” y uno de ellos regula exclusivamente la jornada promedio pero no la máxima³⁸.

De los 26 convenios de empresa que no regulan límites máximos de jornada, ocho lo hacen por remitirse al convenio sectorial de referencia³⁹, tres de ellos remiten a la jornada del personal funcionario o del sector público, dos de ellos sólo remiten a

³⁶ Convenio colectivo de trabajo para la actividad de Derivados del Cemento de La Rioja

³⁷ I Convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riegos, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

³⁸ Convenio colectivo estatal de notarios/notarias y personal empleado.

³⁹ Se trata de los convenios de las empresas Imán Temporing ETT, S.L.; Hotel Fira, S.A.; Estacionamientos y Servicios, S.A.U., de la provincia de Córdoba; Lactiber León, S.L.; Klingele Embalajes Canarias, S.A.; Be Call BPO, S.S. y Majestic Hotel & Spa, S.L.

límites legales⁴⁰ y el resto a distintos motivos, excepto tres convenios que directamente no hacen referencia a la materia⁴¹.

La gran mayoría de convenios (un 84%) establecen como límite máximo de jornada una cantidad de horas en cómputo anual. En la siguiente tabla ofrecemos un desglose por ámbito funcional

TABLA 54. Convenios analizados y personas afectadas por AMBITO FUNCIONAL REGULAN JORNADA ANUAL				
ÁMBITO FUNCIONAL	Nº convenios	Personas afectadas	% Convenios	% Personas afectadas
TOTAL	604	2.299.482	84,12	81,87
Sectoriales	246	2.115.992	89,13	85,66
Empresa Total	358	183.490	81,00	54,19
Franja	12	3.539	66,67	53,14
Centro de trabajo	84	34.992	73,68	89,54
Totalidad de la empresa	249	131.765	84,69	50,28
Grupo	13	13.194	81,25	42,87

Fuente: Elaboración propia

De estos 604 convenios, hay 105 que establecen una duración máxima de la jornada semanal, de los que 57 son sectoriales, que afectan a más de 700.000 personas trabajadoras. Esto supone el 20,6% del total de los analizados, y una afectación personal al 29% de las personas cubiertas por convenios de este ámbito.

Además, hay 6 convenios que regulan la jornada máxima mensual. Todos ellos lo hacen de forma complementaria al establecimiento de la jornada anual. Cuatro de ellos son de empresa⁴², y dos sectoriales (los convenios de Limpieza de Edificios y Locales de Melilla y el estatal de Servicios Auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones). Este último regula la materia de la siguiente manera:

“A partir de la fecha de firma del convenio, y hasta el 31 de diciembre de 2024, la jornada será de 1.804 horas/año en cómputo anual, a razón de 164 horas mensuales, quedando fijada en 1.793 horas/año en cómputo anual, a razón de 163 horas mensuales, desde el 1 de enero de 2025, y desde el 1 de enero de 2026 la jornada será de 1.782 horas/año en cómputo anual, a razón de 162 horas mensuales.”

Sólo un convenio sectorial regula la jornada máxima de forma trimestral. Se trata del convenio para las Empresas consignatarias de buques, estibadoras, transitorias y

⁴⁰ El convenio de Autocares Priego, S.A. de Córdoba remite exclusivamente al “Reglamento (CE) 561/2006”, en referencia al Reglamento Europeo relativo a la armonización de determinadas disposiciones en materia social en el sector de los transportes por carretera.

⁴¹ Se trata de los de Jardines de Nivaria, S.L. y Colon Gunahani, S.L.U; Lear European Holding, SLU (centro de Almussafes) y Cooperativa Omnibus y Autobuses de Melilla.

⁴² En todos los casos se trata de empresas de un tamaño nada despreciable. Son Construcciones y Auxiliar de Ferrocarriles, S.A.; Ilunion Outsourcing, S.A.; Serveo Servicios, S.A.U, y Exolum Aviation, S.A.

agencias de aduana de Sevilla, que como único límite regula un cómputo trimestral que “no deberá superar la cantidad de 424 horas.”

Hay 84 convenios que regulan exclusivamente la jornada máxima semanal. De ellos, 39 regulan expresamente que su jornada semanal es la máxima legal vigente (40 horas), mientras que 45 de ellos contemplan una jornada inferior a la máxima. El desglose por ámbitos funcionales de estos 84 convenios se ofrece en la siguiente tabla.

TABLA 55. Convenios analizados y personas afectadas por AMBITO FUNCIONAL REGULAN JORNADA SEMANAL				
ÁMBITO FUNCIONAL	Nº convenios	Personas afectadas	% Convenios	% Personas afectadas
TOTAL	84	363.938	11,70	12,96
Sectoriales	26	225.432	9,42	9,13
Empresa Total	58	138.506	13,12	40,91⁴³
Franja	2	218	11,11	3,27
Centro de trabajo	24	3.606	21,05	9,23
Totalidad de la empresa	31	118.101	10,54	45,06
Grupo	1	16.581	6,25	53,87

Fuente: Elaboración propia

Según los datos que provienen de las hojas estadísticas de los convenios colectivos, de los 689 convenios analizados que regulan jornada máxima, en un 26,5% se ha reducido la jornada durante la vigencia. Estas reducciones de jornada han afectado a casi 1,5 millones de personas trabajadoras, y el porcentaje de convenios sectoriales que han alcanzado ese acuerdo ha superado el 40% del total.

TABLA 56. Convenios analizados y personas afectadas por AMBITO FUNCIONAL REDUCEN JORNADA MÁXIMA				
ÁMBITO FUNCIONAL	Nº convenios	Personas afectadas	% Convenios	% Personas afectadas
TOTAL	183	1.468.571	26,56	55,04
Sectoriales	111	1.442.228	40,66	61,46
Empresa Total	72	26.343	17,31	8,19
Franja	3	1.240	21,43	33,01
Centro de trabajo	22	9.386	20,37	24,58
Totalidad de la empresa	46	14.268	16,43	5,71
Grupo	1	1.449	7,14	4,87

Fuente: Elaboración propia

Cuantía de la jornada

Para tener una panorámica de qué cuantía de jornada se ha pactado en 2024, hemos tomado en consideración la jornada pactada para 2024 de entre los convenios

⁴³ El convenio de Mercadona, S.A. regula exclusivamente el límite de jornada referido a la semana. Esto motiva que el porcentaje de personas afectadas se eleve muy por encima de la media.

analizados, anualizando aquellas que se han pactado para períodos inferiores, para posteriormente desglosar los convenios en base a diferentes parámetros.

En términos globales, podemos comprobar que una parte importante de los convenios analizados regulan una jornada superior a las 37,5 horas semanales en cómputo anual. 189 convenios de los 689 que regulan jornada tienen una jornada inferior a las 1.758 horas, mientras que 500 la mantienen por encima.

La distribución por **ámbito funcional** es la que se indica en la siguiente tabla. Un 91,2% de los convenios sectoriales registrados en 2024 tienen una jornada superior a las 37,5 horas/semana, mientras que en el ámbito empresarial el porcentaje desciende al 60%.

TABLA 57. Convenios analizados por ÁMBITO FUNCIONAL JORNADA MÁXIMA (HORAS/SEMANA EN CÓMPUTO ANUAL)						
ÁMBITO FUNCIONAL	TOTAL	Menos de 36,5 h/sem	36,5 – 37,5 h/sem	37,5 – 38,5 h/sem	38,5 – 39 h/sem	39 – 40 h/sem
TOTAL	689	97	92	182	121	197
Sectoriales	272	17	7	73	57	118
Empresa Total	417	80	85	109	64	79
Franja	14	4	3	2	3	2
Centro de trabajo	108	18	24	32	11	23
Totalidad de la empresa	280	55	53	71	49	52
Grupo	15	3	5	4	1	2

Fuente: Elaboración propia

En términos de personas trabajadoras afectadas, la distribución es la que se puede ver en la tabla siguiente. El 87% de las personas afectadas por un convenio sectorial tienen una jornada superior a las 37,5 horas semanales en cómputo anual, mientras que ese porcentaje desciende hasta el 69% en los convenios de empresa.

TABLA 58. PERSONAS TRABAJADORAS por ÁMBITO FUNCIONAL del CONVENIO DE APLICACIÓN JORNADA MÁXIMA (HORAS/SEMANA EN CÓMPUTO ANUAL)						
ÁMBITO FUNCIONAL	TOTAL	Menos de 36,5 h/sem	36,5 – 37,5 h/sem	37,5 – 38,5 h/sem	38,5 – 39 h/sem	39 – 40 h/sem
TOTAL	2.663.810	190.672	213.934	790.590	513.850	954.764
Sectoriales	2.341.424	144.707	160.122	742.921	478.989	814.685
Empresa Total	322.386	45.965	53.812	47.669	34.861	140.079
Franja	3.757	996	708	558	672	823
Centro de trabajo	38.598	7.235	9.329	12.087	3.980	5.967
Totalidad de la empresa	249.866	36.307	21.405	31.976	28.760	131.418
Grupo	30.165	1.427	22.370	3.048	1.449	1.871

Fuente: Elaboración propia

Por **federación** de CCOO, se observa una gran diferencia entre Enseñanza , Sanidad y Servicios a la Ciudadanía respecto a las otras tres organizaciones de rama.

La Federación de Enseñanza (con el 23,8% de los convenios y el 14% de las personas trabajadoras), y la de Sanidad (con un 63,2% y un 69,7%, respectivamente) son las de menor afectación por jornadas superiores a las 37,5 horas/semana. En Servicios a la Ciudadanía se alcanza el 63,4% de los convenios pero el 87% de las personas trabajadoras. Aunque son federaciones en las que el peso de las empresas públicas es mayor que en el resto, este peso es muy relativo en este balance, que no analiza acuerdos de personal funcionario. En el caso de Enseñanza, la práctica totalidad de los convenios sectoriales analizados están por debajo de las 37,5 horas semanales en cómputo anual y, entre los de empresa, tan sólo dos (ambas entidades que se encargan de la atención a colectivos desfavorecidos) superan esa jornada. En cambio, en Sanidad son los convenios de empresa, mayoritariamente de centros o empresas sanitarias privadas, las que regulan jornadas inferiores, mientras que los convenios sectoriales, casi en su totalidad, tienen jornadas más altas de las 1712 horas anuales.

En el caso de Servicios a la Ciudadanía se percibe una diferencia entre aquellos convenios que se pactan en administraciones públicas (para personal laboral) o en empresas que prestan servicios públicos bajo régimen concesional (como por ejemplo las del ciclo integral del agua), que casi en su totalidad regulan jornadas por debajo de las 37,5 horas semanales, y otros sectores como el transporte y la logística o los de artes, cultura, ocio y deporte, en los que casi de forma unánime se establecen jornadas superiores.

En el resto de Federaciones se supera la media de convenios y de personas trabajadoras con jornadas anuales superiores a las 1712 horas, con la Federación de Servicios (que engloba, entre otros sectores, la hostelería y el comercio) a la cabeza en el porcentaje de convenios, con un 86,7%, la de Hábitat (que comprende la construcción y la madera, entre otras actividades) a la cabeza en número de personas afectadas, con casi un 95%, y la de Industria, con un 75,6% de los convenios y el 89,2% de las personas trabajadoras.

TABLA 59. Convenios analizados por FEDERACIÓN DE CCOO JORNADA MÁXIMA (HORAS/SEMANA EN CÓMPUTO ANUAL)						
FEDERACIÓN DE CCOO	TOTAL	Menos de 36,5 h/sem	36,5 – 37,5 h/sem	37,5 – 38,5 h/sem	38,5 – 39 h/sem	39 – 40 h/sem
TOTAL	689	97	92	182	121	197
HABITAT	105	20	7	46	11	21
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	145	32	21	19	23	50
SERVICIOS	128	7	10	27	26	58
ENSEÑANZA	21	15	1	4	1	0
INDUSTRIA	242	11	48	78	48	57
SANIDAD	38	11	3	6	8	10
COMPARTIDOS	10	1	2	2	4	1

Fuente: Elaboración propia

TABLA 60. PERSONAS TRABAJADORAS por FEDERACIÓN DE CCOO del CONVENIO DE APLICACIÓN JORNADA MÁXIMA (HORAS/SEMANA EN CÓMPUTO ANUAL)						
FEDERACIÓN DE CCOO	TOTAL	Menos de 36,5 h/sem	36,5 – 37,5 h/sem	37,5 – 38,5 h/sem	38,5 – 39 h/sem	39 – 40 h/sem
TOTAL	2.663.810	190.672	213.934	790.590	513.850	954.764
HABITAT	592.793	29.896	1.053	483.981	32.719	45.144
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	365.019	15.996	31.593	146.155	46.549	124.726
SERVICIOS	1.093.773	2.114	153.800	29.075	279.367	629.417
ENSEÑANZA	121.829	104.782	12	16.795	240	0
INDUSTRIA	415.888	18.558	26.469	81.260	140.666	148.935
SANIDAD	65.274	19.112	654	30.312	9.124	6.072
COMPARTIDOS	9.234	214	353	3.012	5.185	470

Fuente: Elaboración propia

Es evidente la dificultad que encuentran los negociadores y negociadoras en alcanzar acuerdos que reduzcan la jornada de trabajo, en algunos sectores, a niveles más razonables. Es un indicador más de la necesidad de regular por ley la reducción de jornada laboral.

Distribución irregular de la jornada

Más de la mitad de los convenios analizados regulan la jornada irregular, concebida como aquella que, bien de forma habitual o por circunstancias de la producción, no requiere una distribución homogénea entre diferentes días de trabajo. No se han tenido en cuenta aquellas distribuciones de jornada basadas en turnos, aunque en algún caso la facilidad para cambiar de régimen de trabajo y descanso se asemeje demasiado a una distribución irregular⁴⁴, ni aquellos convenios que permitan la programación y desprogramación de días de trabajo, siempre que estén sujetos a turnos⁴⁵

La distribución de convenios por ámbito funcional que regulan la jornada irregular se ve en la siguiente tabla:

⁴⁴ El convenio de Gestamp Bizkaia, S.A., tras afirmar categóricamente que “el 100% de la jornada será distribuida de manera regular, no habiendo lugar a distribuciones irregulares salvo pacto contrario entre las partes”, contiene cuatro distintas regulaciones de jornada a turnos, admite cambios de calendario laboral (pactado con el comité de empresa) y un “mecanismo de flexibilidad” que permite programar y desprogramar días para “atender las paradas no programadas de nuestros principales clientes”.

⁴⁵ Como ejemplo, el convenio colectivo de Cerealto Venta de Baños, S.A. regula una denominada “bolsa de horas”, que consiste en que “la Empresa, dispone de la potestad de gestionar de modo flexible la prestación de trabajo de hasta un total de diez jornadas, de la jornada anual individual, aun estando ésta planificada en los calendarios anuales, mediante la desconvocatoria y posterior convocatoria de una jornada de trabajo. Tanto la desconvocatoria como la convocatoria se realizarán por jornada completa y podrá aplicarse de forma individual o colectiva, por puesto o por línea”.

TABLA 61. Convenios analizados y personas afectadas por AMBITO FUNCIONAL REGULAN JORNADA IRREGULAR				
ÁMBITO FUNCIONAL	Nº convenios	Personas afectadas	% Convenios	% Personas afectadas
TOTAL	372	2.000.025	51,81	71,21
Sectoriales	160	1.763.878	57,97	71,41
Empresa Total	212	236.147	47,96	69,74
Franja	7	2.334	38,89	35,05
Centro de trabajo	51	21.418	44,74	54,81
Totalidad de la empresa	143	202.968	48,64	77,45
Grupo	11	9.427	68,75	30,63

Fuente: Elaboración propia

Respecto al porcentaje de jornada que los convenios permiten distribuir irregularmente, en 81 convenios (23 sectoriales) es inferior al 10%, en 65 convenios (28 de sector) es del 10%, 41 convenios (18 sectoriales) fijan un porcentaje de entre el 10 y el 50%, en 5 convenios es superior al 50% pero inferior al 100%. En 86 convenios (40 sectoriales) se admite la irregularidad de toda la jornada. Por el contrario, otros 94 convenios (49 sectoriales) no establecen ningún porcentaje de jornada irregular.

Si atendemos al **preaviso** de comunicación de la jornada irregular, y recordando que el Estatuto de los Trabajadores indica como norma de derecho mínimo necesario que *“el trabajador deberá conocer con un preaviso mínimo de cinco días el día y la hora de la prestación de trabajo resultante de aquella”*, en 211 convenios analizados se establece un periodo de preaviso, que en la mayoría de los casos reproduce los 5 días que establece la ley. En 85 convenios el plazo es superior, con plazos entre 6 y 45 días, e incluso en el calendario laboral anual.

Y hay una serie de convenios que regulan un preaviso menor al legal, utilizando en ocasiones diferentes fórmulas, pero en el fondo tratando de sortear ese derecho. Ponemos como ejemplo el convenio de la empresa Syrsa Automoción, que en un anexo establece que:

“Se podrá distribuir irregularmente un máximo del 10% de la jornada anual, es decir un total de 177 horas, sumando tanto las positivas como las negativas.

Se respetará, con carácter general, un preaviso mínimo de 48 horas, salvo situaciones muy excepcionales y justificadas, en las cuales se deberá preavisar con una antelación mínima de 4 horas. El preaviso será comunicado al operario por escrito, dicho comunicado deberá llevar la firma del trabajador, en caso contrario el dicho preaviso no tendrá validez.

Finalmente, hay algún convenio que, aludiendo a pretendidas razones extraordinarias, no determina plazo de preaviso mínimo, como el convenio de Verdifresh:

“La empresa podrá reducir o incrementar la jornada de trabajo diaria de cada trabajador, con un mínimo de seis horas de trabajo efectivo en caso de reducción y un máximo de 9 horas de trabajo efectivo en caso de incremento. Podrán realizarse diez horas de trabajo efectivo solo en supuestos excepcionales y previa conformidad con el Comité de Empresa. En el caso de flexibilidad negativa, cada hora que respectivamente adeude la persona trabajadora por la aplicación de la misma deberá ser devuelta en los sesenta días naturales siguientes a su aplicación, respectivamente. En caso de que no fuera posible devolver cada hora que se adeude en dicho periodo, por razones productivas u organizativas de la Planta, se perderá el derecho a exigir las. En los casos de alargamiento de jornada, la empresa preavisará la necesidad de alargar la misma con anterioridad al día de su realización.”

En cuanto a las **garantías** por la irregularidad de la jornada, la mayor parte de los convenios se limitan a regular lo que indica la Ley, es decir, que la realización de la jornada irregular siempre debe suponer el respeto de la jornada anual pactada en el propio convenio, que las horas realizadas de más se compensarán con horas trabajadas de menos en jornadas posteriores o que se deben respetar los descansos mínimos, tanto entre jornadas como semanales, y que no afectará a la retribución ni a las cotizaciones de las personas trabajadoras.

Son pocos los convenios que establecen algún tipo de **compensación**, En algunos casos se limitan a permitir la devolución de las horas trabajadas de más mediante este régimen en jornadas completas⁴⁶ y, en casos muy reducidos, se establece algún tipo de compensación económica, como en el Convenio colectivo de sector de empresas consignatarias de Buques y Agencias de Aduanas de Asturias, que contempla la percepción de un “plus de irregularidad horaria” con las siguientes condiciones:

“Este percibirá un plus bruto de 196,51 euros mensuales, a cambio de que con un preaviso por parte de la patronal de al menos 12 horas y aplicable a días laborables de lunes a viernes de 8.00 h a 23.00 h, su jornada se flexibilice y le puedan ser encomendadas labores dentro de este horario.

⁴⁶ Como ejemplos, el convenio del Comercio textil de Madrid, el de Detallistas de Ultramarinos de Valencia o el de Confitería, pastelería, bollería, tortas. Mazapanes y otros productos de desayuno de Sevilla.

En el caso de que la empresa solicite la prolongación de jornada flexible de lunes a viernes de 8.00 h a 23.00 h el trabajador estará obligado a realizar un máximo de 8 horas semanales, en caso contrario perdería 60,10 euros.

En el caso de que la empresa solicite la prolongación de jornada flexible de lunes a viernes de 8.00 h a 23.00 h por causa justificada, el trabajador se compromete a prolongar su jornada de trabajo, en caso contrario perdería 60,10 euros del Plus de Irregularidad.”

Por último, respecto del plazo de devolución de las horas realizadas de más, la gran mayoría de convenios se limitan a afirmar que las diferencias serán compensadas al final de cada año natural, en coherencia con el respeto a la jornada anual máxima. Escasamente 30 convenios colectivos, de entre los analizados, establecen expresamente plazos menores al año y otros 28 establecen plazos tasados que permiten extender los plazos al año siguiente a la realización de esas jornadas.

Finalmente, hay tres convenios que establecen plazos de devolución mayores de los 12 meses⁴⁷

Descansos

En este apartado analizamos la regulación convencional de los dos tipos de descanso a los que se alude en el artículo 34 del Estatuto de los Trabajadores. Por un lado estudiamos el descanso entre jornadas (34.3 ET) y a continuación vemos qué dicen los convenios registrados en 2024 sobre los descansos dentro de la jornada (34.4 ET).

Descansos entre jornadas

Escasamente 158 convenios regulan el descanso entre jornadas. La distribución por ámbito funcional es la siguiente:

⁴⁷ El convenio de Plasbel Plásticos, S.A.U., de Murcia, establece 18 meses y el de Siemens Gamesa Renewable Energy Eolica, SL, de Soria, marca 15 meses. El plazo mayor del que tenemos constancia es el que indica el convenio de la empresa Tenneco Automotive Ibérica, S.A. para su centro de Ermua (Bizkaia), que regula que “Las horas dejadas de trabajar tendrán una vigencia de 3 años (el año en que se dejen de trabajar y los dos posteriores).”

TABLA 62. Convenios analizados y personas afectadas por AMBITO FUNCIONAL REGULAN DESCANSO ENTRE JORNADAS				
ÁMBITO FUNCIONAL	Nº convenios	Personas afectadas	% Convenios	% Personas afectadas
TOTAL	158	1.015.213	22,01	36,14
Sectoriales	65	977.007	23,55	39,55
Empresa Total	93	38.206	21,04	11,28
Franja	8	2.183	44,44	32,78
Centro de trabajo	22	6.032	19,30	15,44
Totalidad de la empresa	58	25.256	19,73	9,64
Grupo	5	4.735	31,25	15,38

Fuente: Elaboración propia

La práctica totalidad (134 convenios) pactan que entre jornadas se descansen 12 horas, coincidiendo con el mínimo legal. Tan sólo dos convenios indican expresamente periodos superiores a las doce. Se trata del Convenio Colectivo franja para el colectivo de tracción de Captrain España, SAU, que lo amplía a 14 horas, y el convenio de Ilunion Outsourcing, S.A., a 13 horas.

Por el contrario, en 16 convenios se establecen periodos inferiores, en casi todos los casos aludiendo a distintos artículos del Real Decreto 1561/1995, de jornadas especiales de trabajo.

La mayoría de estos convenios reducen el descanso entre jornadas por la actividad que desempeñan. En este sentido tenemos varios convenios de transporte por carretera⁴⁸, varios de hostelería⁴⁹, uno de transporte marítimo⁵⁰ y uno que incluye en su ámbito personal aeronáutico en tierra⁵¹

Hay también algún convenio que se remite al Real Decreto por realizar jornadas a turnos⁵² o fraccionadas⁵³

Descansos durante la jornada

Cerca del 60% de los convenios analizados regulan algún descanso durante la jornada, atendiendo a las jornadas continuadas. Es decir, se dejan fuera del análisis los fraccionamientos de jornada.

⁴⁸ Transporte discrecional de viajeros por Carretera de Illes Balears; Transportes de mercancías por carretera, agencias de transportes, despachos centrales y auxiliares, almacenistas, distribuidores y operadores de Granada; Transporte de viajeros por carretera de Gipuzkoa; Transporte de mercancías por carretera de Cuenca, y las empresas Prestige and Limousine. SL y Vector Ronda Teleport, SL

⁴⁹ Convenios de las empresas Jardines de Nivaria SL y Colon Gunahani, SLU; Infinitum Resort, SAU; y el Conveni col·lectiu de treball del sector de la indústria d'hosteleria i turisme de Lleida

⁵⁰ Convenio de la empresa Transmed GLE, SL

⁵¹ Se trata del convenio franja de Air Nostrum Engineering and Maintenance Operations, SLU

⁵² Son los convenios de Select Service Partner, SAU y. Plasbel Plásticos, S.A.U.

⁵³ Son los convenios de Industrias Hoteleras Sendra, S.A. de Valencia y Jardines de Nivaria SL y Colon Gunahani, SLU.

El porcentaje es superior en los convenios de empresa, donde dos de cada tres regulan estos descansos, que en los sectoriales, que sólo contemplan este derecho en un 47% de los mismos.

La gran mayoría de los convenios concretan si los descansos en jornada son tiempo efectivo de trabajo o no, como se puede comprobar en la siguiente tabla.

No obstante, hay algunos convenios que computan como tiempo efectivo una parte del descanso pero no otra⁵⁴.

TABLA 63. Convenios analizados y personas afectadas por AMBITO FUNCIONAL REGULAN DESCANSO DURANTE LA JORNADA						
	EMPRESA		SECTOR		TOTAL	
	Nº convenios	Personas afectadas	Nº convenios	Personas afectadas	Nº convenios	Personas afectadas
TOTAL	442	338.594	276	2.470.228	718	2.808.822
Tiempo efectivo de trabajo	233	140.988	106	903.658	339	1.044.646
Tiempo no efectivo de trabajo	60	129.203	23	475.349	83	604.552
No regula	149	68.403	147	1.091.221	296	1.159.624

Fuente: Elaboración propia

Asimismo, la práctica totalidad de los convenios que regulan el derecho concretan la duración del permiso. Cerca del 50% de los convenios de empresa analizados, y un porcentaje muy similar de los sectoriales, no exceden los 15 minutos que marca el Estatuto de los Trabajadores en su artículo 34.4., y el resto de convenios, salvo honrosas excepciones, lo extienden hasta los 30 minutos.

Son numerosos los convenios que establecen distintas duraciones de los descansos en función de la duración de la jornada. Por ejemplo el convenio de Lear European Holding Vigo, S.L., lo regula de la siguiente manera:

“Los descansos se realizarán en función de lo dispuesto en la normativa vigente. En los supuestos en que la prestación de servicios suponga 6h/día o más, toda persona trabajadora tendrá derecho a 15 minutos de descanso retribuido, teniendo la consideración de tiempo de trabajo efectivo.

Adicionalmente, para el personal de producción y sujetos a descansos especialmente establecidos en atención a la actividad desarrollada, se considerarán como tiempo de trabajo retribuido y efectivo los descansos que se establezcan como de descanso para necesidades personales, los cuales se fijan en 23 minutos en cada jornada completa

⁵⁴ Como ejemplo, el convenio colectivo del Grupo Cacaolat establece un descanso de 16 minutos, de los que ocho son “retribuidos” y el resto no.

efectiva de 8 horas. En caso de que la jornada sea inferior o superior, dicho descanso será el que corresponda de forma proporcional.”

Hay también algunos convenios, y algunos coinciden en la actividad que desarrollan, que determinan distintos descansos en función del puesto de trabajo. Así, en el convenio del Casino de Juego Gran Madrid se dispone que:

“El personal que trabaje en las mesas de juego disfrutará de un descanso de 15 minutos por cada 60 trabajados, salvo que, por fuerza mayor y motivos excepcionales y no previstos, la Dirección estimase la necesidad de prescindir de dicho descanso. Este descanso se considerará, a todos los efectos, como trabajo efectivo.

El personal que trabaje en i-Table podrá hacerlo de manera continuada hasta 90 minutos.”

Algunos convenios contemplan varios descansos obligatorios durante la jornada, teniendo en cuenta las particularidades de la actividad que desarrollen. Así, los convenios de trabajo de la empresa Ultracongelados Virto, SAU, incluye una regulación específica para las personas que trabajan en frigoríficos, que obliga a tomar descansos regulares en función de la temperatura en la que se trabaje.

Por último, hay un convenio con una regulación curiosa, que vincula la duración del descanso a la fecha de ingreso en la empresa. Se trata del convenio de Smurfit Kappa Nervión que, al menos desde 2006, establece que las personas con fecha de ingreso anterior al 1 de enero de 1984 dispondrán de 30 minutos de descanso, y si la fecha de ingreso es posterior dispondrán de 15 minutos.

Conciliación de la vida familiar y laboral: adaptaciones de jornada

El derecho a adaptar la duración y distribución de la jornada para hacer efectiva la conciliación de la vida familiar y laboral se incluyó en el ordenamiento jurídico en 2007, remitiendo su concreción en exclusiva a la negociación colectiva.

Se puede considerar que fue en 2019 cuando se comenzó a legislar sobre esta materia, al concretar las situaciones contempladas por el derecho, establecer un sistema de solicitud al que acudir en ausencia de acuerdo en la negociación colectiva⁵⁵, un derecho de reversibilidad y una llamada a la Ley Reguladora de la Jurisdicción Social en caso de discrepancia. La redacción vigente amplió las situaciones amparadas por el derecho, convirtió en potestativa para la negociación colectiva el pactar los términos del ejercicio pero en obligatorio el respeto a lo

⁵⁵ Aunque en ese momento la ley mandataba a las partes negociadoras: *“En la negociación colectiva se pactarán los términos de su ejercicio”*

dispuesto en el propio Estatuto, acortó los plazos de negociación y modificó las condiciones de reversibilidad.

Habida cuenta de que la remisión a la negociación colectiva en esta materia no es ni mucho menos novedosa, el número de convenios analizados que regulan este derecho se nos antoja muy pequeño, como se puede ver en la siguiente tabla

TABLA 64. Convenios analizados y personas afectadas por AMBITO FUNCIONAL REGULAN ADAPTACIÓN DE JORNADA POR CONCILIACIÓN				
ÁMBITO FUNCIONAL	Nº convenios	Personas afectadas	% Convenios	% Personas afectadas
TOTAL	98	682.742	13,65%	24,31%
Sectoriales	34	510.742	12,32%	20,68%
Empresa Total	64	172.000	14,48%	50,80%
Franja	2	255	11,11%	3,83%
Centro de trabajo	13	5.566	11,40%	14,24%
Totalidad de la empresa	44	143.737	14,97%	54,85%
Grupo	5	22.442	31,25%	72,92%

Fuente: Elaboración propia

De estos 98 convenios, 40 reproducen las situaciones afectadas por el Estatuto de los Trabajadores según la redacción vigente, uno según la redacción original de 2019⁵⁶ y el resto no regulan esa cuestión.

A pesar de que la apelación directa del 34.8 ET a la negociación colectiva, son muy escasos los convenios de entre los analizados que establecen los términos del derecho. Por poner un ejemplo, el convenio de IDCQ Hospitales y Sanidad, S.L.U. (Hospital Quirón Tenerife, S.L.) dispone que:

“1. Quien tuviese a su cargo personas mayores, hijos/as menores de 12 años o personas con discapacidad, así como quien tenga a su cargo directo a un familiar con enfermedad grave hasta el segundo grado de consanguinidad o afinidad, tendrán derecho a flexibilizar en una hora diaria el horario fijo de jornada que tengan establecida.

2. Quien tuviese hijos/as con discapacidad, podrán disponer de dos horas de flexibilidad horaria diaria sobre el horario fijo que corresponda, a fin conciliar los horarios de los centros educativos ordinarios de integración y de educación especial, así como otros centros donde el hijo o hija con discapacidad reciba atención, con los horarios del propio puesto de trabajo.

3. Excepcionalmente, la gerencia del hospital podrá autorizar, con carácter personal y temporal, la modificación del horario fijo en un

⁵⁶ Se trata del convenio de la empresa Guardian Llodio Uno, S.L., que tampoco adaptó la duración del proceso de negociación.

máximo de dos horas por motivos directamente relacionados con la conciliación de la vida personal, familiar y laboral y en los casos de familias monoparentales, y siempre respetando lo estipulado en el artículo 34.8 del ET.”

Respecto del procedimiento, tan sólo 25 convenios reproducen el que establece el Estatuto de los Trabajadores. Hay ocho convenios que amplían los 15 días que marca la Ley (siete de ellos mantienen la duración legal anterior, y uno la deja en veinte días⁵⁷). Entrando en el contenido del procedimiento, nos encontramos con alguna regulación bastante completa, como la de la disposición adicional cuarta del convenio colectivo general del sector de saneamiento público, limpieza viaria, riego, recogida, tratamiento y eliminación de residuos, limpieza y conservación de alcantarillado.

Registro diario de jornada

La regulación del registro diario de jornada fue incluida en la ley en 2019, después de que CCOO lo viniera reclamando de forma histórica. El objetivo siempre ha sido que las personas trabajadoras tuvieran la posibilidad de poder reclamar el cumplimiento de la ordenación de su tiempo de trabajo, así como una adecuada retribución y cotización por el mismo.

Así, el artículo 34.9 del Estatuto de los Trabajadores garantiza el derecho a un registro de la jornada fiable y a disposición de la persona trabajadora, sus representantes y la Inspección de Trabajo.

El hecho de que a día de hoy se sigan trabajando millones de horas extras a la semana sin que se retribuyan adecuadamente hace pensar que hay que seguir perfeccionando el derecho, tanto a nivel legislativo como convencional.

Por estas razones, en el Acuerdo para la reducción legal del tiempo de trabajo, se incluye una modificación del artículo 34.9 para garantizar un registro efectivo de la jornada laboral, con acceso remoto de la Inspección de Trabajo y de la RLPT, que acabe con el fraude y el incumplimiento reiterado de la jornada pactada en muchas empresas.

Por ámbito funcional, se observa cómo aproximadamente el 20% de los convenios analizados incluye alguna referencia al registro diario de jornada. El porcentaje es mayor entre los convenios sectoriales, lo que hace que la cobertura entre las personas trabajadoras suba hasta el 46%. En la siguiente tabla ofrecemos todos los datos sobre esta materia.

⁵⁷ Conveni col·lectiu de treball del sector de materials de la construcció de la província de Tarragona

TABLA 65. Convenios analizados y personas afectadas por AMBITO FUNCIONAL REGULAN REGISTRO DIARIO DE JORNADA				
ÁMBITO FUNCIONAL	Nº convenios	Personas afectadas	% Convenios	% Personas afectadas
TOTAL	141	1.290.856	19,64%	45,96%
Sectoriales	73	1.116.562	26,45%	45,20%
Empresa Total	68	174.294	15,38%	51,48%
Franja	3	984	16,67%	14,77%
Centro de trabajo	8	5.653	7,02%	14,47%
Totalidad de la empresa	53	145.826	18,03%	55,64%
Grupo	4	21.831	25,00%	70,93%

Fuente: Elaboración propia

La única remisión a la negociación colectiva sobre esta materia se refiere, sin mayor concreción, a la organización y documentación del registro. Y la mayor parte de convenios se limitan a estos aspectos. Por un lado los convenios sectoriales que aluden a esta cuestión no pasan de admitir diferentes métodos de registro⁵⁸, en ocasiones específicos de la actividad desarrollada, como en el transporte por carretera⁵⁹ y a garantizar algunos derechos asociados al mismo, como el de intimidad y protección de datos⁶⁰. Relacionado con este derecho, el convenio colectivo de ámbito provincial para la actividad de oficinas y despachos de la provincia de Segovia, en una interpretación contraria a la norma, dispone que *“La empresa pondrá a disposición de la RLT la información del registro de jornada de las personas trabajadoras que estén dentro de su ámbito de representación que hayan prestado su consentimiento.”*

Respecto a la documentación, muchos de los convenios sectoriales que regulan el registro no van más allá de lo dispuesto en la Ley, aunque hay excepciones interesantes. Por un lado hay convenios que refuerzan el carácter de la información procedente del registro, como el estatal de Empresas de Servicios Auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones, que indica que: *“el sistema de archivo y puesta a disposición de los mismos deberá contemplar los elementos de seguridad necesarios para garantizar la objetividad,*

⁵⁸ *“Digital o electrónico”*, según el Gipuzkoako informazioaren eta dokumentazioaren kudeatzaileentzako sektorea, mediante *“medios mecánicos, visuales o electrónicos que libremente establezca la empresa”*, según el Convenio colectivo sectorial estatal de tiendas de conveniencia, o *“método analógico, digital o telemático”* según el convenio colectivo de Trabajo de ámbito provincial del Sector de Oficinas y Despachos de León, como ejemplos.

⁵⁹ En varios convenios sectoriales de este ámbito se alude a las *“libretas individuales de control”* de los conductores de vehículos o a los *“tacógrafos”* como métodos de registro horario.

⁶⁰ La referencia a estos derechos es generalizada, pero indicamos como ejemplo el conveni col·lectiu de treball de comer de peix fresc i congelat de Barcelona i provincia, que indica que: *“El sistema de registro de jornada en ningún caso podrá atender contra los derechos de las personas trabajadoras, a su intimidad, a la protección de datos de carácter personal y los derechos digitales reconocidos en la normativa vigente.”*

fiabilidad, trazabilidad y accesibilidad del registro y garantizar la imposibilidad de manipulación.”⁶¹

En el convenio de Estaciones de Servicio de la provincia de Valencia se inserta el registro de jornada en las facultades de dirección y control, terreno tradicionalmente reservado para dejar clara la preeminencia de la empresa en la organización del trabajo. En este caso entendemos que introduce un elemento positivo:

“En el supuesto de empresas de trabajo temporal, teniendo en cuenta que, de conformidad con la legislación vigente, corresponde a la empresa usuaria las facultades de dirección y control de la actividad laboral de personas trabajadoras puestas a disposición durante el tiempo en que estos prestan servicios en su ámbito, deberá ser la empresa usuaria la obligada al cumplimiento del deber de registro diario de la jornada de trabajo en los términos del artículo 34.9 del Estatuto de los trabajadores, así como deberá ser esta última la que conserve los registros en los términos a que se refiere este precepto legal.

Por último, hay que destacar que hay algún convenio que articula la negociación en las empresas sobre la implementación de los sistemas de registro horario. En el de la Industria de la madera de La Rioja establece un plazo máximo de negociación (tres meses) y una estructura del procedimiento que se inicia con la identificación de los colectivos existentes en la empresa y de las modalidades de jornada admitidas de cada uno, para después establecer qué mecanismos se consideran adecuados para el registro de jornada, tanto para hacerlo efectivo como para permitir su conservación y acceso conforme a la norma.

Entre los convenios de **empresa**, una parte no menor de los convenios simplemente expresan la obligatoriedad que las personas trabajadoras tienen de cumplimentar el registro de la jornada⁶², incluso estableciendo consecuencias disciplinarias en caso de incumplimiento, como en el convenio de Iveco España, S.L.⁶³. No obstante, la mayor

⁶¹ Aunque, como curiosidad, regula que para el personal operativo refleje “*de forma precisa y de fácil interpretación, para la persona trabajadora, sus representantes y la Inspección de Trabajo, aquellos datos que la norma exige que sean de común conocimiento, básicamente la hora de inicio de la prestación, la de finalización y los posibles descansos intermedios.*”, mientras que estas condiciones no se exigen en los datos del registro del personal de estructura.

⁶² Como ejemplo, el convenio colectivo de la Compañía Cervecería Damm, S.L. para la provincia de Barcelona, que exclusivamente indica que: “*A efectos de control de asistencia y puntualidad para todo el personal éste fichará, en los relojes de control de su sección, la entrada al puesto de trabajo a la hora en punto y la salida del mismo, a la hora de finalización del turno*”

⁶³ “*El incumplimiento de la obligación de presencia y permanencia en el puesto de trabajo se considerará una infracción disciplinaria que habilitará a la Compañía a adoptar las decisiones*

parte de los 68 convenios referidos en la tabla anterior sí establecen procedimientos y garantías similares a las que ya hemos especificado en los convenios sectoriales. Con mayor frecuencia, eso sí, aluden a los derechos de acceso por las partes interesadas, estableciendo en algunos casos procedimientos de información adicionales, como en el convenio de Estrella de Levante, Fábrica Cerveza, S.A., de Murcia, que dicta que *“Mensualmente se entregará a cada persona de la plantilla que así lo solicite una copia de todas las anotaciones hechas durante el mes en su tarjeta.”* O el de la empresa Celulosas Moldeadas de Atxondo, S.A., que dice que *“Los registros se entregarán al comité de empresa junto a los datos de absentismo”*.

Como curiosidad, el convenio de BSH Electrodomésticos España, S.A., para el centro de Santander, regula que *“el tiempo de paro de 15 minutos o bocadillo, los de necesidades personales y el de los meiles o formación dentro de la jornada quedan registrados de manera automática y colectiva sin necesidad de usar individualmente los sistemas de fichaje y tienen consideración de tiempo efectivo de trabajo.”*, sin especificar cómo se articula el registro automático, y posteriormente indica que *“el tiempo dedicado a actividades o eventos sociales, deportivos, culturales, formativos o informativos que se desarrollen fuera del centro de trabajo o fuera de las jornadas ordinarias de trabajo, aunque hayan sido promovidas, propuestas o patrocinadas por la empresa, y cuya participación sea voluntaria para los trabajadores, no tendrán la consideración de jornada de trabajo a ningún efecto y por lo tanto no deberán registrarse. No obstante, si en la organización de eventos se designan organizadores no voluntarios, para este último el tiempo dedicado fuera de sus horarios se registrará como tiempo de trabajo en el contador de jornada irregular.”*

Horas extraordinarias

Una gran mayoría de los convenios colectivos regulan aspectos relacionados con las horas extraordinarias, como se puede ver en la siguiente tabla:

TABLA 66. Convenios analizados y personas afectadas por AMBITO FUNCIONAL REGULAN HORAS EXTRAORDINARIAS				
ÁMBITO FUNCIONAL	Nº convenios	Personas afectadas	% Convenios	% Personas afectadas
TOTAL	613	2.443.711	85,38%	87,00%
Sectoriales	236	2.135.194	85,51%	86,44%
Empresa Total	377	308.517	85,29%	91,12%
Franja	14	3.691	77,78%	55,42%
Centro de trabajo	96	33.987	84,21%	86,97%
Totalidad de la empresa	254	243.173	86,39%	92,79%
Grupo	13	27.666	81,25%	89,89%

Fuente: Elaboración propia

disciplinarias correspondientes, en virtud de lo establecido en el Código de Conducta Laboral anexo al presente acuerdo.”

Esta es una materia en la que aparecen con frecuencia redacciones no modificadas desde hace muchos años, como aquellas que hacen referencia a *“la grave situación de desempleo”*, y de textos repetidos en convenios de diferentes ámbitos y que también llevan décadas formando parte del acervo convencional.⁶⁴

Una de las cuestiones en las que hay mucha heterogeneidad en los convenios es en la categorización de las horas extraordinarias. Si bien hay un consenso en la definición de horas extras de fuerza mayor, respecto de las horas extraordinarias estructurales hay convenios que modifican lo que figura en esta norma⁶⁵. Así, y son sólo dos ejemplos de los múltiples convenios analizados que lo abordan, el convenio del grupo Brahm Products Corporation Spain, S.A.U., establece que:

“Las horas extraordinarias derivadas de los siguientes motivos se considerarán como estructurales y son aplicadas por períodos punta de producción, cambios de turno, ausencias imprevistas, naturaleza propia del trabajo u otras causas:

- a) Recuperación del retraso de producción originado por causas imprevistas.*
- b) Terminación de los productos de expediciones de envío inmediato.*
- c) Trabajo en cualquier proceso de fabricación para evitar la falta de piezas en los procesos posteriores.*
- d) Reparación o terminación de utillaje de uso inmediato.*
- e) Mantenimiento por averías imprevistas o reparaciones urgentes.*
- f) Elaboración de facturas y/o pedidos con carácter urgente.*
- g) Cálculo y preparación del pago de nómina.*
- h) Preparación y realización de recuento de existencias.”*

Por otro lado, y añadiendo la obligatoriedad en su realización, el convenio de General Logistics Systems Spain, S.A. para los centros de trabajo de Barcelona, determina que:

⁶⁴ Una versión reducida del texto al que nos referimos es la que figura en el conveni col·lectiu de treball de comer de peix fresc i congelat de Barcelona i provincia, que reza como sigue:

“ Las dos representaciones acuerdan la conveniencia de reducir al mínimo indispensable las horas extraordinarias, de acuerdo con los siguientes criterios:

- Horas extraordinarias habituales: supresión.

- Horas extraordinarias que sean exigidas, porque sea necesario reparar siniestros u otros daños extraordinarios y urgentes, así como también, si es el caso, el riesgo de pérdida de primeras materias: realización.

- Horas extraordinarias necesarias por periodos punta, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias derivadas de la naturaleza de la actividad: mantenimiento.”

⁶⁵ *“Se entenderán por horas extraordinarias estructurales las necesarias por pedidos imprevistos, períodos punta de producción, ausencias imprevistas, cambios de turno u otras circunstancias de carácter estructural derivadas de la naturaleza de la actividad de que se trate, siempre que no puedan ser sustituidas por la utilización de las distintas modalidades de contratación previstas legalmente.”*. Orden de 1 de marzo de 1983 sobre cotización adicional a la Seguridad Social por horas extraordinarias.

“Dadas las especiales características de la actividad de la empresa, los/as trabajadores/as se comprometen a realizar las horas extraordinarias estructurales necesarias para dar cumplimiento a la inexcusable exigencia de finalizar los trabajos de conducción, carga o descarga de los vehículos y preparación de la documentación de los mismos que estén iniciados con anterioridad a la finalización de la jornada normal diaria de trabajo, entrega o reparto y recogida, salida o llegadas de rutas, ausencias imprevistas de personal, incrementos de volumen de producción, así como para reparar siniestros y otros daños extraordinarios y urgentes, respetándose en todo caso los topes legales.”

En la siguiente tabla vemos la distribución de los convenios que incluyen alguna referencia a la realización **obligatoria** de horas extraordinarias. Como se puede observar, son poco más de la mitad de los 613 que referenciábamos en la anterior tabla, afectando en mayor medida a los convenios de empresa que a los sectoriales.

En la mayor parte de los casos, los convenios reproducen la regulación legal sobre las horas de fuerza mayor y/o estructurales, pero hay otros convenios que van más allá, aludiendo como causas “razones organizativas o productivas” no especificadas⁶⁶, por inasistencia de la persona que deba relevarle en el puesto de trabajo⁶⁷ o directamente por las socorridas “necesidades del servicio”⁶⁸

TABLA 67. Convenios analizados y personas afectadas por AMBITO FUNCIONAL REGULAN HORAS EXTRAORDINARIAS OBLIGATORIAS				
ÁMBITO FUNCIONAL	Nº convenios	Personas afectadas	% Convenios	% Personas afectadas
TOTAL	339	1.275.011	47,21	45,39
Sectoriales	125	1.057.082	45,29	42,79
Empresa Total	214	217.929	48,42	64,36
Fanja	11	2.917	61,11	43,80
Centro de trabajo	56	14.594	49,12	37,35
Totalidad de la empresa	137	177.647	46,60	67,78
Grupo	10	22.771	62,50	73,98

Fuente: Elaboración propia

Respecto al **límite máximo** de las horas extraordinarias, tan sólo 8 convenios permiten un número inferior al máximo legal. Se trata de los convenios sectoriales de Sanidade privada de Lugo; Hospitalización, internamiento, consultas, asistencia y laboratorios de análisis clínicos de Sevilla; Estaciones de servicio de Bizkaia y el de Industrias de fabricación, venta y distribución de pan de Cantabria, y los de las empresas Zaintzen, SAU, de Balmaseda, Samyl (limpieza Hospital Universitario de la

⁶⁶ Convenio de Autojuntas, SAU de Albacete

⁶⁷ Convenios de Plana Fabrega Serveis, SL o el Convenio colectivo Indorama Ventures Química San Roque, como ejemplos.

⁶⁸ Convenio colectivo para la Industria de Hostelería de la provincia de Burgos, por ejemplo.

Candelaria y Hospital del Tórax) de Santa Cruz de Tenerife, Emerson Automation Fluid Control y Pneumatics Iberia, SA, de Cantabria y el estatal de Mahou, SA.

Compensación

La mayoría de los convenios que regulan las horas extraordinarias (el 59% del total, un 55% de los sectoriales y un 61% de los de empresa) contemplan tanto el abono económico de las horas extraordinarias como su compensación en tiempo de descanso, aunque en la mayor parte de los casos son opciones incompatibles.

Muchos convenios establecen una preferencia por alguna de los dos métodos de disfrute⁶⁹, aunque finalmente se tiende a decidir la fórmula de compensación bien buscando un acuerdo entre empresa y persona trabajadora o bien dejando la opción de elección a ésta.

Respecto al valor económico de las horas extraordinarias, presentamos un cuadro en el que se analiza la relación entre éste y el valor de la hora ordinaria.

TABLA 68. Convenios analizados por AMBITO FUNCIONAL VALOR DE LA HORA EXTRAORDINARIA respecto de la ORDINARIA				
ÁMBITO FUNCIONAL	Mismo valor	101% - 150%	151% - 200%	+ del 200%
TOTAL	68	221	188	11
Sectoriales	18	92	79	2
Empresa Total	50	129	109	9
Fanja	1	6	4	0
Centro de trabajo	9	36	28	5
Totalidad de la empresa	38	82	74	4
Grupo	2	5	3	0

Fuente: Elaboración propia

La mayoría de los convenios valoran las horas extraordinarias entre el 101% y el 200%, aunque un número nada desdeñable no incrementan el valor de estas horas.

La compensación por tiempo de descanso la regulan 410 convenios, de los cuales un 81% regulan un descanso superior al tiempo extraordinario trabajado.

⁶⁹ Como ejemplo, el convenio del Grup Mediapro, SAU: “La compensación de las horas extraordinarias, como criterio general y preferente, será mediante el otorgamiento de tiempo libre retribuido igual al realizado y en un plazo de tres meses desde su realización. Subsidiariamente se podrán compensar las horas extraordinarias con una retribución económica equivalente al valor de la hora ordinaria incrementada en un 50%”

TABLA 69. Convenios analizados por ÁMBITO FUNCIONAL COMPENSACIÓN POR DESCANSO respecto HORAS EXTRAORDINARIAS REALIZADAS						
ÁMBITO FUNCIONAL	Descanso y remuneración	No regula	Mismo valor	101% - 150%	151% - 200%	+ del 200%
TOTAL	15	57	103	121	112	2
Sectoriales	1	20	34	54	34	1
Empresa Total	14	37	69	67	78	1
Franja	0	3	2	2	3	1
Centro de trabajo	6	8	22	15	14	0
Totalidad de la empresa	7	26	40	47	58	0
Grupo	1	0	5	3	3	0

Fuente: Elaboración propia

Aproximadamente uno de cada cuatro convenios (166) que compensan las horas extraordinarias con tiempo de descanso establecen un plazo de devolución. La mitad de ellos respetan los cuatro meses que regula el 35.1 del Estatuto de los Trabajadores, 59 convenios tasan un periodo inferior y el resto de los convenios, que suponen menos del 5% de los analizados, contemplan un periodo superior, e incluso el abono de las horas a la finalización de ese periodo⁷⁰

⁷⁰ Como ejemplo, el convenio de Freixenet, S.A. regula que “Al finalizar el año y preferentemente dentro del primer trimestre del siguiente año, las horas que excepcionalmente no se hayan podido compensar con flexibilidad y/o descanso se compensarán y se reflejarán en el recibo de salario”.

3. CONTRATACIÓN LABORAL

La reforma laboral acordada con el gobierno por las organizaciones empresariales y sindicales en diciembre de 2021, que se plasmó en el Real Decreto-ley 32/2021, de 28 de diciembre, de medidas urgentes para la reforma laboral, la garantía de la estabilidad en el empleo y la transformación del mercado de trabajo transformó de manera radical la de contratación en España, y determinó algunas materias susceptibles de regularse por la negociación colectiva.

La citada reforma eliminó el contrato por obra o servicio, mejoró la definición de las causas que habilitan el contrato eventual por circunstancias de la producción y la regulación el contrato de sustitución, y endureció las consecuencias de los incumplimientos en materia de contratación y de concatenación de contratos. En paralelo, causalizó igualmente el contrato fijo discontinuo, mejorando su regulación y ampliando la capacidad de intervención en el mismo de la negociación colectiva. Igualmente transformó y reordenó los contratos formativos para impulsarlos y que cumplieran realmente su papel (si bien este último aspecto no ha tenido apenas avances ante la ausencia de desarrollo reglamentario).

Estos cambios han transformado profundamente el trabajo y la contratación en España, y han servido de eje central sobre el que asentar, junto con otras medidas, el cambio de modelo productivo.

Como consecuencia, acordamos en su día hacer un seguimiento de la evolución del desarrollo de esas materias disponibles a la negociación colectiva en los balances posteriores (2022, 2023 y 2024), con el objetivo no solo de evaluar su implementación en los convenios sino de hacer seguimiento de desarrollos y adaptaciones que sirvieran de ejemplo, posibles efectos no deseados o regulaciones contrarias al objetivo (y a la letra) de la nueva norma.

Contrato por obra o servicio

Uno de los elementos fundamentales de la reforma laboral de 2021 es la desaparición del contrato por obra o servicio, que ha sido una de las principales fuentes de precarización y abuso de la contratación temporal. Ya en los balances de los años anteriores señalábamos que aún 3 convenios colectivos en 2022 y 5 en 2023 mantenían su regulación. En el año 2024 dos convenios colectivos sectoriales⁷¹ mantienen la regulación del citado contrato que, más allá de que debería haberse

⁷¹ Artículo 32 Convenio de comercio de automóviles, accesorios y recambios de Tenerife (código 38000435011982) y artículo 12 del Convenio agropecuario de Navarra (código 31000155011993).

detectado en el control de legalidad por la autoridad laboral, debe llevar a extremar la revisión que se realiza desde las estructuras sindicales.

Más preocupante es la regulación que mantiene el convenio de transporte de mercancías por carretera de Córdoba, que en su artículo 18 establece que *“(…) Las rotaciones temporales que no obedezcan a circunstancias coyunturales de la explotación, deberán transformarse en obras y servicios o indefinidos, según el caso, para dar mayor estabilidad en el empleo y evitar en lo posible el uso abusivo de esta modalidad de empleo”*⁷² y que, más allá de ir contra la regulación actual de la ley, no cabe mantener en un convenio colectivo.

Contrato eventual por circunstancias de la producción

El artículo 15 regula, en su apartado 2, el contrato por circunstancias de la producción. Como es sabido, recoge dos submodalidades de este contrato, uno cuya causa es *“el incremento ocasional e imprevisible de la actividad y las oscilaciones, que aun tratándose de la actividad normal de la empresa, generan un desajuste temporal entre el empleo estable disponible y el que se requiere”* con una duración máxima de seis meses ampliables a un máximo de un año **por convenio sectorial**, y otro *“para atender situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada”* con una duración máxima de 90 días no consecutivos. **La norma no permite desarrollar causas propias para la celebración de estos contratos.**

En total casi el 40% de los convenios de la muestra, pero que representan a más del 80% de las personas trabajadoras, realizan alguna regulación de la contratación temporal que no sea remitirse sin reproducirla solo a la ley o al convenio sectorial de ámbito superior de aplicación. Esta cifra es muy similar a la del pasado año (53% y 83% respectivamente)

La mayoría de los desarrollos en la negociación colectiva que permite el artículo 15 del Estatuto de los Trabajadores se remiten a la de ámbito sectorial. Por ello es lógico que sea en esos convenios colectivos en los que más se desarrolle su regulación.

⁷² Convenio de Transporte de mercancías por carretera de Córdoba (código 14000385011981).

TABLA 70. Convenios colectivos por ÁMBITO FUNCIONAL REGULAN CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN				
ÁMBITO FUNCIONAL	Convenios		Personas trabajadoras	
	Nº	% del total	Nº	% del total
Centro de trabajo	20	17,54	8.268	21,16
Empresa	70	23,81	142.838	54,50
Franja	4	22,22	1.285	19,29
Grupo de Empresas	4	25,00	4.433	14,40
Sector	187	67,75	2.110.595	85,44
TOTAL GENERAL	285	39,69	2.267.419	80,72

Fuente: Elaboración propia

Por ramas, también el patrón es muy similar al del año anterior, si bien en la muestra de este año el número de personas afectadas es sensiblemente inferior, por el menor número de convenios colectivos sectoriales registrados en 2024, y eso hace que los porcentajes oscilen algo a la baja.

El menor desarrollo en el ámbito de la Federación de Industria guarda relación con que en el sector del metal, esta materia está en principio reservada en el convenio estatal -que está sin renovar- y varios convenios provinciales y de empresa se remiten a dicha regulación, y en el ámbito de la industria del metal y químicas son los sectores que más convenios de empresa se remiten, sin más, a la regulación sectorial.

En el caso de la Federación de Servicios a la Ciudadanía, el bajo porcentaje guarda relación con el peso de los convenios colectivos sectoriales de transporte de mercancías por carretera y otros de grandes empresas de otros sectores que no regulan esta materia explica que la cifra sea más baja.

Por el contrario, las federaciones de Hábitat, Servicios, Sanidad y Enseñanza mantienen un alto porcentaje de regulación de esta materia en los convenios.

TABLA 71. Convenios colectivos por FEDERACIÓN DE CCOO REGULAN CONTRATO POR CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN				
FEDERACIÓN DE CCOO	Convenios		Personas trabajadoras	
	Nº	% del total	Nº	% del total
HABITAT	46	42,20	580.694	82,59
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	49	31,41	285.324	76,74
SERVICIOS	70	52,24	957.331	85,73
ENSEÑANZA	13	59,09	119.884	96,02
INDUSTRIA	85	34,27	265.870	63,67
SANIDAD	20	52,63	55.304	84,73
COMPARTIDOS	2	18,18	3.012	31,66
TOTAL GENERAL	285	39,69	2.267.419	80,72

Fuente: Elaboración propia

Por Comunidades Autónomas las oscilaciones tienen que ver fundamentalmente con el peso que los factores señalados anteriormente para las federaciones tienen en la muestra de convenios colectivos.

TABLA 72. CONVENIOS COLECTIVOS y TRABAJADORES/AS por CCAA REGULAN CONTRATO CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN				
CCAA Y ÁMBITO ESTATAL	Convenios		Personas Trabajadoras	
	Nº	% del total	Nº	% del total
ANDALUCÍA	28	37,33	251.093	81,90
ARAGÓN	13	46,43	63020	89,34
ASTURIAS (PRINCIPADO DE)	6	25,00	19.936	34,81
BALEARS (ILLES)	2	33,33	6.517	10,84
CANARIAS (ISLAS)	5	25,00	5.923	23,48
CANTABRIA	7	33,33	3.620	45,10
CASTILLA-LA MANCHA	22	53,66	91.315	78,76
CASTILLA Y LEÓN	24	44,44	35.518	67,28
CATALUÑA	40	48,78	163.617	88,00
PAÍS VALENCIÀ	22	55,00	131.445	85,49
EUSKADI	21	30,43	21.845	44,08
EXTREMADURA	3	30,00	7.457	66,74
GALICIA	19	43,18	17.436	39,61
MADRID (COMUNIDAD DE)	12	26,67	381.185	86,06
MURCIA (REGIÓN DE)	12	57,14	50.284	94,45
NAVARRA (C. FORAL DE)	5	23,81	6.711	57,98
RIOJA (LA)	3	23,08	7.872	62,45
CEUTA	0	0,00	0	0,00
MELILLA	0	0,00	0	0,00
ESTATALES	41	41,84	1.002.625	87,44
TOTAL GENERAL	285	39,69	2.267.419	80,72

Fuente: Elaboración propia

Como ya indicábamos anteriormente, uno de los principales elementos que el artículo 15 del ET permite desarrollar solo a los convenios colectivos sectoriales es la ampliación de la duración máxima del contrato por circunstancias de la producción. En los convenios registrados en 2024 se mantiene la tendencia de incrementar hasta el máximo la duración del contrato (62,63% en 2024 frente al 60,29% del año anterior). Se ha incrementado, en cambio, de manera muy significativa el porcentaje de convenios que regulan un máximo intermedio entre los seis meses que, por efecto, establece el ET y el año de duración máxima (22,89% frente al 15,72% de 2023).

Los convenios colectivos del ámbito de la Federación de Industria siguen siendo los que, de manera más significativa, mantienen los seis meses de duración máxima, bien de manera expresa o bien por la vía de no establecer duración máxima (con lo que se remite igualmente a los seis meses del ET). Resulta no obstante especialmente significativo -y positivo- el incremento en esta federación de los convenios que regulan entre seis meses y un año (pasa del 3,51% de 2023 al 32,91% este año), incremento que se debe en buena medida al descenso en los que fijan la duración máxima posible (que baja del 38,02% al 24,07%). El resto de las federaciones

mantienen porcentajes casi iguales al pasado año, con lo que sirven las valoraciones que entonces se hicieron, destacando nuevamente los esfuerzos de las federaciones de servicios y de servicios a la ciudadanía para que la ampliación de la duración máxima no alcance el máximo posible, que es señal además de que ha sido materia que se ha disputado en la negociación colectiva.

TABLA 73. CONVENIOS COLECTIVOS y TRABAJADORES/AS por FEDERACIÓN DE CCOO REGULAN CONTRATO CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN								
FEDERACIÓN DE CCOO	1 AÑO				DE 6 MESES A UN AÑO			
	Convenios		Personas trabajadoras		Convenios		Personas trabajadoras	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
HABITAT	29	78,38	557.525	96,34	4	10,81	10.995	1,90
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	23	69,70	149.751	53,54	5	15,15	125.707	44,94
SERVICIOS	38	73,08	386.352	46,15	6	11,54	265.790	31,75
ENSEÑANZA	8	80,00	117.267	98,36	1	10,00	450	0,38
INDUSTRIA	25	58,14	58.597	24,07	6	13,95	80.137	32,91
SANIDAD	12	100,00	52.307	100,00	0	0,00	0	0,00
Total general	135	72,19	1.321.799	62,63	22	11,76	483.079	22,89
FEDERACIÓN DE CCOO	6 MESES				NO ESTABLECE			
	Convenios		Personas trabajadoras		Convenios		Personas trabajadoras	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
HABITAT	2	5,41	8.454	1,46	2	5,41	1.731	0,30
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	2	6,06	1.547	0,55	3	9,09	2.710	0,97
SERVICIOS	3	5,77	47.492	5,67	5	9,62	137.540	16,43
ENSEÑANZA	0	0,00	0	0,00	1	10,00	1.500	1,26
INDUSTRIA	7	16,28	94.516	38,82	5	11,63	10.227	4,20
SANIDAD	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
Total general	14	7,49	152.009	7,20	16	8,56	153.708	7,28

Fuente: Elaboración propia

Por Comunidades Autónomas se mantiene también una tónica muy similar al pasado año, con las variaciones que se derivan del peso de las diferentes ramas y su comportamiento en cada caso y del menor tamaño de la muestra, en número de convenios sectoriales y, por ende, de personas trabajadoras afectadas, que hace que la regulación de un solo convenio puede alterar los porcentajes correspondientes.

**TABLA 74. CONVENIOS COLECTIVOS y TRABAJADORES/AS por CCAA
REGULAN CONTRATO CIRCUNSTANCIAS DE LA PRODUCCIÓN**

CCAA Y ÁMBITO ESTATAL	1 AÑO				DE 6 MESES A UN AÑO			
	Convenios		Personas trabajadoras		Convenios		Personas trabajadoras	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
ANDALUCIA	12	70,59	116.271	46,64	1	5,88	57.000	22,86
ARAGON	3	37,50	4.863	7,98	0	0,00	0	0,00
ASTURIAS	5	100,00	19.704	100,00	0	0,00	0	0,00
CANTABRIA	2	40,00	1.800	58,92	3	60,00	1.255	41,08
CASTILLA LA MANCHA	15	71,43	64.565	70,74	5	23,81	26.403	28,93
CASTILLA Y LEON	15	88,24	21.175	63,99	0	0,00	0	0,00
CATALUNYA	18	64,29	121.136	76,32	5	17,86	16.114	10,15
CEUTA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
EUSKADI	8	72,73	16.645	87,64	1	9,09	450	2,37
EXTREMADURA	2	100,00	7.260	100,00	0	0,00	0	0,00
GALICIA	4	44,44	4.925	35,52	1	11,11	3.911	28,20
ILLES BALEARS	1	50,00	3.501	53,72	1	50,00	3.016	46,28
ISLAS CANARIAS	1	100,00	5.000	100,00	0	0,00	0	0,00
LA RIOJA	2	66,67	5.646	71,72	1	33,33	2.226	28,28
MADRID	6	85,71	146.007	38,46	1	14,29	233.600	61,54
MELILLA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
MURCIA	6	100,00	43.600	100,00	0	0,00	0	0,00
NAVARRA	2	66,67	1.400	23,73	0	0,00	0	0,00
PAIS VALENCIA	14	82,35	125.488	96,45	0	0,00	0	0,00
ESTATALES	19	76,00	612.813	69,98	3	12,00	139.104	15,88
Total general	135	72,19	1.321.799	62,63	22	11,76	483.079	22,89
CCAA Y ÁMBITO ESTATAL	6 MESES				NO ESTABLECE			
	Convenios		Personas trabajadoras		Convenios		Personas trabajadoras	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%	Nº	%
ANDALUCIA	3	17,65	73.480	29,47	1	5,88	2.557	1,03
ARAGON	3	37,50	52.117	85,49	2	25,00	3.985	6,54
ASTURIAS	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CANTABRIA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
CASTILLA LA MANCHA	0	0,00	0	0,00	1	4,76	300	0,33
CASTILLA Y LEON	1	5,88	500	1,51	1	5,88	11.415	34,50
CATALUNYA	3	10,71	20.865	13,15	2	7,14	610	0,38
CEUTA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
EUSKADI	1	9,09	98	0,52	1	9,09	1.800	9,48
EXTREMADURA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
GALICIA	1	11,11	800	5,77	3	33,33	4.231	30,51
ILLES BALEARS	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
ISLAS CANARIAS	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
LA RIOJA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
MADRID	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
MELILLA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
MURCIA	0	0,00	0	0,00	0	0,00	0	0,00
NAVARRA	0	0,00	0	0,00	1	33,33	4.500	76,27
PAIS VALENCIA	1	5,88	1.449	1,11	2	11,76	3.170	2,44
ESTATALES	1	4,00	2.700	0,31	2	8,00	121.140	13,83
Total general	14	7,49	152.009	7,20	16	8,56	153.708	7,28

Fuente: Elaboración propia

Recordábamos anteriormente que la posibilidad de ampliar la duración máxima del contrato por circunstancias de producción, en su primera modalidad, solo puede realizarse a través del convenio colectivo sectorial. Pues bien, al igual que señalábamos en el balance de 2023, son varios los convenios de empresa que amplían dicha duración sin la referencia al convenio sectorial de aplicación y, mayoritariamente, sin soporte en el mismo. Pues bien, 18 convenios colectivos de empresa o grupo de empresas o ámbito inferior mantienen una ampliación de la duración máxima.

Destaca por ser contraria a la ley la regulación del convenio de la Fábrica de Municiones de Granada, que no solo amplía a 12 meses la duración máxima como norma general -siendo convenio de empresa- sino que además establece que *“sin perjuicio de lo expuesto anteriormente y dependiendo de las características de los diferentes contratos y cargas de trabajo, que en cada momento tenga FMG, el período de tiempo del contrato por circunstancias de la producción, podrá tener una duración excepcional máxima de 18 meses, de acuerdo con lo establecido en el Real Decreto-ley 32/2021 anteriormente referenciado, este período será acordado con la RLT.”*⁷³

Una de las modificaciones que se realizó en el contrato eventual por circunstancias de la producción en la reforma laboral de 2021 es que la duración máxima se establecía en términos absolutos (seis meses ampliables hasta un máximo de un año por convenio sectorial), frente a la regulación anterior que fijaba por defecto seis meses en un período de 12, con el máximo de 12 en un período de 18. El cambio no fue aleatorio o casualidad: el establecimiento de un período de referencia más amplio desdibujaba la causa, dificultaba acreditar la concatenación de contratos y no permitía cumplir con la vinculación de la causa con la duración inicial fijada (hay que recordar que una de las claves de la nueva regulación es que *“para que se entienda que concurre causa justificada de temporalidad será necesario que se especifiquen con precisión en el contrato la causa habilitante de la contratación temporal, las circunstancias concretas que la justifican y su conexión con la duración prevista”*).

Pues tal y como advertíamos en los balances de 2022 y 2023, muchos convenios colectivos siguen fijando la duración máxima en una horquilla de meses (habitualmente duración máxima de 12 meses en 18 meses) que, además de estar fuera de norma, puede dificultar la conversión del contrato en fijo por concatenación de contratos. En los convenios analizados de 2024, 25 convenios, que afectan a más de 310.000 personas trabajadoras, mantienen regulaciones de ese tipo.

También conviene resaltar que en el Convenio para las actividades agropecuarias de la provincia de Segovia regula la ampliación a 12 meses en su artículo 12, pero dice

⁷³ Artículo 21 del Convenio de la Fábrica de Municiones de Granada (código 18101392012022)

que su duración no podrá ser superior a seis meses en su artículo 16⁷⁴, contradicción que convendría corregir.

Con relación a la segunda de las modalidades del contrato por circunstancias de la producción, el que obedece a causas ocasionales y previsibles pero de corta duración, son varios los convenios que recogen cuándo estos contratos se transforman en fijos discontinuos, como el convenio agropecuario de Navarra⁷⁵ o el convenio agropecuario de Cantabria (que establece su transformación en fijo discontinuo cuando haya trabajado al menos 30 días dos años consecutivos)⁷⁶ o en algunos de empresa (en el convenio de ultracongelados Virto, centro de Azagra, se establece su conversión en fijo discontinuo cuando haya estado contratado al menos 180 días en tareas de campaña⁷⁷).

Con una redacción muy similar, pero estableciendo medidas de acción positiva, nos parece especialmente significativo -aunque con una errata en la redacción- el convenio colectivo del sector agrícola de la provincia de Huesca, que recoge en su artículo 40:

“2.º El contrato por circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales y previsibles de duración inferior a 90 días, se transformará en contrato por tiempo indefinido fijo discontinuo, cuando la persona contratada haya prestado servicios en la empresa 89 días en un año natural, independientemente de los centros de trabajo en los que haya prestado servicios, siempre que haya trabajado dos años consecutivos mediante esta modalidad contractual circunstancias de la producción para atender situaciones ocasionales y previsibles de duración inferior a 90 días e independientemente del número de días que haya trabajado en esos dos años. Como medida de acción positiva en el caso de trabajadoras, la transformación del contrato regulada en el párrafo anterior se producirá con 85 días en lugar de 89.”⁷⁸.

Cabe destacar igualmente como cláusula que ordena la contratación y automatiza la conversión a contrato fijo discontinuo la establecida en el convenio de Policlínico de Vigo S.A. que establece:

⁷⁴ Convenio para las industrias agropecuarias de la provincia de Segovia (código 40000015011998)

⁷⁵ Convenio agropecuario de Navarra (código 31000155011993)

⁷⁶ Convenio agropecuario de Cantabria (código39002935012004)

⁷⁷ Convenio de Ultracongelado Virto – centro de Azagra- (código 31007522011998)

⁷⁸ Convenio del sector agrícola de la provincia de Huesca (código 22100145012024)

“ARTÍCULO 12. — CONTRATOS FIJOS DISCONTINUOS

12.1. A partir del mes siguiente a la firma del convenio, aquellas personas que hayan prestado más de 250 días de servicio en los últimos dos años y estén de alta en ese momento pasarán a ser automáticamente consideradas como personal fijo discontinuo y, en este sentido, la empresa deberá transformar su contrato a la finalización del contrato temporal que se halle vigente; momento a partir del cual que pasarán conformar la Bolsa de Empleo Fijo Discontinuo -BEFD-. El personal que esté incluido en la BEFD no tendrá exclusividad con la empresa.

12.2. La contratación tanto del personal fijo discontinuo como del personal temporal se utilizará para cubrir tanto las necesidades habituales de desequilibrio de plantilla como el aumento de carga de trabajo, si bien las partes establecen la siguiente cuota de reserva en la contratación medida en tiempo de ocupación efectiva: hasta el 70% será dirigido y asignado al personal fijo discontinuo y el tiempo restante para el personal temporal, que se regirá por las modalidades contractuales ya descritas anteriormente y hasta que alcancen el umbral numérico antes indicado de 250 jornadas en el plazo de dos años, momento a partir del cual pasarán a incluirse en la BEFD.⁷⁹”

Por lo que respecta a este tipo de contrato, el convenio de Mercadona⁸⁰ regula que esos 90 días *“podrán ser fijados a nivel de centro de trabajo, informando a la representación legal de las personas trabajadoras”*, en una regulación que no es claro que encaje en las posibilidades legales que marca el artículo 15.2 del ET, que habla de que *“las empresas solo podrán utilizar este contrato un máximo de noventa días en el año natural”*.

Algunos convenios establecen y acotan las circunstancias en las que se puede hacer uso de dichos contratos. Destaca por su sencilla y precisa regulación el convenio de centro de trabajo de BSH Electrodomésticos España SA (centro de Esquiroz) que fija en su artículo 6.1.2:

“En virtud del vigente Estatuto de los Trabajadores se establecen:

–Como incrementos de trabajo imprevisibles u oscilaciones de trabajo que produzcan desajustes temporales en el empleo estable, dentro de la actividad normal de la empresa, se considerarán nuevos pedidos,

⁷⁹ Convenio policlínico Vigo SA – POVISA (código 36001032011981)

⁸⁰ Artículo 13 del Convenio de Mercadona (código 90104552012024)

reoperaciones, nuevas tareas, picos de absentismo sobre el planificado como habitual, saturaciones de líneas. Se incluye expresamente que se puede usar para cubrir las vacaciones de los empleados fijos así como las oscilaciones de plantilla estable disponible por bajas IT de corta duración, permisos retribuidos, horas sindicales y similares.

–Como situaciones ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en los que se podrán utilizar contratos durante un máximo de 90 días al año de forma discontinua, se establecen que serán las fechas previstas de las campañas del Black Friday, de la Campaña de Frío, Rebajas de Tiendas de Electrodomésticos y lanzamiento de nuevos productos cuando se anuncien (preseries y series). Las fechas concretas se trasladarán a la representación de los trabajadores.”

Otras medidas en materia de contratación

No hemos analizado en toda la muestra de convenios la regulación del contrato temporal de sustitución, pero queremos destacar que las causas de celebración del mismo son muy tasadas y no cabe su ampliación por convenio ni su interpretación expansiva. Hay alguna regulación que es claramente contraria a la norma, como la que establece el convenio de Mercadona⁸¹ en su artículo 13.2, pues plantea que se aplique a circunstancias en las que no hay suspensión del contrato de trabajo y que debieran estar dimensionadas en su plantilla fija estructural:

“2. Contrato de sustitución.

(...)

2.2 Para completar la jornada reducida con derecho a reserva de puesto de trabajo según la legislación vigente, así como, en los casos de sustitución de personas trabajadoras que temporalmente acudan a otros centros de trabajo a formar a otras personas trabajadoras y a prestar servicios a otros centros de trabajo. Para la sustitución durante la compensación en tiempo libre de las horas trabajadas y no planificadas cuando en base a lo dispuesto en el artículo 16 del presente convenio la devolución se haga por jornadas completas.”

Son varios los convenios que incrementan la indemnización por fin de contrato. De entre ellos destaca por su cuantía el convenio de empresas de gestión y mediación inmobiliaria de Tarragona, que establece en su artículo 13 una indemnización de seis días de salario base por mes trabajado (que, salvo que el salario base tenga mucho

⁸¹ Convenio de Mercadona (código 90104552012024)

menos peso del habitual en el total de retribuciones, es muy superior al mínimo que fija el ET).

Una de las modificaciones más destacadas del artículo 15 en la reforma laboral de 2021 es lo que afecta a **la conversión en fijo por concatenación de contratos**, pues además de acortar la referencia cuando la concatenación se da sobre la misma persona trabajadora, en lógica con la reducción de la duración máxima, se establecía también para la concatenación sobre el puesto de trabajo. En la reforma se estableció de manera clara que las consecuencias de dicha concatenación es la conversión del contrato en fijo (sin más apellidos). Sin embargo, hasta dos convenios sectoriales regulan que en estos casos se transforma en fijos discontinuos, lo que en nuestra opinión es contrario a la ley. Así, el convenio de trabajo en el campo de Almería, que afecta a 57.000 personas trabajadoras, regula en su artículo 10 que *“adquirirá la condición de fijo discontinua la persona que ocupe un puesto de trabajo que haya estado ocupado con o sin solución de continuidad, durante más de dieciocho meses en un periodo de veinticuatro meses mediante contratos por circunstancias de la producción, incluidos los contratos de puesta a disposición realizados con empresas de trabajo temporal”*⁸².

Y el convenio de Instalaciones deportivas y gimnasios, que afecta a 119.500 personas trabajadoras, establece en su artículo 18 que *“(…) Las personas trabajadoras que en un período de veinticuatro meses hubieran estado contratados durante un plazo superior a dieciocho meses, con o sin solución de continuidad, para el mismo o diferente puesto de trabajo con la misma empresa, grupo de empresas o distinta/s, en este caso como resultado de uno o más procesos de subrogación, mediante dos o más contratos por circunstancias de la producción, sea directamente o a través de su puesta a disposición por empresas de trabajo temporal, adquirirán la condición de personas trabajadoras fijas o fijas discontinuas.”*⁸³

También alguno de los convenios establece otros períodos superiores de referencia (24 meses en un período de 30, como en el convenio de Grupo Importaco Frutos Secos⁸⁴).

Para finalizar con la regulación derivada del artículo 15 del ET, la reforma laboral estableció de manera nítida que cualquier incumplimiento de dicho artículo hace que el contrato se considere fijo. Algunos convenios refuerzan esos criterios con redacciones que desarrollan los casos en los que se considera fraude de ley. Destaca el convenio de Marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla la Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia, que

⁸² Convenio de trabajo en el campo de Almería (código 04000795011990)

⁸³ Convenio de instalaciones deportivas y gimnasios (código 99015105012005)

⁸⁴ Artículo 16 Convenio Grupo Importaco Frutos Secos (código 90100053012012)

establece en su artículo 43 que *“se considerarán también en fraude de ley los contratos de duración determinada en cualquiera de sus modalidades, suscrito a continuación de otro ya prorrogado o que haya agotado su duración máxima, de la misma o distinta modalidad con la misma causa para cubrir actividades de la misma categoría o puesto de trabajo equivalente en una misma empresa con independencia de la entidad que lo contrate, cuya actividad esté comprendida en el ámbito funcional del convenio.”*⁸⁵

Otros, por el contrario, “rebajan” el mandato del artículo 15, estableciendo criterios contrarios a la ley. Así, el artículo 10 del convenio de trabajo en el campo de Almería recoge que *“las personas contratadas incumpliendo lo establecido en este artículo adquirirán la condición de fijas discontinuas”*, en lugar de fijas, sin más apellidos, como establece la ley en la actualidad.

Pocos convenios mejoran los derechos de información y participación en esta materia. Queremos destacar especialmente, por ser muy completo tanto en los criterios de transformación de empleo temporal en fijo cuando se acredite su necesidad, como en la información y seguimiento por la RLPT, la regulación del artículo 13.2 del convenio de DHL Supply Chain de Álava⁸⁶, que no reproducimos por ser muy extensa.

También hemos analizado los convenios que fijan limitaciones -numéricas o porcentuales- a la contratación temporal. Como podemos observar, el 13% de las personas trabajadoras reguladas por convenios tiene cláusulas de este tipo, más en los convenios sectoriales que en los de empresa.

Como indicábamos en el pasado balance, esta es una materia que muy probablemente en convenios de empresas medianas y grandes no se trate de manera específica en la regulación porque forme parte de la actividad cotidiana sindical y porque, lo que es más importante, se vigile de manera más intensa la causalidad en la contratación. Y es cierto que la nueva norma en materia de contratación temporal ha mostrado su eficacia y al reducirse drásticamente el porcentaje de personas trabajadoras con contrato temporal -el último dato es de un 12% en el empleo privado- quita intensidad a esta reivindicación. Pero no deja de ser útil, especialmente en los convenios sectoriales de cara a las empresas pequeñas y/o con baja presencia sindical.

⁸⁵ Convenio de Marroquinería, cueros repujados y similares de Madrid, Castilla la Mancha, La Rioja, Cantabria, Burgos, Soria, Segovia, Ávila, Valladolid y Palencia (código 99003385011981)

⁸⁶ Convenio de empresa Supply Chain (código 01100010012013)

Eso no quita que, tal y como señalábamos en el anterior informe, que debamos revisar los porcentajes que se fijan porque, en muchos casos, establecen mayor porcentaje que el que los datos reales de empleo de dichos ámbitos arrojan⁸⁷.

TABLA 75. Convenios que fijan un % máximo de temporalidad				
ÁMBITO FUNCIONAL	Fijan %			
	Nº	%	Personas trabajadoras	%
Centro de trabajo	6	5,26	4.585	11,73
Empresa	25	8,50	10.159	3,88
Franja	2	11,11	789	11,85
Grupo de Empresas	1	6,25	1.481	4,81
Sector	30	10,87	350.605	14,19
Total general	64	8,91	367.619	13,09

Fuente: Elaboración propia

TABLA 76. Convenios que fijan un % máximo de temporalidad						
ÁMBITO FUNCIONAL	Hasta 12%		Del 13% al 30%		Más del 30%	
	Nº CC	Personas trabajadoras	Nº CC	Personas trabajadoras	Nº CC	Personas trabajadoras
Centro de trabajo	2	1.465	4	3.120	0	0
Empresa	8	4.817	15	4.937	2	405
Franja	0	0	2	789	0	0
Grupo de Empresas	0	0	1	1.481	0	0
Sector	2	78.738	11	91.589	17	180.278
Total general	12	85.020	33	101.916	19	180.683

Fuente: Elaboración propia

Por último, conviene revisar que no se “cuelen” en los convenios párrafos o expresiones que, suponemos, han servido para la preparación o explicación de las plataformas negociadoras, o para explicar la reforma laboral, pero que se cuelan en textos normativos (eso es un convenio colectivo) sin aportar más que confusión. Hemos detectado varios de ellos, pero sirva de ejemplo lo que se recoge en el convenio del campo de Toledo, que en el artículo 12, relativo a las modalidades de contratación, dice:

“Contrato por circunstancias ocasionales e imprevisibles.

Este contrato es el más parecido al que se utilizaba hasta ahora como contrato eventual por circunstancias de la producción. Se refiere a casos

⁸⁷ Los siguientes convenios establecen un máximo de contratación temporal igual o superior al 50% de la plantilla: Comercio de juguetes, deportes, artículos de regalo, etc. de Zaragoza (código 50000275011982), Hostelería de Zaragoza (código 50000655011982), Industrias de hostelería de Huelva (código 21000585011981), Pastelería, confitería, bollería y repostería de Palencia (código 34000555011992), Sector de la pizarra de Galicia (código 82000215011993), Centros de enseñanza privada de régimen general o enseñanza reglada sin ningún nivel concertado o subvencionado (código 99001925011986), Hostelería de Córdoba (código 14000355011982), Exhibición cinematográfica de Alicante (código 03000085011981) y Comercio de piel, cuero y calzado de Cantabria (código 39100015012011).

en los que se produce una demanda imprevisible (que no se debe a la estacionalidad) y que es ocasional (es decir, no permanente).

La duración máxima del contrato es de 6 meses. Y estos pueden ser ampliables por convenio colectivo de ámbito sectorial hasta un año.

Contrato por circunstancias ocasionales y previsibles

En este caso, se trata de atender con la contratación a circunstancias ocasionales, previsibles y que tengan una duración reducida y delimitada en el tiempo. El elemento más característico de este tipo de contrato es que las empresas solo lo podrán utilizar un máximo de 90 días en el año natural. Estos 90 días no se computarán por trabajador o contrato. Sino de manera global.

Será necesario ver el avance de los contratos indefinidos y temporales a lo largo de este año para poder cotejar si la nueva regulación laboral está siendo efectiva.”⁸⁸

Fijos discontinuos

Como ya decíamos en el balance anterior, la figura del fijo discontinuo es una de las apuestas más importantes de la reforma laboral pactada en 2021. Además de una causalización más precisa y de la unificación en un único artículo de normas anteriormente dispersas, pretende estabilizar muchos empleos en los que, anteriormente, venía utilizándose de manera abusiva la contratación temporal con la excusa de la estacionalidad o discontinuidad de las necesidades de mano de obra.

El artículo 16 remite aspectos muy importantes a la negociación colectiva, muchos de ellos -uso de la modalidad sustentada en contrata y subcontratas, criterios de llamamiento, información a las personas trabajadoras y a la RLPT de períodos de actividad, vacantes, fijación de períodos mínimos de actividad, autorización de fijos discontinuos a tiempo parcial, etc.- son clave para un control sobre el uso adecuado de esta figura. En la regulación del artículo 16 se establece claramente cuándo se restringe a la negociación colectiva sectorial o cuándo se amplía a todos los convenios colectivos, e incluso acuerdos de empresa, y con qué preferencias (con independencia, obviamente, de las establecido en el artículo 84.2 del ET).

Con relación al pasado año, ha descendido el número de convenios colectivos que regulan los contratos fijos discontinuos. Del 67,12% de personas trabajadoras reguladas por convenios registrados en 2023 se ha pasado a poco más del 52%. El descenso más acusado se da en los convenios de sector (baja 16 puntos y medio), pero también en los de empresa o grupos de empresa. Solo sube en los convenios

⁸⁸ Convenio del campo de Toledo (código 45000075011981)

franja y en los de centro de trabajo, pero estos afectan a muchas menos personas trabajadoras.

TABLA 77. Convenios colectivos que regulan el contrato fijo discontinuo				
ÁMBITO FUNCIONAL	Convenios		Personas trabajadoras	
	Nº	%	Nº	%
Centro de trabajo	17	14,91	3.966	10,15
Empresa	56	19,05	42.236	16,12
Franja	4	22,22	2.891	43,41
Grupo de Empresas	4	25	3.728	12,11
Sector	115	41,67	1.412.211	57,17
Total general	196	27,3	1.465.032	52,16

Fuente: Elaboración propia

TABLA 78. Convenios colectivos que regulan el contrato fijo discontinuo				
FEDERACIÓN DE CCOO	Convenios		Personas trabajadoras	
	Nº	%	Nº	%
HABITAT	26	23,85	228.731	32,53
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	47	30,13	269.292	72,43
SERVICIOS	42	31,34	553.933	49,61
ENSEÑANZA	10	45,45	113.562	90,96
INDUSTRIA	60	24,19	248.034	59,4
SANIDAD	11	28,95	51.480	78,87
COMPARTIDOS	0	0	0	0
Total general	196	27,3	1.465.032	52,16

Fuente: Elaboración propia

Si lo analizamos por federaciones, y lo comparamos con los datos de 2023, las diferencias son muy notables: desciende bruscamente el porcentaje en las federaciones de Hábitat (del 90,26% al 32,53%) y Servicios (del 77,49% al 49,61%). En el caso de la primera se explica porque determinados convenios sectoriales registrados en 2024 y muy importantes en volumen de personas afectadas (peluquerías, institutos de belleza y gimnasios, saneamiento público y limpieza viaria, construcción Madrid, etc.) no lo regulan. En el caso de la Federación de Servicios, ocurre lo mismo con los convenios de Mercadona, cajas de ahorro, empresas de gestión y mediación inmobiliaria o comercio textil de Madrid.

Por el contrario, es muy significativo el incremento en la Federación de Sanidad (que pasa del 15,38% de 2023 al 78,87%), siendo también significativo en Servicios a la ciudadanía (del 50,22% al 72,43%) o Industria (del 43,44% al 59,4%), fruto en este último caso del mayor peso de los convenios del sector agropecuario en este año 2024. Enseñanza mantiene un porcentaje muy alto (en 2023 fue el 80,18%).

En cuanto a las Comunidades Autónomas, depende mucho del peso de determinados convenios en la ponderación de cada una de ellas, y en algún caso de los pocos

convenios sectoriales de la muestra de 2024. Así, Illes baja del 87% de 2023 al 11,39% de este año, el estado del 82,62% al 31,55%. En sentido contrario, Madrid pasa del 43,36% al 81,84%.

TABLA 79. Convenios colectivos que regulan el contrato fijo discontinuo				
CCAA Y ÁMBITO ESTATAL	Convenios		Personas trabajadoras	
	Nº	%	Nº	%
ANDALUCIA	28	37,33	265.112	86,47
ARAGON	7	25	53.072	75,23
ASTURIAS	3	12,5	12.253	21,39
CANTABRIA	5	23,81	3.154	39,3
CASTILLA LA MANCHA	16	39,02	75.024	64,71
CASTILLA Y LEON	10	18,52	26.966	51,08
CATALUNYA	27	32,93	131.447	70,7
CEUTA	0	0	0	0
EUSKADI	9	13,04	10.895	21,98
EXTREMADURA	0	0	0	0
GALICIA	10	22,73	11.456	26,02
ILLES BALEARS	4	66,67	6.848	11,39
ISLAS CANARIAS	6	30	17.001	67,41
LA RIOJA	0	0	0	0
MADRID	9	20	362.464	81,84
MELILLA	0	0	0	0
MURCIA	12	57,14	18.501	34,75
NAVARRA	10	47,62	8.365	72,27
PAIS VALENCIA	13	32,5	103.006	66,99
ESTATALES	27	27,55	359.468	31,35
Total general	196	27,3	1.465.032	52,16

Fuente: Elaboración propia

No se reproducen en este informe por ser bastante extensas, pero hay dos cláusulas en convenios colectivos de empresa o centro de trabajo relativas a fijos discontinuos que nos han parecido muy completas y, por ello, que consideramos interesante dar su referencia: la del convenio colectivo de la Compañía Cervecera Damm SL para la provincia de Barcelona⁸⁹ y el convenio del Hospital San Juan de Dios de Aljarafe de Sevilla⁹⁰.

Por el contrario, y como ejemplo de cláusula absolutamente abusiva y leonina para la persona trabajadora (con el añadido de que se trata de un convenio de empresa de una ETT y la cláusula se centra en las condiciones del personal de puesta a

⁸⁹ Anexo 1 del Quinto convenio colectivo de Compañía Cervecera Damm SA, fábrica de cerveza, para la provincia de Barcelona (código 08100182012012)

⁹⁰ Artículo 22 convenio Hospital San Juan de Dios Aljarafe (código 41004812012008)

disposición, con lo que puede afectar a cualquier sector) destaca la del convenio de Imán Temporing ETT SL⁹¹.

El primer aspecto que hay que analizar es si se regulan los criterios de llamamiento. El artículo 16 remite a la regulación del convenio colectivo o, incluso, al acuerdo de empresa. Es obvio que este es uno de los elementos nucleares de la regulación de esta modalidad contractual.

TABLA 80. Convenios colectivos que regulan los criterios de llamamiento				
ÁMBITO FUNCIONAL	Convenios		Personas trabajadoras	
	Nº	%	Nº	%
Centro de trabajo	15	88,24	3.684	92,89
Empresa	46	82,14	39.925	94,53
Franja	4	100	2.891	100
Grupo de Empresas	3	75	2.279	61,13
Sector	89	77,39	1.271.569	90,04
Total general	157	80,1	1.320.348	90,12

Fuente: Elaboración propia. Datos sobre los convenios que regulan el fijo discontinuo

TABLA 81. Convenios colectivos que regulan los criterios de llamamiento (sobre el total que regula el contrato fijo discontinuo)				
FEDERACIÓN DE CCOO	Convenios		Personas trabajadoras	
	Nº	%	Nº	%
HABITAT	21	80,77	225.176	98,45
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	41	87,23	258.153	95,86
SERVICIOS	29	69,05	489.098	88,3
ENSEÑANZA	6	60	97.953	86,26
INDUSTRIA	53	88,33	228.948	92,31
SANIDAD	7	63,64	21.020	40,83
Total general	157	80,1	1.320.348	90,12

Fuente: Elaboración propia. Datos sobre los convenios que regulan el fijo discontinuo

El porcentaje se mantiene muy alto, al igual que en el pasado año (que fue del 87%), sin que haya habido variaciones significativas por el ámbito funcional. Con relación a la federación tampoco hay variaciones significativas, si bien Sanidad reduce de manera significativa el porcentaje (del 61,48% al 40,83%).

En la distribución por Comunidades Autónomas destaca Extremadura, Ceuta y Melilla, donde ningún convenio lo regula, y el descenso pronunciado en los casos de Castilla y León (del 44,71% al 15,74%) y Euskadi (del 44,36% al 9,64%).

⁹¹ Artículo 16 convenio Imán Temporing ETT SL (código 90104592012024)

TABLA 82. Convenios colectivos que regulan los criterios de llamamiento				
CCAA Y ÁMBITO ESTATAL	Convenios		Personas trabajadoras	
	Nº	%	Nº	%
ANDALUCIA	23	82,14	254.981	96,18
ARAGON	7	100	53.072	100
ASTURIAS	3	100	12.253	100
CANTABRIA	5	100	3.154	100
CASTILLA LA MANCHA	14	87,5	70.092	93,43
CASTILLA Y LEON	5	50	4.245	15,74
CATALUNYA	20	74,07	88.509	67,33
CEUTA	0	0,00	0	0,00
EUSKADI	3	33,33	1.050	9,64
GALICIA	8	80	9.756	85,16
ILLES BALEARS	2	50	3.187	46,54
ISLAS CANARIAS	3	50	14.783	86,95
LA RIOJA	0	0,00	0	0,00
MADRID	8	88,89	352.464	97,24
MELILLA	0	0,00	0	0,00
MURCIA	12	100	18.501	100
NAVARRA	9	90	7.696	92
PAIS VALENCIA	11	84,62	76.677	74,44
ESTATALES	24	88,89	349.928	97,35
Total general	157	80,1	1.320.348	90,12

Fuente: Elaboración propia. Datos sobre los convenios que regulan el fijo Discontinuo

Bastantes convenios colectivos incorporan la previsión de que no procederá la contratación temporal si existen personas fijas discontinuas sin llamar en las mismas áreas / categorías, o recogen una ampliación de los supuestos en los que se debe producir el llamamiento, incorporando otras causas que serían objeto de otro tipo de contratación, para de esta manera tratar de incrementar los períodos de actividad. Así, por ejemplo, el convenio de UTE Ecolugo⁹² establece en su artículo 3.3 una ampliación muy completa (y arriesgada en su causalidad):

“De conformidad con el art. 16.1 del Estatuto de los Trabajadores, se señalan las siguientes situaciones como de trabajo estacional o no estacional, pero en todo caso de prestación intermitente y con períodos de ejecución ciertos, ya sean determinados o indeterminados:

- *Necesidades del servicio. Aunque se trata de la actividad normal de la empresa, se producen incrementos intermitentes de actividad que deben ser cubiertos, en la medida de lo posible, con contratos fijos discontinuos.*
- *Cobertura de períodos vacacionales de personas trabajadoras, de acuerdo con el calendario que anualmente se fija en la empresa y con*

⁹² Convenio UTE Ecolugo (código 27100380012024)

los pactos colectivos e individuales de disfrute de los mismos. Las vacaciones producen déficit de plantilla que, al margen del recurso a los contratos por circunstancias de la producción del art. 15.2 ET, entran en el ámbito causal del art. 16.1 por su carácter cíclico y previsible.

- *Cobertura de ausencias de trabajadores derivadas de permisos y licencias. Se trata de circunstancias de acaecimiento previsible. Las ausencias derivadas del ejercicio de estos derechos suponen un déficit de mano de obra ocasional que requiere el recurso a sistemas de cobertura que se adecúen a una circunstancia recurrente y previsible, a la que se ajusta correctamente el trabajo fijo-discontinuo.*

- *Cobertura de suspensiones de contratos (incapacidad temporal, excedencia, incapacidad permanente) y cualquier supuesto de reserva total o parcial de puesto de trabajo contemplado en la legislación aplicable y en el convenio colectivo, así como excedencias voluntarias. El volumen de estas circunstancias aconseja, por su carácter previsible y recurrente en términos colectivos, utilizar el trabajo fijo-discontinuo de forma complementaria o alternativa al recurso a contratos de sustitución.”*

Más amplio y simple (y en un convenio que afecta a miles de personas trabajadoras) el convenio de Servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones⁹³ establece que *“podrán realizarse llamamientos de las personas contratadas bajo esta modalidad contractual, para sustituir a personas con reserva de puesto de trabajo y para necesidades circunstanciales de la producción.”*

Siendo el objetivo muy loable, y dado que son circunstancias que a menudo llevarán a un llamamiento de muy corta duración, o de duración incierta o probablemente en centros o actividades no habituales, resulta muy conveniente que en paralelo se regulen las consecuencias de no acudir a los llamamientos cuando se produzcan por esas causas (o por una duración inferior a una determinada, o fuera de los períodos o centros habituales, etc.) para evitar las consecuencias de no acudir a dichos llamamientos.

Hay convenios colectivos que si contemplan en determinadas circunstancias excepcionales las consecuencias de no acudir a los llamamientos cuando el mismo se da en circunstancias que lo hacen extraordinario. Así, por ejemplo, los convenios de la empresa Ultracongelados Virto SA recogen que *“las personas que, de acuerdo con los procedimientos previstos en el Convenio y en la Ley, asciendan a una categoría*

⁹³ Artículo 17.4 convenio de Servicios auxiliares de información, recepción, control de accesos y comprobación de instalaciones (código 99100265012021)

superior tendrán derecho de reserva de su número de orden de antigüedad para su llamamiento en la anterior categoría, al objeto de no perjudicar la promoción de las personas fijas discontinuas en la empresa, percibiendo en cada caso el salario que corresponda al trabajo efectivamente realizado”⁹⁴.

Destaca también la regulación del convenio de la empresa Explotaciones Turísticas Candanchú SA -con dos temporadas turísticas muy marcadas y diferenciadas-, que establece que *“en todo caso y a todos los efectos y derechos contemplados en este convenio, se considerarán independientes los contratos suscritos para prestar servicios de temporada de verano e invierno por un/a mismo/a trabajador/a, de tal suerte que la falta de incorporación a uno de ellos no significa la pérdida de derechos respecto del otro”⁹⁵.*

Para finalizar lo relativo a la regulación de los criterios de llamamiento, en el convenio colectivo de PMG Asturias Power Metal SAU se regula que *“ambas partes establecen los criterios objetivos y formales por los que debe regirse el llamamiento de los empleados fijos discontinuos tanto propios, como cedidos por Empresas de Trabajo Temporal, para cubrir las necesidades temporales de la empresa de acuerdo con la normativa vigente”⁹⁶.* Siendo claro el objetivo sindical de dicha regulación, resulta contrario a norma de un lado que desde el convenio de la empresa usuaria se regulen las condiciones de llamamiento de la ETT y, de otro, si hay llamamiento se supone que obedece a un puesto de trabajo de fijo discontinuo, y dicho puesto no puede cubrirse legalmente con un contrato de puesta a disposición.

El artículo 16 del ET recoge la figura del contrato fijo discontinuo para aquellas actividades estacionales o de temporada, o que tienen períodos de prestación intermitentes. También se regula para la prestación de servicios en el marco de la ejecución de contratos. En este último caso, en el que los períodos de inactividad *“solo podrán producirse como plazos de espera de recolocación entre subcontrataciones”*, la norma establece un período de referencia de 3 meses de período de inactividad, permitiendo a la negociación colectiva sectorial la regulación de otro período. El objetivo no es otro que evitar que el contrato se quede “en el limbo”, sin finalización formal (y sin indemnización por fin de contrato o despido).

Del total de convenios sectoriales que regulan el contrato fijo discontinuo, poco más de la cuarta parte regulan el período de inactividad entre contratos. En varios casos

⁹⁴ Artículo 12 del convenio de Ultracongelados Virto SA – centro Funes (código 31007512011998) y artículo 12 del convenio de Ultracongelados Virto SA – centro Azagra (código 31007522011998)

⁹⁵ Artículo 13 del convenio de Explotaciones Turísticas Candanchú SA (código 22100112012019).

⁹⁶ Artículo 21 convenio PMG Asturias Powder Metal SAU (antes Sinterstahl Asturias SA) (código 33003422011999)

esto tiene lógica, pues son sectores donde apenas va a existir esta modalidad de fijos discontinuos.

De los casos en los que si se regula, en ningún caso se disminuyen esos tres meses de referencia, y se amplían en la mayoría de los casos. Destaca en Servicios a la Ciudadanía, por el volumen de personas afectadas, el Convenio de Instalaciones deportivas y gimnasios que regula 10 meses de inactividad máxima.

TABLA 83. Convenios colectivos sectoriales que regulan el período máximo entre contrata del contrato fijo discontinuo				
FEDERACIÓN DE CCOO	Convenios		Personas trabajadoras	
	Nº	%	Nº	%
HABITAT	6	23,08	166.287	72,7
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	4	8,51	158.803	58,97
SERVICIOS	2	4,76	27.048	4,88
ENSEÑANZA	4	40	35.909	31,62
INDUSTRIA	1	1,67	200	0,08
SANIDAD	0	0	0	0
Total general	17	8,67	388.247	26,5

Fuente: Elaboración propia. Datos sobre los convenios sectoriales que regulan el fijo Discontinuo

Mención aparte merece el caso de determinados convenios colectivos del ámbito del sector de la construcción, integrados en la federación de Hábitat. Como ya señalábamos el pasado año con relación al Convenio General de la Construcción, la regulación de este supuesto en dichos ámbitos hace que el período entre contrata sea indefinido y quede a plena disposición del empresario. La redacción en todos los casos es similar a esta:

“Dadas las peculiaridades de las actividades enmarcadas en el ámbito funcional del presente convenio, se hace preciso regular la modalidad contractual de fijo discontinuo en el sector de ferralla. Se determina que, en contrata, subcontratas y concesiones administrativas el plazo máximo de inactividad se corresponderá con el período de tiempo en el que no sea precisa la prestación de servicios de la persona trabajadora porque la actividad de la empresa no lo requiera o por no existir necesidad de incrementar la plantilla, en la provincia en la cual aquélla suscribió el contrato de trabajo”⁹⁷.

Podría interpretarse que, dado que el mandato del artículo 16.4 es a que se establezca un plazo en los convenios sectoriales y que, en defecto de previsión convencional, el mismo será de tres meses, habría que entender que no fija plazo y, por tanto, que el mismo es de tres meses. Pero esa interpretación choca en cierta

⁹⁷ Artículo 10 convenio de industrias de ferralla (código99012395011999)

medida con el resto de la regulación y, especialmente, con que habilite a la rescisión indemnizada a partir del vigésimo quinto mes.

TABLA 84. Convenios colectivos sectoriales que regulan el período máximo entre contrata del contrato fijo discontinuo				
FEDERACIÓN DE CCOO	3 MESES		DE 4 A 6 MESES	
	Convenios	Personas trabaj.	Convenios	Personas trabaj.
HABITAT	1	27.069	0	0
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	0	0	1	42.125
SERVICIOS	1	2.643	0	0
ENSEÑANZA	0	0	3	25.909
INDUSTRIA	1	200	0	0
SANIDAD	0	0	0	0
Total general	3	29.912	4	68.034
FEDERACIÓN DE CCOO	DE 6 A 12 MESES		MÁS 12 MESES	
	Convenios	Personas trabaj.	Convenios	Personas trabaj.
HABITAT	0	0	5	139.218
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	3	116.678	0	0
SERVICIOS	1	24.405	0	0
ENSEÑANZA	1	10.000	0	0
INDUSTRIA	0	0	0	0
SANIDAD	0	0	0	0
Total general	5	151.083	5	139.218

Fuente: Elaboración propia. Datos sobre los convenios sectoriales que regulan el fijo Discontinuo

Otra de las opciones que da el ET es la posibilidad de regular el período mínimo de llamamiento.

TABLA 85. Convenios colectivos sectoriales que regulan un período mínimo de llamamiento				
FEDERACIÓN DE CCOO	Convenios		Personas trabajadoras	
	Nº	%	Nº	%
HABITAT	5	19,23	16.379	7,16
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	1	2,13	1.045	0,39
SERVICIOS	7	16,67	296.362	53,5
ENSEÑANZA	2	20	5.500	4,84
INDUSTRIA	2	3,33	5.170	2,08
SANIDAD	1	9,09	15.625	30,35
Total general	18	9,18	340.081	23,21

Fuente: Elaboración propia. Datos sobre el total de convenios sectoriales que regulan el fijo discontinuo

Destaca nuevamente en este apartado la federación de Servicios, que en más de la mitad de los convenios sectoriales que regulan esta figura lo contempla (y más del 80% de las personas trabajadoras que tienen un período mínimo regulado están adscritos a dicha federación) que denota la existencia de estrategias sindicales con

tal fin. Destaca también, al igual que en el pasado año, el caso de la federación de Sanidad. En el caso de la federación de Enseñanza tenía el pasado año más del 90%, pero respondía a un único convenio colectivo sectorial que lo regulaba.

Algunos convenios colectivos establecen garantías adicionales en esta materia. Destaca el convenio de industrias de hormas, tacones, pisos, plantas y cuñas de plástico de Alicante⁹⁸, que establece:

“Se garantizará un periodo de llamamiento mínimo de 150 días al año. En el caso de una caída de la demanda materializada en la falta de pedidos que haga imposible el llamamiento en las fechas previstas, se comunicará por escrito a las personas afectadas y a la RLT indicando que se va a retrasar el tiempo del llamamiento. En caso de que no existan garantías de la duración mínima de los 150 días, se tendrá que proceder a realizar un expediente de regulación temporal de empleo.”

Otros permiten consolidar esos llamamientos adicionales como parte del llamamiento mínimo garantizado, como el convenio de comercio de materiales de construcción y saneamiento de Pontevedra, que establece *“se podrán efectuar llamamientos manteniendo la condición de fijo discontinua fuera del periodo garantizado. En el caso de que en un período de tres años se repitan en tiempo aproximadamente coincidente los períodos de llamamiento fuera del período garantizado, este se consolidará como tempo garantizado”*⁹⁹.

En otros casos se establece no un período mínimo de llamamiento sino un período máximo de inactividad, como en el convenio de limpieza de edificios y locales del Principado de Asturias, que regula que *“dado que las peculiaridades de la actividad del sector de limpieza así lo justifican, los contratos fijos discontinuos podrán celebrarse tanto a jornada completa, como a tiempo parcial, con una jornada mínima de 12 horas semanales. Los periodos de inactividad entre llamamientos no serán superiores a 105 días, salvo que la actividad realizada, por su estacionalidad, no permita cumplir con el límite de 105 días de inactividad entre llamamientos, y así lo acredite la empresa. En este último supuesto de inactividad superior a 105 días entre llamamientos, la jornada mínima en jornadas parciales será de 18 horas semanales”*¹⁰⁰.

⁹⁸ Artículo 18.4 convenio de Industrias de hormas, tacones, pisos, plantas y cuñas de plástico de Alicante (código 03000735011981)

⁹⁹ Artículo 5 convenio de Comercio de materiales de construcción y saneamiento (código 36000345011982).

¹⁰⁰ Artículo 15 convenio de limpieza de edificios y locales del Principado de Asturias (código 33000735011979).

En otras ocasiones vinculan el período mínimo de actividad con el número de llamamientos como en el convenio de Hostelería de Jaén¹⁰¹, que recoge:

“A los trabajadores/as fijos/as discontinuos se les garantizará un periodo de actividad en relación al número de llamamientos que las empresas puedan utilizar para cumplir con dicho periodo y que será:

- *120 días de actividad: 4 llamamientos*
- *180 días de actividad: 5 Llamamientos*

El periodo mínimo de actividad por anualidad, no será exigible si existe rechazo de algún llamamiento por parte de la persona trabajadora fija discontinua.”

El artículo 16 establece la posibilidad de que los convenios colectivos de ámbito sectorial determinen la obligación de las empresas de elaborar un censo anual del personal fijo-discontinuo. Dicho censo es un instrumento fundamental para poder realizar el seguimiento sindical de la utilización de dicha figura, el cumplimiento de los criterios de llamamiento, etc. Ya en los pasados balances anuales advertíamos con de que era una disposición que apenas aparecía en los convenios sectoriales que regulaban la figura del fijo discontinuo (apenas en el 13,97% de las personas trabajadoras afectadas por los mismos). Pues bien, en este punto los datos de 2024 duplican a los del pasado año, aunque siguen siendo claramente insuficientes.

TABLA 86. Convenios colectivos sectoriales que regulan la obligación de poner a disposición de la RLPT un censo de personas trabajadoras fijas discontinuas				
FEDERACIÓN DE CCOO	Convenios		Personas trabajadoras	
	Nº	%	Nº	%
HABITAT	0	0,00	0	0,00
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	9	19,15	87.149	32,36
SERVICIOS	9	21,43	108.608	19,61
ENSEÑANZA	2	20	1.609	1,42
INDUSTRIA	12	20	164.558	66,34
SANIDAD	1	9,09	15.625	30,35
Total general	36	18,37	411.899	28,12

Fuente: Elaboración propia. Datos sobre el total de convenios sectoriales que regulan el fijo discontinuo

El artículo 16.5 establece que los convenios colectivos sectoriales podrán establecer *“cuando las peculiaridades de la actividad del sector así lo justifiquen, la celebración a tiempo parcial de los contratos fijos-discontinuos”*. Este es uno de los aspectos más sensibles para el desarrollo correcto del artículo 16. Desde el punto de vista legal requiere que se acuerde en el convenio sectorial y que las particularidades del sector

¹⁰¹ Artículo 23 Convenio de Hostelería de Jaén (código 23000425011983).

lo justifiquen, cuestión esta que en la mayoría de las ocasiones se ventila con una referencia genérica sin más.

En los convenios registrados en 2024 se ha producido un descenso bastante significativo de los convenios colectivos que regulan esta figura: frente al 75% de las personas trabajadoras del año 2023, en este año solo el 58% de las personas trabajadoras afectadas por un convenio sectorial que regula la figura de los fijos discontinuos establece la posibilidad de que haya fijos discontinuos a tiempo parcial.

TABLA 87. Convenios colectivos sectoriales que regulan la posibilidad de que haya fijos discontinuos a tiempo parcial				
FEDERACIÓN DE CCOO	Convenios		Personas trabajadoras	
	Nº	%	Nº	%
HABITAT	9	34,62	85.466	37,37
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	19	40,43	170.285	63,23
SERVICIOS	21	50	433.131	78,19
ENSEÑANZA	6	60	83.287	73,34
INDUSTRIA	7	11,67	47.632	19,2
SANIDAD	4	36,36	32.425	62,99
Total general	66	33,67	852.226	58,17

Fuente: Elaboración propia. Datos sobre los convenios sectoriales que regulan el fijo Discontinuo

No se cuestiona que dicha figura no esté justificada en algunos sectores o actividades (por ejemplo, ya destacábamos en el pasado balance la muy correcta justificación de dicha figura que hacía el convenio general de la construcción para el caso de los formadores, o varios convenios de limpieza de edificios y locales para el caso de la limpieza de centros docentes), pero si se alerta sobre su regulación adecuada por los riesgos de precarización que supone.

TABLA 88. Convenios colectivos que regulan mínimo de jornada o llamamiento en fijos discontinuos a tiempo parcial				
FEDERACIÓN DE CCOO	Convenios		Personas trabajadoras	
	Nº	%	Nº	%
HABITAT	4	44,44	14.979	17,53
SERVICIOS A LA CIUDADANIA	1	5,26	1.045	0,61
SERVICIOS	7	33,33	303.262	70,02
ENSEÑANZA	0	0	0	0
INDUSTRIA	2	28,57	20.500	43,04
SANIDAD	1	25	1.924	5,93
Total general	15	22,73	341.710	40,1

Fuente: Elaboración propia. Datos sobre los convenios sectoriales que regulan el fijo discontinuo

Dicho análisis es significativo en cuanto a número de personas trabajadoras, con un peso decisivo del convenio de hostelería de Madrid, si bien se limita casi exclusivamente a la federación de Servicios (que, nos consta, lo marca expresamente en sus estrategias de negociación) y la federación de Industria. No podemos hacer la

comparativa con el pasado año porque esta materia no se analizó para los convenios de 2023.

Uno de los elementos que puede mitigar los riesgos de precarización que tiene la figura del fijo discontinuo a tiempo parcial es establecer en dichos convenios no solo la limitación más precisa de en qué actividades concretas se puede establecer dicha figura, sino fijar un mínimo de jornada y/o de período de llamamiento en esos casos u otras medidas complementarias. Hemos analizado en todos los convenios sectoriales que establecen el contrato fijo discontinuo a tiempo parcial si fijan alguno de estos elementos.

TABLA 89. Convenios colectivos sectoriales que regulan mínimo de jornada o llamamiento en fijos discontinuos a tiempo parcial			
Código convenio	Convenio Colectivo	Personas trabajadoras	Jornada mínima
09000455011983	PELUQUERIAS DE BURGOS	750	18 horas/semana
20002275012004	LIMPIEZA PUBLICA VIARIA Y RECOGIDA DE RESIDUOS SOLIDOS URBANOS	1.329	70% Jornada
28002085011981	HOSTELERIA Y ACTIVIDADES TURISTICAS	233.600	4 horas diarias
79100265012024	CONVENI COL·LECTIU DE VIGILANCIA, SALVAMENT I SOCORRISME AQUATIC PROFESSIONAL EN ESPAIS AQUATICS NATURALS	1.045	18 horas/semana
08000365011994	CAMPINGS I CIUTATS DE VACANCES DE LA PROVINCIA DE BARCELONA	1.662	20 horas/semana
08002875011995	COMERCIO MAYORISTA DE FRUTAS, VERDURAS, HORTALIZAS, PLATANOS Y PATATAS DE BARCELONA	2.500	20 horas/semana y mínimo 8 meses
18000185011981	CONVENIO COLECTIVO PARA EL COMERCIO EN GENERAL PARA GRANADA Y PROVINCIA	12.200	3 horas/día, 12 horas/semana, mínimo 4 meses
79000085011993	COMERC DE VIDRE, PISA, CERAMICA I SIMILARS	2.200	20 horas/semana
03004305012009	CLINICAS DENTALES, ESTOMATOLOGIA Y ODONTOLOGIA	1.924	20 horas/semana
21000585011981	INDUSTRIAS DE HOSTELERIA DE HUELVA	18.000	50% Jornada (y consolida 50% complementarias)
33000735011979	LIMPIEZA DE EDIFICIOS Y LOCALES DEL PRINCIPADO DE ASTURIAS	12.000	12 - 18 horas/semana
31004805011981	MADERA (INDUSTRIAS)	900	4 horas diarias
29004865011992	COMERCIO	35.000	36 horas a la semana
25000395011993	RECAPTACIO, EMMAGATZEMATGE, MANIPULACIO I VENDA DE FRUITES I VERDURES	18.000	120 días
39100015012011	CONVENIO COLECTIVO DEL COMERCIO DE LA PIEL, CUERO Y CALZADO DE CANTABRIA	600	4 horas diarias, 20 horas/semana

Fuente: Elaboración propia. Datos sobre el total de convenios sectoriales que regulan el fijo discontinuo

Para finalizar este análisis, queremos destacar algunos convenios colectivos que recogen cláusulas que son contrarias a la ley y que lesionan derechos de las personas trabajadoras. El convenio colectivo de la empresa Jake SA¹⁰² establece que *“durante los períodos de inactividad las personas trabajadoras fijas discontinuas no podrán prestar servicios en empresas del mismo sector”*.

El convenio de Lear European Holding Vigo SLU establece que *“En caso de despido, sin perjuicio de la antigüedad reconocida por el tiempo de la relación laboral, a efectos del cálculo de la indemnización que corresponda en cada caso se tendrá en cuenta únicamente el tiempo efectivo realmente trabajado. Todo ello en orden a la proporcionalidad que debe corresponder con respecto a personas trabajadoras indefinidos a tiempo completo”*¹⁰³. Y el convenio de la fábrica de Puentecesures de Nestlé España establece que *“el personal Fijo Discontinuo devengará la antigüedad en función del tiempo efectivamente trabajado a partir del inicio de su contratación como Fijo Discontinuo”*¹⁰⁴. En ambos casos dicha regulación se opone expresamente a lo previsto en el artículo 16.6 del ET que establece que *“las personas trabajadoras fijas-discontinuas tienen derecho a que su antigüedad se calcule teniendo en cuenta toda la duración de la relación laboral y no el tiempo de servicios efectivamente prestados, con la excepción de aquellas condiciones que exijan otro tratamiento en atención a su naturaleza y siempre que responda a criterios de objetividad, proporcionalidad y transparencia.”*. Y hay que recordar que esta regulación del ET traslada una sentencia anterior del TJUE. Otra cosa es que el módulo salarial para el cálculo de la indemnización solo contemple el efectivamente cobrado.

El convenio de Chocolates y Bombones Natra Oñati SA establece que *“las personas trabajadoras vinculadas a la Empresa con un contrato fijo discontinuo que, en un periodo de 24 meses, trabajen de forma efectiva durante un periodo mínimo de 18 meses, se convertirán en trabajadores indefinidos a tiempo parcial”*¹⁰⁵. Más allá de que incide en un elemento que aparece en varios convenios (la consideración de que determinados fijos discontinuos -los de llamamiento cierto- son en realidad indefinidos a tiempo parcial con distribución irregular, manteniendo con ello la norma anterior a la reforma de 2021), de hecho, supone imponer contra la ley desde el convenio una novación contractual con posibles consecuencias en el régimen de prestaciones y de condiciones de trabajo de forma especial en la jornada laboral

Para finalizar, y como curiosidad, el convenio del centro de trabajo de Esquiroz de BSH Electrodomésticos que establece una novación -voluntaria y, dado que es indemnizada, presumiblemente irreversible- de fijo ordinario a tiempo completo a

¹⁰² Artículo 11 convenio de Jake SA (código 30104250012024).

¹⁰³ Artículo 23 convenio Lear European Holding Vigo SLU (código 36004572012010).

¹⁰⁴ Artículo 20 convenio Nestlé España SA -Fábrica de Puentecesures (código 36001172011982).

¹⁰⁵ Artículo 31 convenio de Chocolates y Bombones Natra Oñati SA (código 20000252011983)

fijo discontinuo: *“el personal con contrato indefinido que manifieste su voluntad de cambiar el contrato de jornada completa a contrato fijo discontinuo recibirá por tal cambio la indemnización de 25 días del salario de la parte reducida por año de servicio con un máximo de una anualidad proporcional de dicha parte reducida. Los períodos a reducir serían de octubre a diciembre, o de enero a marzo, quedando una jornada anual del 75% (9 meses). Solo podrán solicitar este tipo de contrato el personal relacionado directamente con la producción”*.¹⁰⁶

¹⁰⁶ Artículo 6.1.5 del convenio de BSH Electrodomésticos España SA (Fábrica de Esquiroz) (código 31000842011998)

4. DIGITALIZACIÓN Y NUEVAS TECNOLOGÍAS: TELETRABAJO, DESCONEXIÓN DIGITAL E INTELIGENCIA ARTIFICIAL Y ALGORITMOS

Teletrabajo, desconexión digital e inteligencia artificial son tres materias de máxima actualidad, vinculadas con la utilización de las nuevas tecnologías en el ámbito laboral. De hecho, así parece considerarse -especialmente en el caso de las dos primeras-, pues varios convenios colectivos las recogen en un mismo capítulo o artículo, e incluso, comparten la misma comisión ambas materias¹⁰⁷.

Además, se han visto afectadas tanto por nuevas legislaciones, alguna muy reciente, y disponibles a su desarrollo a la negociación colectiva sobre temas concretos, especialmente por los compromisos adquiridos entre las organizaciones sindicales y empresariales en el V AENC, en el que se dedica un capítulo completo al teletrabajo, otro a la desconexión digital; y buena parte de su capítulo final, a la inteligencia artificial y sus algoritmos.

Estas circunstancias llevarían a suponer que estas tres materias debieran haberse abordado en un número relevante de convenios colectivos registrados en 2024. No obstante, los datos de la siguiente tabla no corroboran esa realidad, especialmente respecto a las cláusulas pactadas sobre inteligencia artificial y algoritmos.

TABLA 90. % TELETRABAJO, DESCONEXIÓN DIGITAL E IA RESPECTO CONVENIOS COLECTIVOS FIRMADOS Y REGISTRADOS en 2024				
	Nº Convenios		Personas afectadas	
TOTAL	718		2.808.822	
TELETRABAJO	90	12,53	658.837	23,46
DESCONEXIÓN DIGITAL	95	13,23	842.296	29,99
IA Y ALGORITMOS	11	1,53	233.655	8,32

Fuente: Elaboración propia

Teletrabajo

De la muestra realizada, tan solo 90 convenios colectivos han incluido cláusulas relativas al trabajo a distancia, es decir, un 12,53%. No obstante, es un porcentaje suficientemente representativo, pues no se aleja en exceso del 17,5% que proporciona el dato provisional de los convenios colectivos registrados en 2024 en la Encuesta de Convenios Colectivos de Trabajo del Ministerio de Trabajo y Economía Social.

¹⁰⁷ CC Empresa Metropolitana de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas de Sevilla, S.A. (EMASESA); VIII Convenio colectivo Sectorial Estatal de cadenas de tiendas de conveniencia; Grupo Importaco Frutos Secos; Convenio colectivo Clínicas Dentales, estomatología y odontología

Desarrollo normativo del Teletrabajo en la Negociación Colectiva

Aproximadamente un tercio de los convenios tienen un articulado extenso¹⁰⁸ sobre la materia. Este suele remitirse a un anexo o a disposiciones finales incluidas en el propio documento, aunque de manera excepcional algunos *acuerdos, protocolos o políticas*¹⁰⁹ no lo hacen, lo que puede dificultar tanto su conocimiento por parte de la plantilla, como su análisis.

Por otra parte, abundan las referencias a una comisión paritaria creada al efecto, ya sea para su puesta en práctica o su seguimiento/supervisión¹¹⁰. Respecto a la primera opción es aconsejable incorporar plazos, contenidos y composición, tal como consignan el Convenio Colectivo Empresa Metropolitana de Abastecimiento y Saneamiento de Aguas de Sevilla, S.A. (en adelante, EMASESA), *“en el plazo de seis meses, desde la publicación del presente Convenio, se creará una Comisión que abordará de manera específica el estudio del trabajo a distancia y teletrabajo y desarrollará las siguientes cuestiones 1. Definición del trabajo a distancia y regulación laboral vigente, 2. Registro de jornada. 3. Salud laboral y riesgos psicosociales. 4. Todas aquellas cuestiones que la Ley de trabajo a distancia, encomienda a la negociación colectiva, así como las que la propia Comisión considere oportuno trabajar”*; y el Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Real Club Deportivo Espanyol de Barcelona, SAD, *“se constituirá una Comisión de trabajo integrada por un máximo de 4 miembros de la Dirección de la empresa y por 4 miembros designados por el Comité Intercentros. Se realizará un proceso de negociación con el objetivo de alcanzar un acuerdo para establecer un procedimiento que permita el teletrabajo y el trabajo a distancia en unas condiciones concretas y óptimas”*.

El Teletrabajo en la Organización del Trabajo

El teletrabajo se define mayoritariamente como una forma de organización del trabajo, así por ejemplo el I Convenio Colectivo del Sector de Empresas de Servicios Funerarios de la Comunidad Autónoma de Extremadura, establece que *“las partes firmantes del presente Convenio, conscientes de las oportunidades que ofrecen las nuevas tecnologías para favorecer otras fórmulas de organización del trabajo distintas a las tradicionales que redunden en la optimización de la relación entre tiempo de trabajo y vida personal y familiar, plantean la posibilidad de que en las*

¹⁰⁸ Convenios colectivos de las empresas Siemens Energy, S.A; Bolsas y Mercados Españoles; TK Elevadores España, SLU; Grupo WFS Ground Handling; ArcelorMittal España; Nokia Spain, S.A. y Atos Major Events, SL. Convenios colectivos sectoriales estatales de Establecimientos financieros de crédito; Sectorial Estatal de Gestorías Administrativas y Sociedades Cooperativas de Crédito.

¹⁰⁹ Convenio colectivo del Grupo Enagas; Convenio colectivo de la Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona «La Caixa»; Convenio colectivo Grupo WFS Ground Handling.

¹¹⁰ Convenio colectivo de la Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona «La Caixa»

empresas pueda regularse el trabajo a distancia en su modalidad de teletrabajo". En el mismo sentido, el Convenio colectivo del Grupo Acciona Energía, formula como principios *"en materia de conciliación laboral y familiar [...] la utilización, cuando el tipo de trabajo a realizar y la tecnología disponible lo permitan, de nuevas formas de organización y ejecución del trabajo, incluido el teletrabajo"*. Ambos textos incorporan tres conceptos presentes asiduamente en los textos analizados: organización del trabajo, tecnología, y conciliación laboral y familiar. El Convenio colectivo de Siemens Energy, S.A, regula la modalidad de trabajo a distancia, evitando de este modo que *"se afiance la cultura de la presencialidad"*.

Trabajo a distancia inferior al 30 %

Muy pocos convenios colectivos contemplan la realización de teletrabajo no regular, y en esos casos no suelen aplicar el régimen previsto en la LTD. El Convenio colectivo para los establecimientos financieros de crédito, en los supuestos en los que la Dirección de la Empresa autorice la realización de trabajo a distancia durante un tiempo inferior al 30 % de la jornada de trabajo, *"únicamente se le dotará de los medios o herramientas que sean necesarios para el desarrollo de la actividad laboral"*. Para el Convenio colectivo de Siemens Energy, S.A, *"el tiempo efectivo de trabajo que no cumple un 30% de la jornada "no es trabajo a distancia ni está dentro del ámbito de aplicación de la LTD"*.

Por todo lo anterior, podemos considerar una buena cláusula, la establecida en el Convenio colectivo de empresas vinculadas Bolsas y Mercados Españoles, que estipula *"en el marco de la voluntariedad de esta modalidad de prestación de servicios, cada persona trabajadora podrá elegir, en atención a las necesidades de su departamento o área y previa conformidad de su responsable directo, entre uno y cuatro días de teletrabajo; esto es, que se desarrolle entre un 20 % y un 80 % de la jornada ordinaria en régimen de teletrabajo"*.

El lugar desde el que se teletrabaja

En cuanto al lugar desde el que realizar el trabajo a distancia, pese a que la LTD determina que se puede prestar en el domicilio de la persona trabajadora o en el lugar elegido por esta, existe una casuística variada. El articulado del Convenio colectivo de la empresa Robert Bosch España Fábrica Aranjuez, S. A. U., es un ejemplo representativo de la muestra de convenios: *"el teletrabajo se deberá prestar, con carácter general, en el domicilio de la persona trabajadora u otro lugar previamente designado por esta en su contrato de trabajo o en el acuerdo individual de teletrabajo. No obstante, excepcionalmente, el teletrabajo podrá desarrollarse en otro lugar distinto que garantice la adecuada confidencialidad y seguridad de la información según la normativa en vigor en cada momento. La persona trabajadora deberá*

proporcionar a la Empresa la información que resulte necesaria sobre el lugar elegido, según las instrucciones del servicio de prevención, para la evaluación de riesgos del puesto de trabajo". Los Convenios colectivos de Nokia Spain, S.A.; Signify Iberia, S.L.U. y Siemens Energy, S.A. indican taxativamente que *"en ningún caso podrán encontrarse fuera de España"*. El último convenio referido aclara que *"en todo caso, la persona trabajadora es la única responsable del correcto cumplimiento de sus obligaciones fiscales"*. Sólo el Convenio colectivo de Vodafone Intelligent Solutions España, SL, incluye la prestación del teletrabajo desde el extranjero *"hasta un máximo de veinte días al año, de conformidad con la política de la Compañía o el Grupo que regule esta cuestión en cada momento"*.

La importancia del acuerdo individual de Trabajo a Distancia

Los acuerdos individuales de trabajo a distancia son muy relevantes para la RLPT, porque en ellos se establecen condiciones laborales de todo tipo que debemos regular a través de la negociación colectiva y, en todo caso, conocer. Tal como indican el Convenio colectivo estatal de gestorías administrativas; el de la Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A. (en adelante, SOMAJASA), y el de Vocento Gestión de Medios y Servicios, S.L.: *"la empresa deberá entregar a la representación legal de las personas trabajadoras una copia de todos los acuerdos de trabajo a distancia que se realicen y de sus actualizaciones. Esta copia se entregará por la empresa en un plazo no superior a diez días desde su formalización a la representación legal de las personas trabajadoras, que la firmarán a efectos de acreditar que se ha producido la entrega."*

La entrega de todos los acuerdos individuales de teletrabajo no puede ser sustituida en ningún caso por una simple relación de las personas que hayan suscrito dichos acuerdos, aunque vayan acompañados de datos y del porcentaje de distribución de teletrabajo y trabajo presencial, que se propone en el Convenio colectivo sectorial de las sociedades cooperativas de crédito y en el Convenio colectivo de la Corporación Empresarial Roca, S.A. y Roca Sanitario, S.A.

Hay que resaltar que el Convenio colectivo de empresas vinculadas Bolsas y Mercados Españoles, incorpora al convenio colectivo el modelo de Acuerdo individual de trabajo a distancia, que está rubricado por ambas partes y recuerda que *"la representación legal recibirá la copia de los Acuerdos individuales de trabajo a distancia que se suscriban"*.

Por último, es de especial interés lo negociado en el CC TK Elevadores España, SLU, ya que *"se creará una dirección de correo específica para la comisión del teletrabajo a la que tendrán accesos todos los integrantes de la misma [...], esta comisión estará*

compuesta por diez personas, cinco representantes de las secciones sindicales firmantes del presente acuerdo en función de la representatividad de cada uno de ellos y otros tantos de la parte empresarial”.

Negociar los puestos de trabajo que pueden ser “teletrabajables” o no, con criterios específicos, transparentes y atendiendo a las necesidades concretas de cada ámbito, es la manera más adecuada de evitar discriminaciones o decisiones parciales. De hecho, es uno de los llamamientos concretos a la negociación colectiva que realiza el V AENC. Un buen mecanismo para ello es el que propone el Convenio colectivo de la empresa Robert Bosch España Fábrica Aranjuez, S. A. U., remitiendo a la comisión paritaria correspondiente, los puestos de trabajo para valorar su inclusión o exclusión, como intervención mediadora entre la representación legal de los trabajadores y el departamento de Recursos Humanos.

Otra fórmula es la establecida en el Convenio colectivo del Hospital San Juan de Dios de Arrasate, que durante la vigencia del convenio, *“se analizarán los puestos susceptibles de realizar teletrabajo, regulándose en pacto con el Comité de Empresa las condiciones [...] Todos los servicios deberán reflejar en el Mapa de Puestos, los puestos susceptibles de realizar teletrabajo”.* Algunos convenios colectivos han determinado los puestos susceptibles de realizar teletrabajo, aunque no de forma exhaustiva, el Convenio colectivo del sector ayuda a domicilio de Madrid determina *“que aquellas personas trabajadoras de las categorías que desempeñan sus funciones compatibles con esta modalidad de trabajo, tales como responsables de coordinación, coordinación, ayudantes de coordinación, personal de administración podrán solicitar teletrabajar”;* o el CC de Acteco Productos y Servicios, SL., en el que *“el teletrabajo está dirigido, en su caso, a personas trabajadoras en puestos de trabajo de servicios centrales que no requieran presencia física y con suficiente experiencia, autonomía y responsabilidad”.* El CC de TK Elevadores España, SLU, lo determina al contrario, excluyendo a los siguientes colectivos de trabajar a distancia: *“técnicos de mantenimiento, técnicos de montaje y cualquier otro colectivo, o trabajador a título individual, que requiera realizar la prestación de servicios de manera presencial”.* En el caso de que la empresa decidiese excluir a un grupo de trabajadores o a un trabajador, *“se compromete a informar de las razones que justifican la decisión con carácter previo a ello a la comisión de seguimiento”.*

El Convenio colectivo de Schnellecke Logistics Services Spain, S.L., se atribuye de forma unilateral, la determinación de materias que la LTD deriva a la negociación colectiva [...] *“Corresponderá en todo caso a la empresa la identificación de los puestos de trabajo y funciones susceptibles de ser realizadas a través de trabajo flexible, las condiciones de acceso y desarrollo de la actividad laboral mediante esta*

modalidad, la duración máxima del trabajo flexible, así como los contenidos adicionales en el acuerdo de trabajo a distancia y cuantas otras cuestiones se consideren necesario regular". Del mismo modo, el CC de EMASESA, establece "la potestad de la Dirección de la empresa de definir que puestos pueden teletrabajar", teniendo solo que "informar a la Comisión de Teletrabajo y Desconexión Digital de las propuestas de ampliación o disminución de puestos aptos para el Teletrabajo".

Derechos de Información y Participación

La mayor parte de los convenios colectivos con un articulado extenso incorporan:

- La identificación de manera expresa de las personas que trabajan a distancia, en los censos que se faciliten a la RLPT con motivo de la celebración de elecciones sindicales.
- La garantía de comunicación individualizada y segura con las personas en situación de teletrabajo por cualquier medio telemático utilizado. El Convenio colectivo de empresas vinculadas Bolsas y Mercados Españoles, para aquellos casos en los que *"sea preciso atender necesidades de comunicación personal e individualizada con una persona que teletrabaja, la RLPT podrá hacer uso de los canales telemáticos existentes en las empresas (videoconferencias, audio conferencias, correo electrónico o cualquier otra canal de uso habitual de la plantilla) para poder comunicarse con ella. La utilización de estos medios telemáticos, que deberá realizarse sin perturbar la actividad productiva, debe garantizar la debida confidencialidad del derecho de las personas trabajadoras a la asistencia sindical, por lo que queda expresamente prohibido cualquier tipo de monitorización, grabación, almacenamiento de mensajes o similar, de los contactos establecidos entre la RLPT y la persona trabajadora"*.
- Mantener a las personas que teletrabajan los mismos derechos colectivos que el resto de la plantilla y poder ejercer su derecho de participación en las mismas condiciones, en las elecciones para cualquier instancia representativa de los trabajadores y trabajadoras. A estos efectos, el personal en teletrabajo estará adscrito al mismo centro de trabajo en el que desarrollaba o continúa desarrollando el trabajo presencial.
- La participación y el derecho de voto presencial de la plantilla en teletrabajo en las elecciones sindicales y otros ámbitos de representación de la plantilla y la obligación de la empresa de informar a los y las teletrabajadoras por todos los medios disponibles y con antelación suficiente de todo lo relativo al proceso electoral.

Finalizamos esta materia, con el articulado de dos convenios colectivos que establecen la posibilidad de optar por teletrabajar para mujeres en estado de gestación. Así, el Convenio colectivo de la empresa Red Universal de Marketing y Bookings Online SAU (RUMBO), determina que *“las mujeres en estado de gestación, a partir de las veinticuatro semanas de embarazo o previamente si existe prescripción médica, podrán optar por la posibilidad de teletrabajar como forma de adaptar el puesto de trabajo”*. Un paso más allá, el I Convenio colectivo interprovincial para la empresa GTS Transportation Spain, S.A.U., determina que *“las personas trabajadoras que voluntariamente así lo soliciten, podrán realizar trabajo a distancia, de manera temporal, hasta un máximo de 5 días laborables a la semana, siempre y cuando concurra alguna de las siguientes circunstancias: empleadas embarazadas a partir del 7.º mes de gestación; enfermedad muy grave de familiares de 1.º grado con convivencia; personas trabajadoras que se reincorporan a su puesto de trabajo tras una IT”*.

Desconexión digital

Es importante distinguir la desconexión digital de la desconexión laboral. La **desconexión laboral** es el derecho de toda persona trabajadora a la determinación de una jornada específica (jornada laboral, horario, descanso diario, semanal o mensual, así como las vacaciones y el tiempo a disposición de la empresa). La **desconexión digital** es el derecho a la limitación del uso de las nuevas tecnologías fuera del horario de trabajo¹¹¹ para garantizar el tiempo de descanso, permisos y vacaciones de todas las personas trabajadoras -también empleadas públicas-, utilicen o no en su actividad laboral medios tecnológicos. En este sentido, el Convenio colectivo de la Corporación Empresarial Roca, S.A. y Roca Sanitario, S.A., excluye de forma indebida de este derecho a la *“plantilla que no utiliza medios tecnológicos en sus puestos de trabajo.”*, confundiendo lo que es el derecho a la desconexión con el uso de medios digitales para realizar el trabajo concreto asignado a cada persona trabajadora.

En la muestra analizada, se encuentran 95 convenios colectivos que abordan la desconexión digital en su articulado, con una cobertura de casi el 30% de las personas trabajadoras. Esto significa un incremento progresivo de esta materia en la negociación colectiva, que no sólo se debe mantener, sino que debe dirigirse a la mejora de los textos, ya que más de la mitad de los contenidos son genéricos,

¹¹¹ Un paso más allá se establece en el Convenio colectivo de TK Elevadores España, S.L.U, en el que *“los superiores jerárquicos se abstendrán de requerir respuesta en las comunicaciones enviadas a las personas trabajadoras fuera de horario de trabajo o próximo a su finalización, siempre que pudieran suponer para los destinatarios de las mismas la realización de un trabajo efectivo que previsiblemente pueda prolongarse e invadir su tiempo de descanso”*

limitándose a reproducir de forma más o menos extensa y literal, los términos establecidos en la legislación¹¹². Si bien varios convenios colectivos desarrollan esta materia de manera más extensa, e incorporando pautas para el desarrollo efectivo del derecho a la desconexión digital desde la autonomía colectiva¹¹³, especialmente respecto a la prohibición de sanciones u otros perjuicios por el mero ejercicio de este derecho.

El derecho a la desconexión en la organización del trabajo

Un grupo reducido de convenios, reconociendo la desconexión digital como un derecho, no lo considera obligación por lo que *“aquellas personas trabajadoras que realicen comunicaciones fuera del horario establecido en esta política podrán hacerlo con total libertad, aunque deben asumir que no tendrán respuesta alguna hasta el día hábil posterior.”*¹¹⁴ *“No obstante, lo anterior, la conexión voluntaria de una persona trabajadora no conllevará responsabilidades de la empresa.”*¹¹⁵

En situación opuesta, el Convenio colectivo de Vueling Airlines, S.A., garantiza el respeto al derecho de desconexión incluso en la notificación de cambios de servicio. Sin embargo, en una actividad similar, el Convenio colectivo de Serveo Servicios, SAU parece establecer más que una política de desconexión, una “política de conexión” en la que se solicita de forma voluntaria a las personas trabajadoras que remitan sus datos personales de contacto (nombre y apellidos, matrícula, email, teléfono¹¹⁶) a la empresa, entendiéndose que quienes no lo envíen, no recibirán comunicación de ningún tipo por esta vía (lo que incluye el traslado de dudas, turnos, reclamaciones, etc.), ni tampoco la podrá utilizar al contrario.

¹¹²En esta dirección, el Convenio colectivo estatal de instalaciones deportivas y gimnasios y el de sociedades cooperativas de crédito anima a que como complemento de las medidas especificadas, *en el ámbito de la Empresa se podrán establecer protocolos de actuación que amplíen, desarrollen y/o mejoren este artículo*; o el Convenio colectivo de oficinas corporativas del grupo Siemens Gamesa Renewable Energy, en el que las partes coinciden en la necesidad de impulsar el derecho a la desconexión digital una vez finalizada la jornada laboral [...] y se comprometen a desarrollar este tema, a lo largo de la vigencia del convenio, en una guía de buenas prácticas [...].

¹¹³Entre otros, los convenios colectivos sectoriales para las cajas y entidades financieras de ahorro y el estatal de cadenas de tiendas de conveniencia. Además los convenios de las empresas GTS Transportation Spain, S.A.U.; Vodafone Intelligent Solutions España, S.L; Sociedad Mixta del Agua Jaén, S.A. (SOMAJASA); Serveo Servicios, S.A.U. y el III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU.

¹¹⁴ III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU.

¹¹⁵Convenio colectivo del Grupo Parcial Cepsa.

¹¹⁶ Se considerará “corporativo”

Tal como se mencionó al principio del capítulo, la desconexión digital se incluye (junto al teletrabajo) en el apartado de organización del trabajo¹¹⁷, pero también en el de jornada¹¹⁸, o el destinado a nuevas tecnologías y/o transformación digital (junto a inteligencia artificial). Sin embargo, consideramos inapropiado situarlo en el apartado de responsabilidad social corporativa, tal como hace el Convenio colectivo de la empresa Siemens Gamesa Renewable Energy Eolica SL. Tampoco tiene sentido incluirlo en el apartado de Igualdad, Acoso Laboral, políticas LGTBI, como lo hace el convenio de la empresa Beam Suntory Spain, S.L., puesto que la desconexión digital en una materia transversal.

En la mayoría de convenios, la desconexión digital se reconoce como una manera de conciliar la vida personal, familiar y laboral. Sin embargo, en unos pocos convenios también se hace referencia a *“su contribución a la salud de las personas trabajadoras disminuyendo, entre otras, la fatiga tecnológica o estrés, y mejorando, de esta manera, el clima laboral y la calidad del trabajo”*¹¹⁹. Ligado a este mismo asunto, el Convenio colectivo de SOMAJASA, advierte que *“la inexistencia de un protocolo para desconexión digital del personal, podría sancionarse en materia de prevención de riesgos laborales si existe conexión entre esta falta de ese protocolo en la empresa y una concreción en algún trabajador de este riesgo psicosocial”*. Desde una perspectiva de género, el Convenio colectivo Orovalle Minerals, S.L., estipula que *“uno de sus objetivos es evitar diferencias en materia de género derivadas de condiciones de trabajo.”*

De forma generalizada, al reconocer el derecho a la desconexión digital de las personas trabajadoras, se especifica que también se incluye aquellas personas que teletrabajan. Si bien, de manera anecdótica, unos pocos convenios reconocen exclusivamente el derecho a la desconexión digital en el apartado destinado al trabajo a distancia¹²⁰.

El derecho a la desconexión y la participación de la RLPT

Respecto a la **política interna** que tiene que elaborar la empresa en esta materia, resalta positivamente el contenido del Conveni col·lectiu de treball de l'empresa Real Club Deportivo Espanyol de Barcelona, SAD, en el que se reconoce la obligación de la empresa de garantizar la desconexión digital, y la necesidad de **participación activa**

¹¹⁷ El Convenio colectivo de SOMAJASA, lo incluye en su artículo 33 (Bis), sobre Medidas Organizativas, Corresponsabilidad y Conciliación.

¹¹⁸ Convenio colectivo del Sector de Protésicos Dentales de Madrid

¹¹⁹ Convenio colectivo de Establecimientos financieros de crédito

¹²⁰ Por ejemplo, el Convenio colectivo de Serveo Servicios, SAU

de los representantes legales y sindicales de las personas trabajadoras tanto en su creación como en su desarrollo y control. Además, la empresa se compromete a iniciar un procedimiento dentro del marco de la negociación colectiva, para establecer un protocolo durante el primer semestre del año 2024, en el que se establezcan los parámetros organizativos y un marco de comportamientos y actuaciones que conformarán la política interna de la empresa que garanticen los derechos a la desconexión digital en el ámbito del trabajo. También merece destacarse el articulado del Convenio colectivo Interprovincial para GTS Transportation Spain, SAU, en el que la empresa, **previo acuerdo con la RLPT pondrá en marcha una serie de recomendaciones** para todas las personas trabajadoras, y que deriva a **la Comisión Paritaria del Convenio Colectivo** el seguimiento del protocolo de desconexión digital y la resolución de las incidencias derivadas del mismo.

En la misma línea de participación de la representación sindical, se establece un grupo de trabajo paritario¹²¹, comisiones específicas sobre desconexión digital¹²², un Comité Ético¹²³ o la remisión a la Comisión paritaria¹²⁴.

En contraposición, un número considerable de convenios colectivos contemplan circunstancias de urgencia, sin concretar ni acordar con la representación sindical, que supuestamente “anulan” el derecho a la desconexión¹²⁵. Estos articulados generales no se pueden entender como circunstancias excepcionales de fuerza mayor que justifiquen el que la empresa se comunique con la plantilla. Esta decisión no puede recaer sólo en una parte, pues podría dejar vacío de contenido este derecho. Asimismo se prevén otros supuestos, como la disponibilidad de la persona trabajadora, fuera de un horario ordinario, normalmente justificándose por su retribución como plus de disponibilidad, o teniendo en cuenta el perfil profesional, la especialización y responsabilidad del puesto de trabajo o sus condiciones especiales (servicio de guardia, etc.)¹²⁶. En este caso, se tendrán que negociar límites, turnos, y cómo compensar las horas trabajadas, tal como ya prevé el III Convenio colectivo de

¹²¹ III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU.

¹²² Convenio de Bureau Veritas Inspección y Testing, S.L. (unipersonal) y Bureau Veritas Solutions Iberia, S.L. (unipersonal)

¹²³ Convenio colectivo de SOMAJASA

¹²⁴ Convenio colectivo de la Fundación Bancaria Caixa d'Estalvis i Pensions de Barcelona «La Caixa»

¹²⁵ Convenio colectivo sectorial estatal de instalaciones deportivas y gimnasios; Convenio colectivo de SOMAJASA; Convenio colectivo de la empresa Haizea Bilbao, S.L.;

¹²⁶ Convenios colectivos de las empresas Carbueros Vía Augusta Logistics, SL.; Siemens Healthcare, SLU; Avatel Telecom, S.A. y Atos Major Events, S.L.;

la industria de producción audiovisual. Algunos convenios colectivos consideran ambas circunstancias¹²⁷.

Finalmente, resulta cuando menos sorprendente que el Convenio colectivo de sector Panadería del Principado de Asturias, reconozca el derecho a la desconexión para “empleados y empleadas” (incluyendo a superiores jerárquicos), a la vez que para los “empleadores”.

Inteligencia Artificial y algoritmos

Solo 10 convenios colectivos, un 1,53% de la muestra analizada, contienen cláusulas o referencias a la inteligencia artificial o a los algoritmos. De ellos, cinco pertenecen al ámbito sectorial¹²⁸; dos al ámbito de empresa¹²⁹; dos al de grupo de empresas¹³⁰ y uno es de centro de trabajo (el Convenio colectivo de Daimler Buses, S.A.U. Centro de trabajo de Sámano, Cantabria).

Es cierto que la regulación europea sobre esta materia es de este mismo año (Reglamento de Inteligencia Artificial), pero ya existía legislación anterior en ese ámbito (Reglamento Europeo de Protección de Datos) y en nuestra propia legislación (*Ley Rider*). Además, a este empuje legal, se suman dos acuerdos negociados entre los interlocutores sociales: el Acuerdo Marco Europeo de Digitalización (AMED) y el V AENC, en el que se hace referencia a la necesidad de implementación del AMED a través de la negociación colectiva.

Por tanto, **es fundamental que los negociadores y negociadoras adquieran conciencia de la trascendencia que va a tener la IA en el ámbito laboral y en las relaciones laborales** y acuerden cuanto antes, evitando que las vigencias plurianuales puedan retrasar aún su incorporación, cláusulas que garanticen la participación sindical en esta nueva materia, afrontándola desde la anticipación, de manera correcta y transparente, para evitar decisiones sesgadas o discriminaciones que perjudiquen a las personas trabajadoras.

¹²⁷ Convenio colectivo sectorial estatal para la Acuicultura y el de la empresa Carburos Vía Augusta Logistics, SL.

¹²⁸ Convenio colectivo sectorial para los y las gestoras de información y documentación de Gipuzkoa; Convenio colectivo de comercio de actividades diversas del País Valencià; y los estatales de establecimientos financieros de crédito; Industria de Producción Audiovisual (técnicos) y Radiodifusión comercial sonora

¹²⁹ Convenio colectivo de la empresa Generali Seguros y Reaseguros, S.A.U. y Convenio Colectivo de Nokia Spain, S.A.

¹³⁰ III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU. y Convenio colectivo del Grupo SIS

La participación de la RLPT y la negociación colectiva en la IA

Tres¹³¹ convenios colectivos incluyen la obligación de proporcionar información a la RLPT sobre los procesos en los que intervenga la inteligencia artificial, aunque ninguno previamente a su puesta en marcha. El más concreto es el sectorial para los y las gestoras de información y documentación de Gipuzkoa, que detalla la necesidad de:

- “- Informar al trabajador de que el proceso de decisión será parcialmente automatizado.*
- Proporcionar a los trabajadores y al comité de empresa información relevante sobre la lógica del algoritmo, es decir, indicar los parámetros, normas e instrucciones que sirven de base para la toma de decisiones y la ponderación de dichos parámetros.*
- Informar a los trabajadores de las posibles consecuencias del proceso.*
- Informar al comité de empresa de las decisiones tomadas a partir del algoritmo y de la información suficiente para comprobar que la decisión no se limita al algoritmo, que la decisión tomada no es discriminatoria y que ha habido una intervención humana significativa en la toma de decisiones.”*

Además es el único convenio en proponer realizar una **auditoría externa y acordada** con el comité de empresa para garantizar la transparencia del algoritmo, la intervención humana significativa y la no discriminación del mismo.

Es habitual que en los textos se “identifique” la **obligación de informar** a la RLPT de los procesos de toma de decisiones que se basan **exclusivamente en modelos digitales sin intervención humana**, confundiendo el derecho de las personas a no ser objeto de decisiones basadas única y exclusivamente en variables automatizadas, con el de deber de información a los representantes sindicales. Sin embargo, la norma es clara al respecto y determina que deberá ser informada *“por la empresa de los parámetros, reglas e instrucciones en los que se basan los algoritmos o sistemas de inteligencia artificial que afectan a la toma de decisiones que pueden incidir en las condiciones de trabajo, el acceso y mantenimiento del empleo, incluida la elaboración de perfiles”*¹³².

¹³¹ Convenio colectivo sectorial para los y las gestoras de información y documentación de Gipuzkoa; Convenio colectivo estatal de establecimientos financieros de crédito y Convenio colectivo del Grupo SIS

¹³² Artículo 64.4 d) del Estatuto de los Trabajadores, en la redacción de la Ley 12/2021

De hecho, en el Convenio colectivo de la empresa Generali Seguros y Reaseguros, S.A.U., se constituirá un **comité de seguimiento y transformación digital de carácter paritario** en el momento en que se utilicen modelos de inteligencia artificial que **no requieran intervención humana** en los procesos de toma de decisiones en materia de recursos humanos y relaciones laborales. El derecho a no ser objeto de decisiones individuales automatizadas está protegido por el Reglamento General de Protección de Datos (RGPD) y el Reglamento de IA. La creación de este Comité sería una buena práctica como un **órgano de consulta y participación previo a la toma de decisiones**.

Debido a los problemas generados en relación a la propiedad intelectual en relación al uso de la inteligencia artificial en el sector que regula el Convenio colectivo de Radiodifusión Comercial Sonora, es significativo resaltar de su articulado que *“los modelos de IA deben respetar el derecho a la propiedad intelectual de las personas trabajadoras, de forma que el uso de la voz solo podrá utilizarse para la producción acordada contractualmente”*.

Respecto a las necesidades de formación, únicamente el Convenio colectivo del Grupo SIS establece que *“formarán a sus personas trabajadoras en las competencias y habilidades necesarias para afrontar la transformación digital.”*

Por último, tres convenios colectivos incluyen cláusulas que se refieren a la inteligencia artificial, pero que no están directamente relacionadas con lo que abarca la gestión algorítmica en el ámbito laboral.

- El Convenio colectivo de Nokia Spain, S.A., dedica el artículo 54 a la transformación tecnológica, debida en parte a la IA, y la jubilación forzosa con el objetivo de rejuvenecer a la plantilla, recalcando *“el gran valor que tiene la Negociación Colectiva como instrumento para la consecución de los **objetivos de transformación** que necesita la Empresa, [...] **debido entre otros procesos a la inteligencia artificial**, [...] y a través del diálogo social [...] la incorporación de jóvenes profesionales. Por ello, la Empresa podrá extinguir el contrato de trabajo por el cumplimiento por la persona trabajadora de una edad igual o superior a los 68 años, siempre que “reúna los requisitos exigidos por la normativa vigente para tener derecho al 100 % de la pensión ordinaria de jubilación” y “vinculada al relevo generacional a través de la contratación indefinida y a tiempo completo [...]. La Comisión de Seguimiento será concedora e informada de los casos de salidas que se pudieran producir por este concepto, así como de los candidatos o candidatas que se incorporen y su perfil profesional.*

- El III Convenio colectivo de Telefónica de España, SAU; Telefónica Móviles España, SAU y Telefónica Soluciones de Informática y Comunicaciones, SAU en su artículo 12 bis, sobre jubilación forzosa, contiene referencias en el mismo sentido a la inteligencia artificial que el convenio anteriormente indicado.
- El Convenio colectivo de Daimler Buses España, S.A., establece una estrategia centralizada de uso de la IA para toda la empresa, en su artículo 40, *"USO DE INTELIGENCIA ARTIFICIAL: La IA es una tecnología que permite crear sistemas capaces de realizar tareas que normalmente requieren inteligencia humana, como el reconocimiento de imágenes, el procesamiento del lenguaje natural, la toma de decisiones o el aprendizaje automático. La IA ofrece por lo tanto oportunidades prometedoras, pero existen también algunos retos **que debemos abordar como son los aspectos éticos, legales, reglamentarios, así como determinadas especificaciones técnicas que tiene que ser definidas.** Es por ello por lo que desde la dirección de Daimler Buses se ha tomado la decisión de centralizar las actividades relacionadas con la IA para evitar duplicar esfuerzos y al tiempo poder utilizar sinergias. Además, ha establecido la dirección del trabajo a realizar para el uso de la IA, así como ha asumido el objetivo de costes fijos que la IA conlleva. Mientras Daimler Truck ha creado un centro de excelencia (CoE) con un equipo cualificado cuya misión es proporcionar a la organización las mejores prácticas en torno a la IA, nuestros objetivos desde Daimler Buses son: definir una estrategia conjunta (con la RLPT) para realizar casos de uso de la IA, identificar el valor que supone su uso para el sector del autobús, establecer una colaboración integral con respecto a los casos de uso de IA y por último definir el enfoque para aumentar las actividades conjuntas."*

Parece razonable, siempre que previamente se haya negociado cómo llevar a cabo una gestión laboral adecuada de la inteligencia artificial, acordar además, a nivel sectorial o de empresa, unas directrices claras de uso laboral sobre esta materia.

5. PLANES DE IGUALDAD

Los avances normativos en materia de igualdad

La igualdad real entre mujeres y hombres es un principio fundamental y un eje estratégico de nuestra acción sindical. Tenemos una larga historia en aportaciones y participación activa en las políticas de igualdad en España y en Europa y, de hecho, como una de las principales reivindicaciones surgidas en la Conferencia Confederal de mujeres y hombres de CCOO (1993), surge la reclamación de medidas para la igualdad en las empresas adelantándonos casi 14 años a la Ley Orgánica de Igualdad de 2007.

Entre la normativa desarrollada con nuestro **impulso y participación**, destacamos:

- *Ley Orgánica 3/2007, de 22 de marzo, para la igualdad efectiva de mujeres y hombres*, en la que se establece la obligatoriedad y el deber de negociar planes de igualdad (en adelante, PI) en las empresas de más de 250 personas trabajadoras, siendo voluntaria para las restantes. Su gran aportación en el ámbito laboral, los PI, se diseñan como una herramienta de transformación de las condiciones de trabajo, pues mediante los diagnósticos en las empresas se visibilizan las desigualdades y las discriminaciones indirectas existentes que en ese nivel afectan a las mujeres. Estos instrumentos permiten aterrizar en la realidad de las plantillas para a la vez diseñar las medidas correctoras adecuadas y reclamar y vigilar su cumplimiento a través del seguimiento y evaluación de las mismas.

- *Real Decreto-ley 6/2019, de 1 de marzo, de medidas urgentes para garantía la igualdad de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres en el empleo y la ocupación*, con mejoras sustantivas, de nuevo en el ámbito laboral, que dan respuesta a reclamaciones sindicales. Entre ellas se pueden señalar:

- La nueva obligatoriedad de adoptar de manera gradual PI hasta las empresas que tengan 50 o más personas trabajadoras.
- Mejoras en transparencia retributiva, estableciendo la obligatoriedad de que **todas** las empresas cuenten con un registro retributivo. Además, permite abordar dos cuestiones básicas: el reglamento y registro de los PI.
- Mejoras en derechos de conciliación y corresponsabilidad, como la igualdad de derechos para el hombre y la mujer en términos de suspensión del contrato de trabajo, por paternidad o maternidad, y en protección de las personas trabajadoras.

- *Real Decreto 901/2020, de 13 de octubre, por el que se regulan los planes de igualdad y su registro*, que desarrolla el Real Decreto-ley 6/2019, y establece medidas específicas para hacer efectivo el derecho a la igualdad de trato y a la no

discriminación entre mujeres y hombres en las empresas. A partir de ese momento la acción sindical ocupa una centralidad incuestionable para hacer efectiva esa igualdad, tanto por la aparición en nuestra legislación de las comisiones sindicales, frente a las comisiones AD HOC, por las que reconoce y obliga a los sindicatos a negociar estos planes en aquellas empresas que, teniendo la obligación de negociar los planes de igualdad, carecen de representación unitaria, como por la obligación de registro oficial de los PI que los somete al control de legalidad.

Los PI demuestran con claridad su papel **corrector de las desigualdades**. Las materias a tener en cuenta son ejes centrales de nuestra agenda sindical: acceso, salarios, jornada, promoción y clasificación, salud laboral y prevención de riesgos, formación, acoso sexual y acoso por razón de sexo, corresponsabilidad, derechos de las mujeres víctimas de violencias sexistas, lenguaje inclusivo, etc. Para ello, la elaboración de un diagnóstico certero y veraz es imprescindible, y ahí tiene entrada, desde el inicio y en todo el proceso negociador, el **papel de la representación legal de las personas trabajadoras (RLPT) y las comisiones sindicales**, en los procesos de negociación de los planes, siendo conscientes de que nuestro trabajo no finaliza con la firma del plan, sino que a partir de ese momento la acción sindical recobra toda su importancia para ir tomando las medidas precisas para corregir las desigualdades y/o discriminaciones existentes, para garantizar que estos planes no sean solo una obligación legal sino que se conviertan en una herramienta real para mejorar la equidad.

El avance y extensión de los Planes de Igualdad

En este escenario, es preciso reconocer y poner en valor el enorme esfuerzo realizado al que nos hemos enfrentado, su crecimiento ha sido exponencial y su número se ha cuadruplicado. Del seguimiento constante y en detalle que realiza la Secretaría confederal de Mujeres, Igualdad y condiciones de Trabajo, se pueden resaltar los siguientes datos:

- 1) En nuestro tejido empresarial donde predominan las pequeñas y pequeñísimas empresas, el porcentaje de empresas de menos de 50 personas trabajadoras alcanza al 97,51% en 2025 que emplean al 35,8% de las personas trabajadoras.
 - 2) Sin embargo, ese 2,49% de las empresas obligadas a tener un PI abarca con datos de febrero de 2025 un número de 33.023 empresas, que emplean al 60,18% de la población ocupada, lo que significa que el **volumen de empresas** que tienen la obligación de negociar y acordar un PI **es muy importante**.
- ✓ Como consecuencia del citado RDL 6/2019 cuyo objetivo era la incentivación de los planes de igualdad, en 2019 se registran más acuerdos de PI que en todos los años previos, pues redujo notablemente el tamaño

de las empresas obligadas a negociar un PI, pasando de las 250 personas en plantilla a 50.

- ✓ En 2020 se produce el auténtico despegue, cuadruplicándose el número de registros con respecto al 2019.
- ✓ En 2022 eran más de 6 mil las empresas con plan de igualdad, multiplicándose por 3 el número de planes.
- ✓ En febrero de 2025 de esas poco más de 33.000 empresas que tenían la obligación de tener un PI en vigor, aproximadamente 14.100 lo han hecho; de los que una parte importante han sido negociados en el último año.
- ✓ El número global de planes de igualdad a finales de febrero de 2025 alcanzó los 18.338. Hay más de 4.000 empresas que cuentan con plan de igualdad vigente aunque no tengan más de 50 personas trabajadoras.
- ✓ En aquellas empresas que **cuentan con RLPT**, el porcentaje de empresas que tienen un PI supera el 55%, mientras que en las que **no cuentan con RLPT** son el 26,4%, es decir, la mitad. Al final del documento se ofrece un desglose de estos datos por Federación de CCOO y por comunidades autónomas.

Por tanto, aunque nos queda un amplio camino por recorrer, el balance del trabajo realizado es enormemente positivo, teniendo en cuenta que hemos tenido que transitar por una experiencia de negociación compleja y novedosa, tanto en el procedimiento negocial como en los contenidos. Debemos de asumir que los PI son una realidad que ha venido para quedarse, y como herramienta con amplio y extenso futuro, tienen que estar integrados en nuestra acción sindical cotidiana.

Con todo, debemos constatar algunas dificultades surgidas en estos novedosos procesos de negociación: por un lado, la cultura empresarial, las normas informales y las prácticas laborales muestran fuertes resistencias al cambio, y los estereotipos sexistas y patriarcales dificultan la identificación clara de lo que es la igualdad, lo que se traduce por una falta de compromiso y a menudo no solo por parte de las direcciones de las empresas. Por otro lado, la elaboración de los diagnósticos requiere de la recopilación de una serie de datos de las plantillas y de la empresa que puede ser larga y laboriosa y, de hecho, con frecuencia nos hemos encontrado con dificultades para tener una documentación completa, necesaria para realizar unos planes que profundicen en el objetivo que se pretende conseguir.

Además, la falta de metodologías previas ha supuesto un esfuerzo añadido para todas las partes pues siendo una herramienta compleja, los PI se han diseñado prácticamente desde la nada, sin apenas precedentes adecuados que guiaran su elaboración y, en la práctica, hemos contado con una casi total ausencia de recursos

puestos a disposición por parte de los poderes públicos para afrontar este papel negociador.

A eso hay que añadir que los procesos de negociación y acuerdo sobre las medidas correctoras, las empresas pueden intentar que se alarguen en el tiempo, pues estamos hablando de elementos troncales de las relaciones laborales, y ahí el compromiso y la acción sindical son esenciales.

Y sin embargo, debemos resaltar y subrayar que, a pesar de las dificultades y las escasas referencias, nuestra RLPT y las comisiones sindicales hemos sido capaces de abrir un camino realmente innovador al realizar en muchas empresas un análisis profundo de sus necesidades y déficits en términos de igualdad, que no tiene equivalente en los países de nuestro entorno.

Hemos de poner también en valor el esfuerzo realizado en materia formativa para dotar a las personas que componen las mesas de negociación del conocimiento de las normativa laboral y la de igualdad; pero además, con **formación específica** en igualdad de género, como condición de garantía en la aplicación de la perspectiva de género en los procesos de negociación, así como de su seguimiento y evaluación.

Insistimos en la importancia de la presencia de **mujeres en las mesas negociadoras**, unas mesas que como recogen nuestros estatutos deben respetar el principio de representación equilibrada y paritaria para el conjunto de estructuras sindicales. A partir de esta experiencia acumulada, pues son ya bastantes años negociando PI y negociando convenios colectivos, podemos afirmar que hemos hecho mucho y bien en términos de sensibilización, extensión y consolidación de los PI, garantizando el cumplimiento de la obligación de su negociación, y fortaleciendo nuestro mejor instrumento, la negociación colectiva en materia de igualdad, para convertirla en una herramienta real de transformación.

Este buen hacer tiene su traducción en **datos**. Los que se presenten en el próximo Congreso Confederado a celebrar en junio de este año confirmarán que la afiliación de CCOO se acerca a la paridad. Estamos acercándonos al 50% de afiliación de las mujeres, al que se añade otro dato también muy importante, como la presencia en los órganos de representación colectiva: en CCOO nos acercamos al 45% de mujeres delegadas o miembros del comité de empresa, teniendo en cuenta que la tasa de ocupación de las mujeres es diez puntos inferior a la de los hombres. Es decir, contamos con 500.000 mujeres afiliadas a CCOO, lo que nos sitúa como la mayor organización feminista de este país.

Mejorando la calidad de la igualdad

Estos avances incuestionables, no pueden encubrir el trabajo que nos queda por hacer en materia de planes de igualdad, y sobre todo hemos de tener una mayor implicación desde las secretarías de Acción Sindical en su elaboración y puesta en marcha, para seguir mejorando la calidad de la igualdad y de seguir legitimándonos como sindicato en las empresas y ser más efectivos en el logro de los cambios estructurales reales que vayan más allá del cumplimiento normativo.

Nuestra agenda sindical se marca como objetivos estratégicos la innovación y mejora de los contenidos de los convenios colectivos y los PI. Como hemos repetido en muchas ocasiones *‘No nos vale cualquier plan’* y en este punto somos tajantes: nuestra intervención es un compromiso para una negociación colectiva **efectiva y de calidad**, correctora de las discriminaciones detectadas en los diagnósticos. En esta materia, hay que ir más allá de la identificación de los problemas – que a menudo quedan en un mero reflejo estadístico- pues lo fundamental es verificar si estamos siendo capaces de concretar medidas prácticas y eficaces destinadas a reducir estas desigualdades estructurales.

Recientemente presentamos un estudio que analiza los acuerdos de los planes de igualdad, realizado por un grupo de mujeres profesoras de distintas universidades, a petición de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, de la que formamos parte. Han analizado los contenidos de una amplia muestra de PI y constatan que se ha realizado un buen trabajo y valoran el esfuerzo realizado en la elaboración de los diagnósticos y plantean la necesidad de seguir en esa línea hasta conseguir que la igualdad se integre en la gestión y en la organización de las empresas de forma rigurosa.

Inciden en la necesidad de la creación de procesos de selección y promoción más transparentes e igualitarios, es uno de los avances necesarios. Esto implica conseguir que las decisiones de contratación y ascenso no estén influidas por prejuicios de género. Se debe enfatizar el detalle específico de los criterios de selección, siempre en términos de neutralidad y objetividad, eliminando los sesgos, así como el seguimiento y control de la contratación en los distintos niveles jerárquicos y tipos de jornada por parte de la RLPT.

Igualmente es necesario revisar los sistemas de clasificación profesional y promoción y eliminar barreras de acceso a puestos de mayor responsabilidad. En este sentido es fundamental la valoración de puestos con perspectiva de género que evite las brechas salariales y garantice la transparencia retributiva. Algunas empresas ya han implementado la **valoración de puestos de trabajo** siguiendo las exigencias del RD 902/2020, mientras que otras aún deben adaptarse.

Unido a esto, la transparencia retributiva es fundamental para reducir la brecha salarial de género y se deben incluir **medidas concretas de corrección** basadas en auditorías y valoraciones objetivas de los puestos de trabajo, que es uno de los avances más valorados que permiten detectar y corregir la brecha salarial de género en la empresa. Este proceso es un paso básico para garantizar que no haya discriminación en el salario por razón de género, para lo cual es necesario mejorar la recopilación de datos y aplicar metodologías rigurosas en los registros y diagnósticos salariales, así como reducir la obligación de justificar diferencias salariales superiores al **20%** dentro de una empresa.

Un aspecto en el que se ha avanzado mucho es la sensibilización y actuación sobre el acoso sexual y el acoso en razón de sexo, a través de protocolos donde se regula procedimientos para la prevención y la protección de las víctimas. En este aspecto, de nuevo, es necesario un mayor esfuerzo en coordinación para gestionar tanto los sistemas de prevención como las denuncias de todos los tipos de acoso con garantías de confidencialidad y protección. En la prevención de riesgos laborales suele faltar la integración del enfoque de género con especial necesidad de evaluar **riesgos psicosociales**, especialmente en sectores con alta presencia femenina, agravadas por factores como la **doble jornada laboral o el teletrabajo**.

La articulación entre los convenios colectivos y los planes de igualdad

Finalmente un aspecto que parece cada vez más decisivo es el relativo a la mejora de la articulación y vinculación de dos instrumentos laborales clave, como son los PI y los convenios colectivos, por las diferencias en su naturaleza, alcance y fuerza vinculante. Como es sabido, el convenio colectivo es un marco normativo fuerte en la que la mayor parte de las personas trabajadoras con independencia del tamaño de la empresa están incluidas y afectadas por él. De hecho la cobertura de nuestro sistema de negociación colectiva supera el 90% de las personas trabajadoras, una de las más altas de Europa. Por su lado, el PI, además de que es obligatorio en los ámbitos descritos, es una herramienta interna que permite personalizar estrategias dentro de cada empresa.

Incluir la igualdad en el convenio colectivo refuerza su obligatoriedad y amplía su alcance al proteger a la práctica totalidad de las mujeres trabajadoras. El PI por su parte, aporta una metodología de trabajo que partiendo del diagnóstico de situación busca que las medidas diseñadas tengan un efecto notable en términos de eficacia.

Pero no se trata solamente de utilizar estas metodologías de trabajo que tan interesantes resultados han dado sino de reconocer y aprovechar que las personas

sindicalistas – de hecho en general, mujeres- que han participado en la negociación de los PI no han elaborado solamente un documento de trabajo, sino que han adquirido conocimientos clave y han acumulado una notable experiencia en varios aspectos como su conocimiento de la normativa en igualdad de género y cómo utilizarla, junto a los procesos de la negociación colectiva. Además, tienen experiencia en la negociación con las empresas, y son capaces de identificar los puntos clave donde suele haber resistencias. Han aprendido a analizar los datos de las plantillas con perspectiva de género (en materia salarial, en los sistemas de clasificación y encuadramiento profesional, en las políticas de contratación, formación y promoción y en la elaboración de protocolos contra los acosos sexistas, etc.) y son competentes en identificar problemas ocultos como el techo de cristal, la segregación ocupacional o la falta de medidas realistas de conciliación y corresponsabilidad. Y sobre todo, su experiencia concreta les ha enseñado que hay empresas que intentan hacer planes de igualdad "de fachada" sin compromisos reales, por lo que saben equilibrar reivindicación y presión con pragmatismo para llegar a acuerdos.

De forma que nuestro objetivo de extender y profundizar en la igualdad laboral requiere mejorar la articulación entre el convenio colectivo y el PI, coordinando las negociaciones entre los diversos participantes para evitar contradicciones en la integración de cláusulas y medidas de igualdad en los convenios. La mejor estrategia es combinar ambos instrumentos, asegurando que el convenio establezca principios generales de igualdad y el PI los desarrolle con medidas concretas y aplicables, además de tener un mayor control y sanciones efectivas para garantizar el cumplimiento real de los PI y el refuerzo de la participación sindical en todas las fases.

Como contenido mínimo del convenio, junto a la declaración de compromiso con los principios generales de igualdad y de eliminación de cualquier forma de discriminación, de igualdad en la selección, formación y promoción profesional para asegurar que no se perpetúen los estereotipos de género. Debe revisar en profundidad el sistema de clasificación profesional incluyendo criterios transparentes basados en principios de objetividad, igualdad y no discriminación y garantizando que las categorías, funciones y niveles profesionales no estén sesgados por criterios de género aquí los convenios colectivos no pueden quedar al margen.

Pero además debe estar coordinado con los sistemas de clasificación revisados y acordados en los PI existentes en las empresas incluidas en su ámbito de aplicación. Es fundamental establecer la coherencia con la evaluación de los puestos y los niveles salariales que se haya acordado y pactado en los PI, asegurando que los puestos que requieren un nivel similar de cualificación, responsabilidad y carga de trabajo estén remunerados de manera igualitaria, con independencia del género de la persona.

El convenio debe incluir el principio de **igualdad retributiva** garantizando que todas las personas, independientemente de su sexo, reciban el mismo salario por trabajo de igual valor, lo que incluye la obligación legal de contar con un registro retributivo acompañado de medidas para auditar y garantizar la transparencia salarial, lo que incluye análisis periódicos sobre brechas salariales por género y debe garantizar que los datos sean accesibles para que la RLPT pueda verificar la existencia de posibles desigualdades salariales y los mecanismos correctores.

El convenio debe prever un sistema de seguimiento y evaluación periódica así como mecanismos para la denuncia de cualquier tipo de discriminación o inequidad derivada de la clasificación profesional, así como un proceso para resolver estos conflictos de manera efectiva, garantizando la protección de las personas afectadas.

TABLA 91. NÚMERO DE EMPRESAS en función de COBERTURA DE RLPT, FEDERACIÓN DE CCOO y PLAN DE IGUALDAD						
FEDERACIÓN DE CCOO	CON RLPT			SIN RLPT		
	CON PLAN	SIN PLAN	TOTAL	CON PLAN	SIN PLAN	TOTAL
HABITAT	1.154	815	1.969	397	1.396	1.793
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	1.278	1.061	2.339	296	1.019	1.315
SERVICIOS	2.132	2.200	4.332	1.402	3.961	5.363
ENSEÑANZA	1.288	868	2.156	281	570	851
INDUSTRIA	3.392	2.553	5.945	705	1.693	2.398
SANIDAD	641	515	1.156	130	307	437
COMPARTIDOS	849	747	1.596	190	516	706
TOTAL	10.734	8.759	19.493	3.401	9.462	12.863

Fuentes: Elaboración propia sobre datos de la Seguridad Social y del REGCON

TABLA 92. % DE EMPRESAS en función de COBERTURA DE RLPT, FEDERACIÓN DE CCOO y PLAN DE IGUALDAD						
FEDERACIÓN DE CCOO	CON RLPT			SIN RLPT		
	CON PLAN	SIN PLAN	TOTAL	CON PLAN	SIN PLAN	TOTAL
HABITAT	58,61	41,39	100	22,14	77,86	100
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	54,64	45,36	100	22,51	77,49	100
SERVICIOS	49,22	50,78	100	26,14	73,86	100
ENSEÑANZA	59,74	40,26	100	33,02	66,98	100
INDUSTRIA	57,06	42,94	100	29,40	70,60	100
SANIDAD	55,45	44,55	100	29,75	70,25	100
COMPARTIDOS	53,20	46,80	100	26,91	73,09	100
TOTAL	55,07	44,93	100	26,44	73,56	100

Fuentes: Elaboración propia sobre datos de la Seguridad Social y del REGCON

TABLA 93. NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS en función de COBERTURA DE RLPT, FEDERACIÓN DE CCOO y PLAN DE IGUALDAD						
FEDERACIÓN DE CCOO	CON RLPT			SIN RLPT		
	CON PLAN	SIN PLAN	TOTAL	CON PLAN	SIN PLAN	TOTAL
HABITAT	425.710	274.020	699.730	46.446	127.554	174.000
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	469.159	300.254	769.413	60.377	111.898	172.275
SERVICIOS	1.257.566	853.368	2.110.934	238.442	539.956	778.398
ENSEÑANZA	270.647	145.535	416.182	39.761	81.876	121.637
INDUSTRIA	785.444	613.792	1.399.236	89.062	171.202	260.264
SANIDAD	197.087	131.056	328.143	16.945	29.567	46.512
COMPARTIDOS	466.013	281.166	747.179	32.450	65.084	97.534
TOTAL	3.871.626	2.599.191	6.470.817	523.483	1.127.137	1.650.620

Fuentes: Elaboración propia sobre datos de la Seguridad Social y del REGCON

TABLA 94. % DE PERSONAS TRABAJADORAS en función de COBERTURA DE RLPT, FEDERACIÓN DE CCOO y PLAN DE IGUALDAD						
FEDERACIÓN DE CCOO	CON RLPT			SIN RLPT		
	CON PLAN	SIN PLAN	TOTAL	CON PLAN	SIN PLAN	TOTAL
HABITAT	60,84	39,16	100	26,69	73,31	100
SERVICIOS A LA CIUDADANÍA	60,98	39,02	100	35,05	64,95	100
SERVICIOS	59,57	40,43	100	30,63	69,37	100
ENSEÑANZA	65,03	34,97	100	32,69	67,31	100
INDUSTRIA	56,13	43,87	100	34,22	65,78	100
SANIDAD	60,06	39,94	100	36,43	63,57	100
COMPARTIDOS	62,37	37,63	100	33,27	66,73	100
TOTAL	59,83	40,17	100	31,71	68,29	100

Fuentes: Elaboración propia sobre datos de la Seguridad Social y del REGCON

TABLA 95. NÚMERO DE EMPRESAS en función de COBERTURA DE RLPT, COMUNIDAD AUTÓNOMA y PLAN DE IGUALDAD						
CCAA	CON RLPT			SIN RLPT		
	CON PLAN	SIN PLAN	TOTAL	CON PLAN	SIN PLAN	TOTAL
ANDALUCIA	1.097	866	1.963	382	1.238	1.620
ARAGÓN	313	227	540	68	160	228
ASTURIAS	176	70	246	48	76	124
CANTABRIA	107	78	185	20	54	74
CASTILLA LA MANCHA	241	193	434	82	226	308
CASTILLA Y LEÓN	409	275	684	96	207	303
CATALUNYA	1.799	1.524	3.323	533	1.798	2.331
CEUTA	15	3	18	4	1	5
EUSKADI	642	391	1.033	104	285	389
EXTREMADURA	146	100	246	45	97	142
GALICIA	446	383	829	84	270	354
ILLES BALEARS	169	127	296	65	181	246
ISLAS CANARIAS	330	508	838	98	439	537
LA RIOJA	77	56	133	9	32	41

TABLA 95 cont. NÚMERO DE EMPRESAS en función de COBERTURA DE RLPT, COMUNIDAD AUTÓNOMA y PLAN DE IGUALDAD						
CCAA	CON RLPT			SIN RLPT		
	CON PLAN	SIN PLAN	TOTAL	CON PLAN	SIN PLAN	TOTAL
MADRID	1.060	961	2.021	792	1.888	2.680
MELILLA	6	7	13	3	4	7
MURCIA	313	218	531	75	304	379
NAVARRA	224	135	359	22	52	74
PAÍS VALENCIÀ	1.135	656	1.791	326	702	1.028
VARIAS CCAA	2.029	1.981	4.010	545	1.448	1.993
TOTAL	10.734	8.759	19.493	3.401	9.462	12.863

Fuentes: Elaboración propia sobre datos de la Seguridad Social y del REGCON

TABLA 96. % DE EMPRESAS en función de COBERTURA DE RLPT, COMUNIDAD AUTÓNOMA y PLAN DE IGUALDAD						
CCAA	CON RLPT			SIN RLPT		
	CON PLAN	SIN PLAN	TOTAL	CON PLAN	SIN PLAN	TOTAL
ANDALUCIA	55,88	44,12	100	23,58	76,42	100
ARAGÓN	57,96	42,04	100	29,82	70,18	100
ASTURIAS	71,54	28,46	100	38,71	61,29	100
CANTABRIA	57,84	42,16	100	27,03	72,97	100
CASTILLA LA MANCHA	55,53	44,47	100	26,62	73,38	100
CASTILLA Y LEÓN	59,80	40,20	100	31,68	68,32	100
CATALUNYA	54,14	45,86	100	22,87	77,13	100
CEUTA	83,33	16,67	100	80,00	20,00	100
EUSKADI	62,15	37,85	100	26,74	73,26	100
EXTREMADURA	59,35	40,65	100	31,69	68,31	100
GALICIA	53,80	46,20	100	23,73	76,27	100
ILLES BALEARS	57,09	42,91	100	26,42	73,58	100
ISLAS CANARIAS	39,38	60,62	100	18,25	81,75	100
LA RIOJA	57,89	42,11	100	21,95	78,05	100
MADRID	52,45	47,55	100	29,55	70,45	100
MELILLA	46,15	53,85	100	42,86	57,14	100
MURCIA	58,95	41,05	100	19,79	80,21	100
NAVARRA	62,40	37,60	100	29,73	70,27	100
PAÍS VALENCIÀ	63,37	36,63	100	31,71	68,29	100
VARIAS CCAA	50,60	49,40	100	27,35	72,65	100
TOTAL	55,07	44,93	100	26,44	73,56	100

Fuentes: Elaboración propia sobre datos de la Seguridad Social y del REGCON

TABLA 97. NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS en función de COBERTURA DE RLPT, COMUNIDAD AUTÓNOMA y PLAN DE IGUALDAD						
CCAA	CON RLPT			SIN RLPT		
	CON PLAN	SIN PLAN	TOTAL	CON PLAN	SIN PLAN	TOTAL
ANDALUCIA	235.887	147.013	382.900	48.499	118.738	167.237
ARAGÓN	47.258	37.652	84.910	7.331	15.739	23.070
ASTURIAS	28.934	12.102	41.036	4.824	5.891	10.715
CANTABRIA	16.235	10.762	26.997	2.834	4.526	7.360
CASTILLA LA MANCHA	47.289	33.146	80.435	8.508	19.276	27.784
CASTILLA Y LEÓN	74.251	38.278	112.529	9.802	18.918	28.720
CATALUNYA	428.817	308.605	737.422	75.956	183.456	259.412
CEUTA	1.617	239	1.856	268	502	770
EUSKADI	115.606	61.488	177.094	12.856	30.197	43.053
EXTREMADURA	19.676	11.727	31.403	5.683	8.804	14.487
GALICIA	74.232	75.193	149.425	8.452	27.789	36.241
ILLES BALEARS	26.711	20.681	47.392	7.953	18.634	26.587

Fuentes: Elaboración propia sobre datos de la Seguridad Social y del REGCON

TABLA 96 cont. NÚMERO DE PERSONAS TRABAJADORAS en función de COBERTURA DE RLPT, COMUNIDAD AUTÓNOMA y PLAN DE IGUALDAD						
CCAA	CON RLPT			SIN RLPT		
	CON PLAN	SIN PLAN	TOTAL	CON PLAN	SIN PLAN	TOTAL
ISLAS CANARIAS	81.689	98.707	180.396	12.195	40.629	52.824
LA RIOJA	16.732	6.098	22.830	753	2.951	3.704
MADRID	300.976	200.060	501.036	117.848	230.871	348.719
MELILLA	587	638	1.225	183	429	612
MURCIA	53.205	50.506	103.711	11.003	34.670	45.673
NAVARRA	38.003	20.130	58.133	3.570	5.902	9.472
PAÍS VALENCIÀ	197.065	128.533	325.598	37.450	71.981	109.431
VARIAS CCAA	2.066.856	1.337.633	3.404.489	147.515	287.234	434.749
TOTAL	3.871.626	2.599.191	6.470.817	523.483	1.127.137	1.650.620

Fuentes: Elaboración propia sobre datos de la Seguridad Social y del REGCON

TABLA 97. % DE PERSONAS TRABAJADORAS en función de COBERTURA DE RLPT, COMUNIDAD AUTÓNOMA y PLAN DE IGUALDAD						
CCAA	CON RLPT			SIN RLPT		
	CON PLAN	SIN PLAN	TOTAL	CON PLAN	SIN PLAN	TOTAL
ANDALUCIA	61,61	38,39	100	29,00	71,00	100
ARAGÓN	55,66	44,34	100	31,78	68,22	100
ASTURIAS	70,51	29,49	100	45,02	54,98	100
CANTABRIA	60,14	39,86	100	38,51	61,49	100
CASTILLA LA MANCHA	58,79	41,21	100	30,62	69,38	100
CASTILLA Y LEÓN	65,98	34,02	100	34,13	65,87	100
CATALUNYA	58,15	41,85	100	29,28	70,72	100
CEUTA	87,12	12,88	100	34,81	65,19	100
EUSKADI	65,28	34,72	100	29,86	70,14	100
EXTREMADURA	62,66	37,34	100	39,23	60,77	100
GALICIA	49,68	50,32	100	23,32	76,68	100
ILLES BALEARIS	56,36	43,64	100	29,91	70,09	100
ISLAS CANARIAS	45,28	54,72	100	23,09	76,91	100
LA RIOJA	73,29	26,71	100	20,33	79,67	100
MADRID	60,07	39,93	100	33,79	66,21	100
MELILLA	47,92	52,08	100	29,90	70,10	100
MURCIA	51,30	48,70	100	24,09	75,91	100
NAVARRA	65,37	34,63	100	37,69	62,31	100
PAÍS VALENCIÀ	60,52	39,48	100	34,22	65,78	100
VARIAS CCAA	60,71	39,29	100	33,93	66,07	100
TOTAL	59,83	40,17	100	31,71	68,29	100

Fuentes: Elaboración propia sobre datos de la Seguridad Social y del REGCON