

Nº IX Situación de la Negociación Colectiva Sectorial Provincial en CLM

Consejería de Economía,
Empresas y Empleo



DG de Autónomos, Trabajo
y Economía Social. JCCM

Observaciones metodológicas al Informe:

- **Datos a 30 de marzo de 2022**
- **Elaboración propia sobre los Convenios Colectivos publicados en los Boletines Oficiales Provinciales.**
- **Aun teniendo conocimiento de acuerdos o firmas de Convenios Colectivos anteriores a la fecha de este informe, no son actualizados en tanto en cuanto no hayan sido publicados.**

Situación de los Convenios Colectivos Sectoriales Provinciales en CLM – N° IX

Este es el primer informe sobre la negociación colectiva sectorial provincial en Castilla-La Mancha que se emite tras la publicación y entrada en vigor del RDL 32/2021, la Reforma Laboral del año 2021. En lo que a negociación colectiva se refiere, y más allá de alguna mejora en la concreción del convenio sectorial de aplicación en contratadas y subcontratadas, básicamente son dos los aspectos que modifica, ambos de especial relevancia: recupera la prevalencia del convenio de sector frente al de empresa en materia de salarios mínimos garantizados, modificando el art. 84.2 del Estatuto de los Trabajadores; y recupera la ultraactividad indefinida de los convenios colectivos, modificando el art. 86 de la misma norma mencionada, de modo que las condiciones establecidas en un convenio colectivo seguirán en vigor aún después de que termine su vigencia expresa.

Castilla-La Mancha cuenta con **79 Convenios Colectivos Sectoriales Provinciales** que podemos considerar vivos, en la medida en que se encuentran vigentes, o expirados pero con negociación abierta para su renovación o, pese a tener más dificultades de las deseables para ser renovados, son de aplicación.

Si bien es cierto que no sólo son éstos los convenios que regulan las condiciones de trabajo y salario de trabajadoras y trabajadores por cuenta ajena y las empresas en las que trabajan en nuestra Región, sí que son los que lo hacen para la mayor parte de personas del ámbito privado, y sobre los que la competencia en la negociación recae básicamente en los sindicatos y asociaciones empresariales más representativas de nuestra Comunidad Autónoma.

Algo más de 344.000 personas en CLM son afectadas por lo que regulan estos convenios colectivos.

❖ Vigencia por provincias.

Podemos agrupar el número de convenios colectivos y la cantidad de personas afectadas por éstos, según el ámbito geográfico de aplicación y diferenciando igualmente por la vigencia de cada convenio.

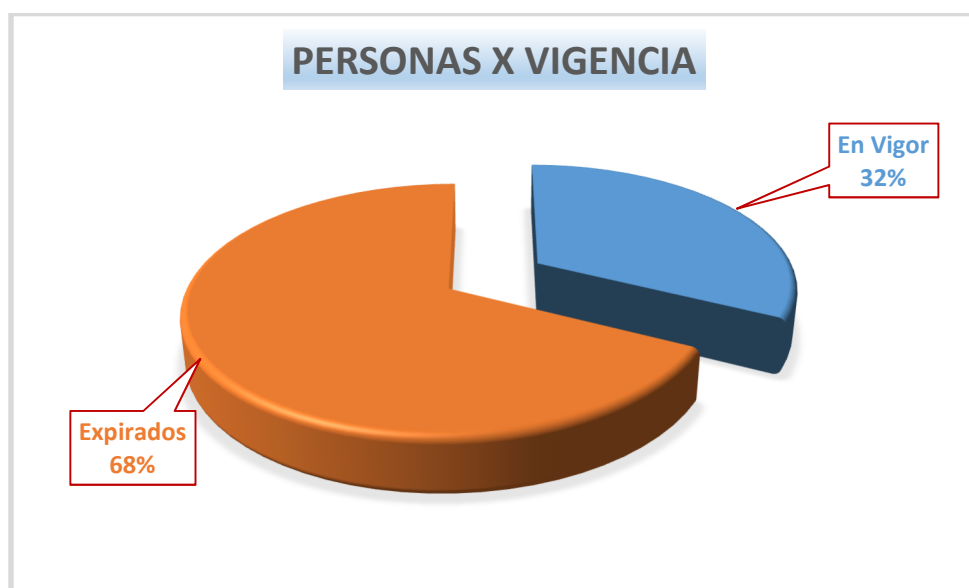
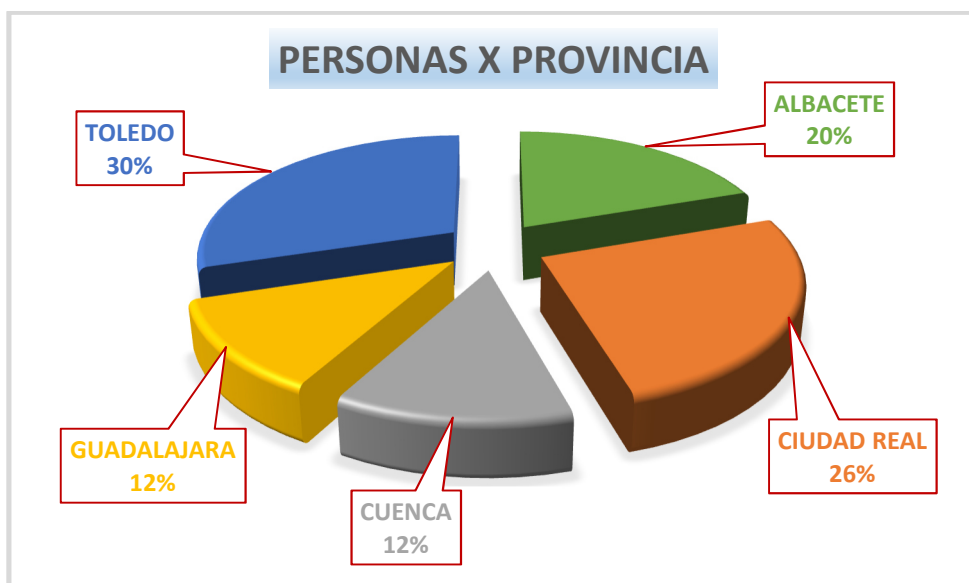
Vigencia	En Vigor		Expirados		TOTAL	
	Convenios	Personas	Convenios	Personas	Convenios	Personas
ALBACETE	12	41.290	7	26.450	19	67.740
CIUDAD REAL	4	6.900	16	82.150	20	89.050
CUENCA	6	17.640	7	25.450	13	43.090
GUADALAJARA	2	12.100	9	29.550	11	41.650
TOLEDO	7	33.500	9	69.100	16	102.600
TOTAL	31	111.430	48	232.700	79	344.130

Sólo a modo de resumen vemos que de los 79 convenios que afectan a más de 344.000 personas:

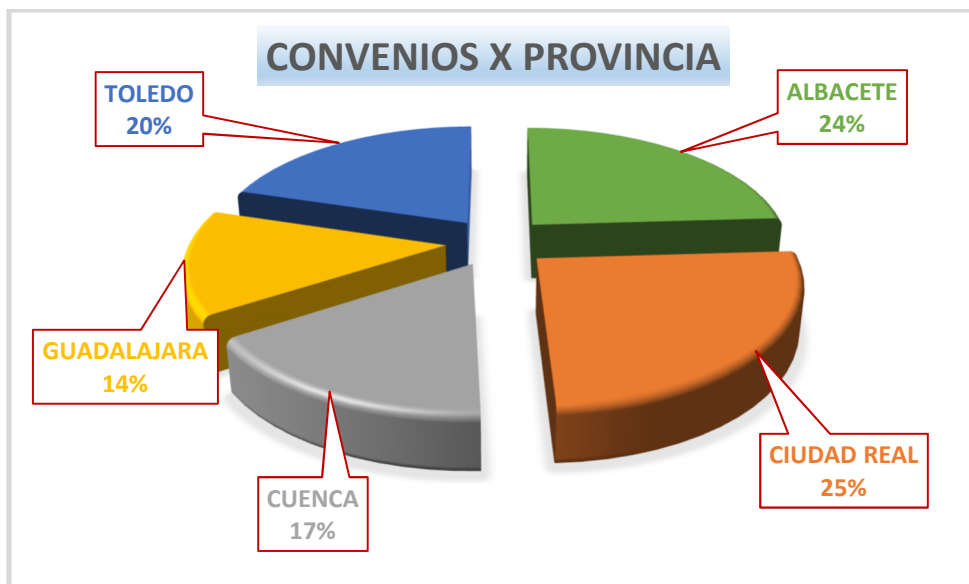
- **31 convenios que afectan a casi 111.500 personas están en vigor.**
- **48 convenios que afectan a casi 233.000 personas están expirados y en negociación para ser renovados.**

De los 31 convenios que están en vigor, casi la mitad, 14, extienden su vigencia más allá del 31 de diciembre de 2022, y 7 de ellos están en vigor por no haber sido denunciados y haberse prorrogado un año, en aplicación del Estatuto de los Trabajadores, o bien haberse alcanzado un acuerdo de prórroga de un año. De los 48 convenios colectivos expirados, 25 de ellos expiraron el 31 de diciembre de 2021, encontrándose en su período natural de negociación para renovación. Los 23 restantes expiraron entre 2020 y 2012, y tienen también pendiente su renovación.

Los dos siguientes gráficos reflejan el número de personas afectadas por estos convenios por provincia y por su vigencia. Siendo resaltables las provincias de Toledo, Ciudad Real y Albacete en cuanto al número de personas afectadas, y que sólo el 32% de las personas a las que son de aplicación estos convenios lo tienen en vigor.



Los dos siguientes gráficos recogen el **número de convenios** por provincia y por su vigencia, destacando las provincias de Ciudad Real y Albacete en cuanto a número de convenios. **Un 39% de los convenios están en vigor.**

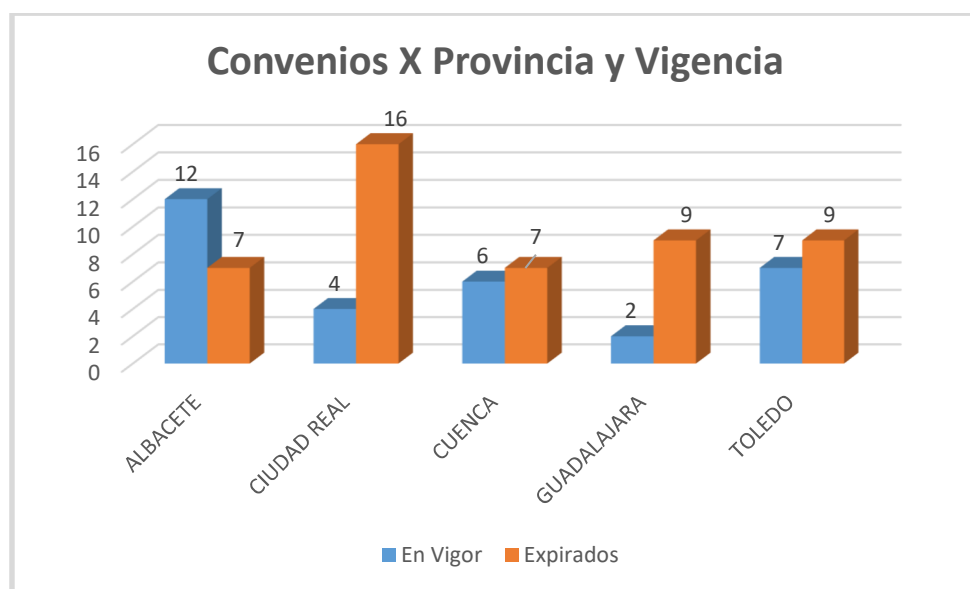
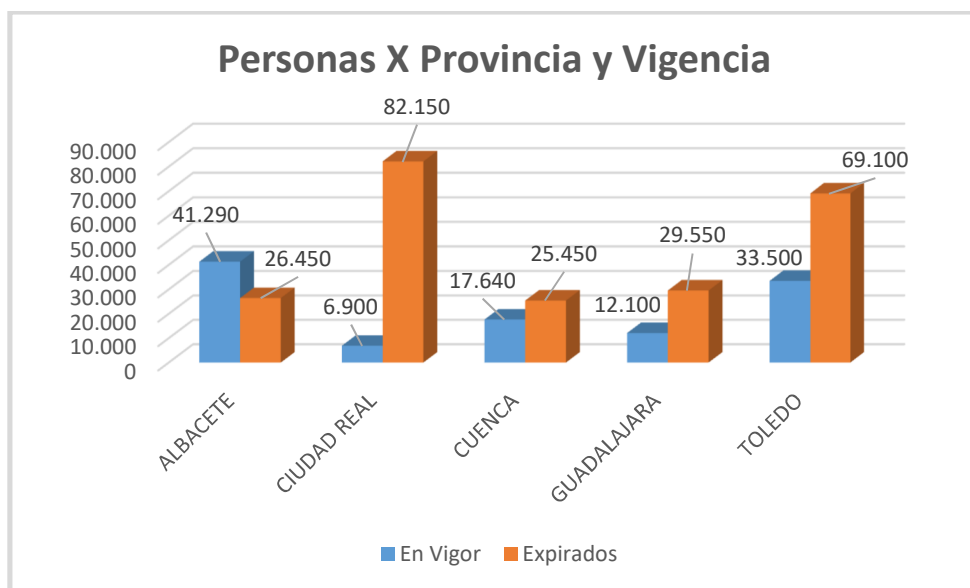


De la visión de los cuatro gráficos anteriores, podemos ver cómo la provincia de **Toledo es la que mayor número de trabajadores y trabajadoras** tienen sus condiciones de trabajo y salario reguladas por estos convenios, siendo la tercera en número de convenios.

Es **Ciudad Real la provincia con mayor número de convenios colectivos sectoriales provinciales** aunque sea la segunda en número de personas afectadas por éstos.

Tanto en número de convenios colectivos de este tipo como en personas que ven reguladas sus condiciones de trabajo y salario, Cuenca y Guadalajara ultiman el listado de nuestras provincias regionales.

Para observar con mayor claridad la situación provincial tanto en número de convenios como de personas afectadas por éstos en relación con su vigencia, nos podemos ayudar de los dos siguientes gráficos:



Es muy destacable que, transcurridos casi tres meses del año, **sólo en la provincia de Albacete hay más personas con sus convenios en vigor** que con éstos expirados, y por un margen estrecho. Albacete, Cuenca, Guadalajara y Toledo tienen más personas con convenio expirado que en vigor, y por un amplio margen en algún caso como Ciudad Real.

En cuanto a convenios vigentes, de nuevo **sólo Albacete tiene más convenios vigentes que expirados**. Destacando Guadalajara y Ciudad Real con sólo el 18% y el 25% de convenios vigentes respectivamente. Cuenca y Toledo aun teniendo más convenios expirados que vigentes, rondan el 45% de estos textos en vigor.

❖ Vigencia por sectores productivos.

De igual manera que podemos agrupar los convenios colectivos y las personas afectadas por éstos en función de su ámbito geográfico de aplicación, lo podemos hacer por los sectores productivos en los que se encuentran las empresas y las trabajadoras y trabajadores de éstas, diferenciados igualmente por la vigencia de cada convenio.

Vigencia	En Vigor		Expirados		TOTAL	
	Convenios	Personas	Convenios	Personas	Convenios	Personas
Agroalimentario	7	8.300	11	43.100	18	51.400
Comercio	1	7.500	6	42.900	7	50.400
Construcción y Derivados	7	47.050	6	33.100	13	80.150
Hostelería	1	5.000	4	29.000	5	34.000
Industria	4	16.800	3	33.800	7	50.600
Limpieza	1	6.000	5	16.400	6	22.400
Transportes	7	13.020	6	24.500	13	37.520
Varios	3	7.760	7	9.900	10	17.660
TOTAL	31	111.430	48	232.700	79	344.130

Hemos querido hacer con esta agrupación sectorial una aproximación lo suficientemente diferenciada como para intentar facilitar una idea de la realidad productiva regional en lo que este informe refleja.

De este modo, y para ayudar a la mejor interpretación de los datos, mencionar que dentro del sector **Agroalimentario** se agrupan convenios de campo, panaderías, confiterías, pastelerías, vinícolas y aceites.

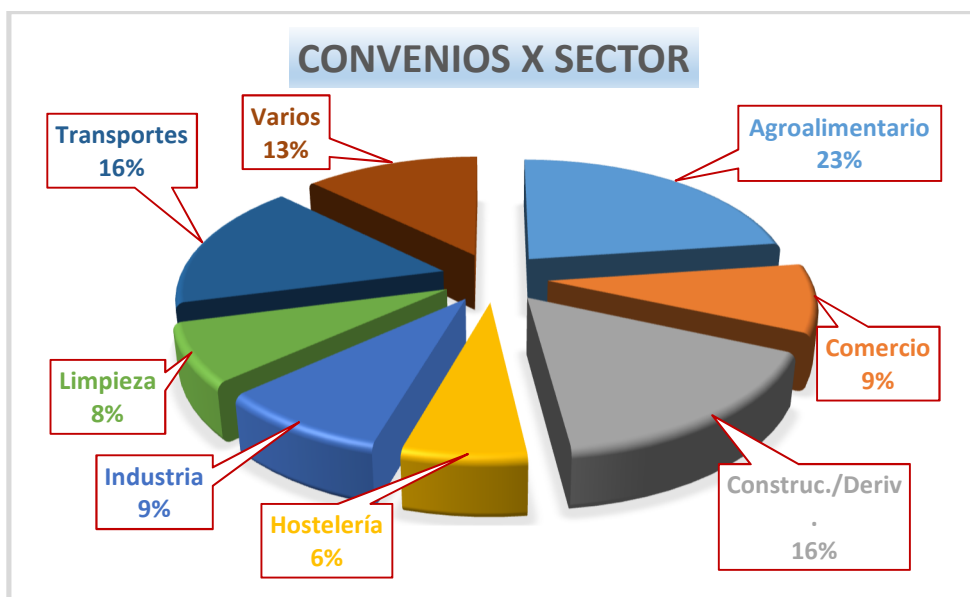
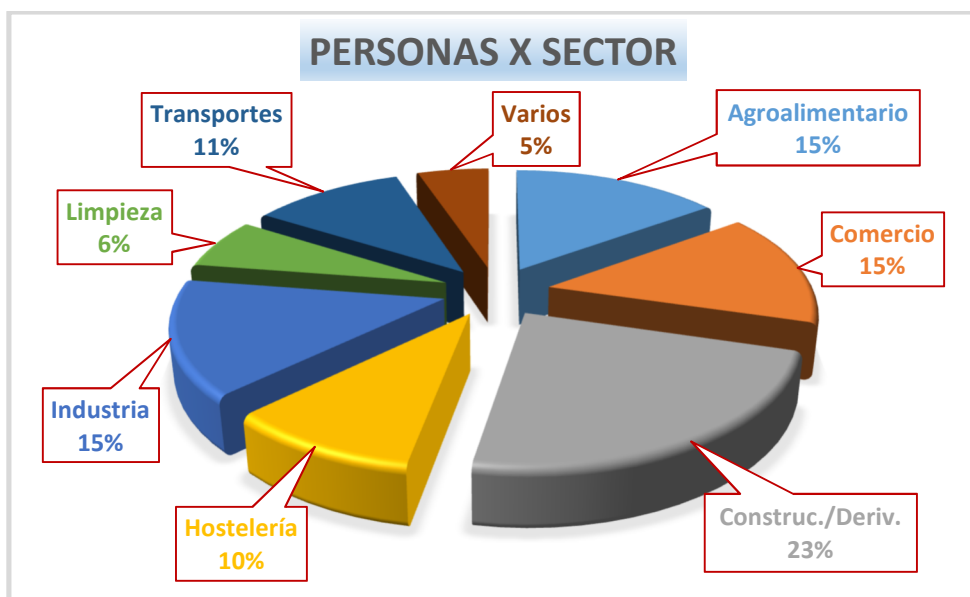
Comercio, Hostelería, Limpieza y Transportes agrupan estrictamente los convenios de su sector directo.

Construcción y Derivados agrupan los convenios de construcción y obras públicas, derivados del cemento, madera y afines.

Industria suma talleres de vehículos y cuchillería a los 5 convenios colectivos provinciales del metal.

Y en **Varios** se incluyen los convenios de aguas, ayuda a domicilio, oficinas y despachos, odontólogos, sanidad privada, cines y pompas fúnebres.

Los dos siguientes gráficos reflejan porcentualmente el número de personas y el número de convenios por los sectores mencionados anteriormente.

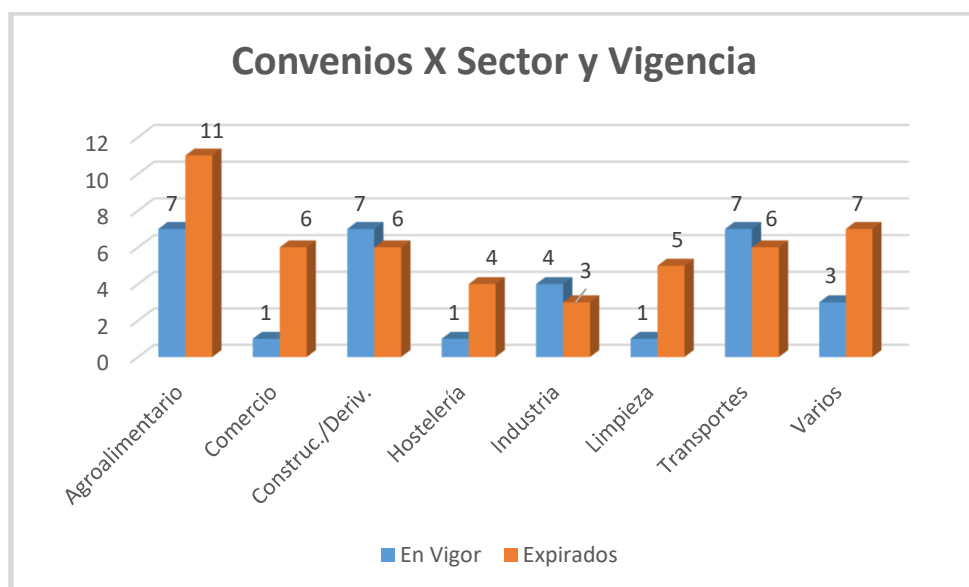
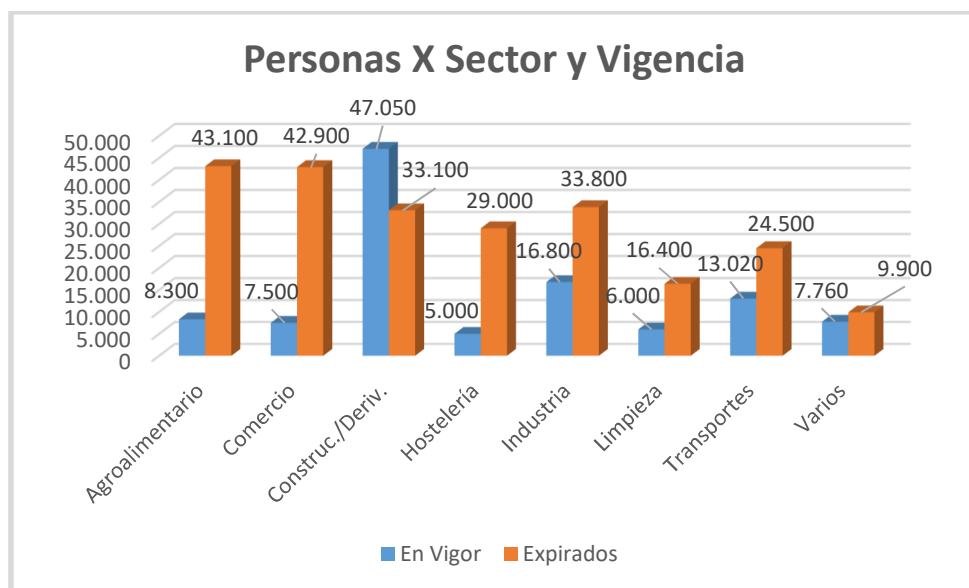


Se puede observar cómo **en número de personas afectadas los sectores mayoritarios son Construcción y Derivados, Industria, Comercio y Agroalimentario.**

Mientras que **en número de convenios son los sectores Agroalimentario, Construcción y Derivados, Transportes y Varios.**

Podríamos destacar el alto porcentaje de convenios del sector de transportes, un 16%, afectando sólo a un 11% de personas, y en sentido contrario que sólo el 9% de los convenios son del sector industrial, pero afectan al 15% de trabajadoras y trabajadores.

De nuevo en un intento de situar con mayor claridad el estado de los sectores productivos tanto en número de convenios como de personas afectadas por éstos en relación con su vigencia, nos podemos ayudar de los dos siguientes gráficos:



Transcurridos tres meses del año sólo el sector de **Construcción y derivados tiene más convenios y más personas reguladas por éstos en vigor** que expirados, hecho sin duda relacionado con la no denuncia de éstos cuando expiraban el pasado 31 de diciembre (salvo el de Ciudad Real) a la espera de la negociación del nuevo Convenio Estatal sectorial. El resto de sectores tienen más personas con convenio expirado que en vigor, y por amplios márgenes en varios de ellos.

En número de convenios vigentes, además del ya mencionado sector de Construcción y derivados, también **Industria y Transportes** tienen más convenios vigentes que expirados. Destacando Comercio, Hostelería y Limpieza con sólo un convenio vigente de los que se incluyen en sus respectivos sectores.

30 de marzo de 2022.

IX Informe de Situación de la Negociación Colectiva Sectorial Provincial en CLM.

DG de Autónomos, Trabajo y Economía social. Consejería de Economía, Empresas y Empleo. JCCM.

Incremento salarial medio de los Convenios en 2022.

El incremento salarial medio pactado en los 31 convenios colectivos en vigor en la Región, y que afectan a casi 111.500 personas, es de un **1,64%**, siendo aún prematuro saber si este dato se aproximará o no al incremento medio final anual. Este dato se ve muy condicionado por el hecho de que 7 de los convenios vigentes tienen esa condición por no haber sido denunciados alcanzado el fin de su vigencia o bien han sido prorrogados por acuerdo, lo que supone incremento cero en este año 2022 en 6 de esos 7 convenios, pues uno de ellos fija la subida automática ligada al incremento del IPC del año anterior.

La provincia de **Albacete**, con un **2,38%**, es la provincia que tiene el incremento medio más elevado de momento, muy probablemente relacionado con ser la provincia con mayor número de convenios renovados y en vigor. El resto de provincias por debajo de la media regional, **Ciudad Real** con un **1,31%**; **Cuenca** con un **1,26%**; **Guadalajara** con un **1,00%**; y **Toledo** con un **1,07%**.

Insistir en que es pronto aún para pensar en que tenemos un dato final fiable del incremento salarial medio pactado regional o por provincias para este año, pero sí que nos sirve de aproximación.

El incremento medio pactado final de 2021 fue de un 1,54%, en 2020 fue de un 1,96%, en 2019 fue un 1,95%, y en 2018 fue de un 1,70%. Los incrementos medios habidos en los años anteriores fueron netamente inferiores.

Tipo de denuncia.

Para completar el círculo regulatorio de lo que podríamos denominar la eficacia del marco convencional sectorial, y por tanto muy ligado a la vigencia de estos convenios, está el tipo de denuncia.



El 52% de los convenios regulan una denuncia automática al finalizar la vigencia de éstos, lo que abre el espacio por un lado de su ultraactividad, y por otro de la negociación colectiva para su renovación.

Y el 48% restante dejan a la voluntad de las partes la denuncia expresa o no del convenio colectivo. Siendo entre uno y tres los meses últimos de la vigencia, o la de cualquiera de sus prórrogas, los indicados para efectuar dicha denuncia. Obviamente, de no producirse, estaríamos ante convenios legalmente prorrogados por períodos de un año.

30 de marzo de 2022.

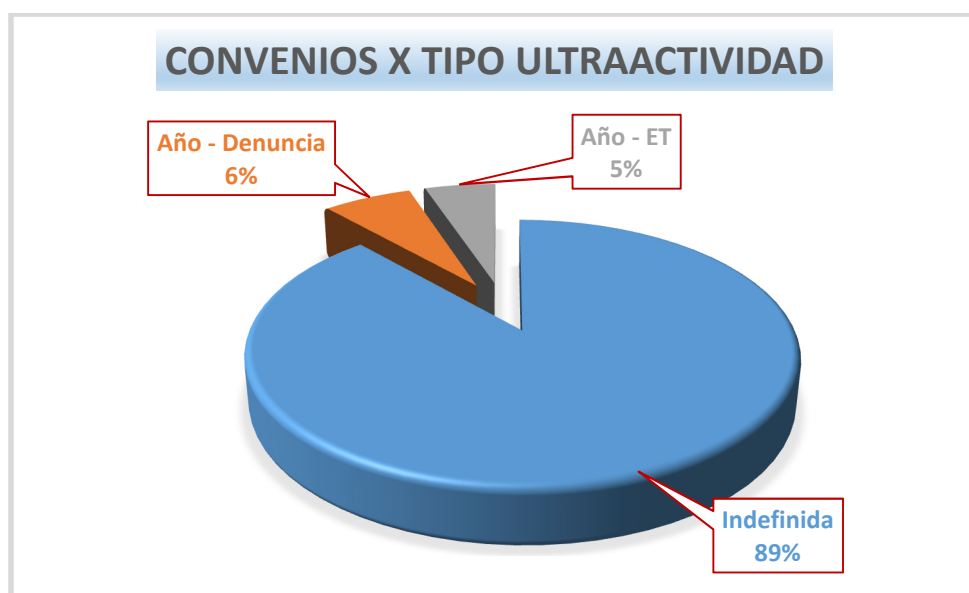
IX Informe de Situación de la Negociación Colectiva Sectorial Provincial en CLM.

DG de Autónomos, Trabajo y Economía social. Consejería de Economía, Empresas y Empleo. JCCM.

Ultraactividad.

Este es un aspecto que cobró especial relevancia dentro del contenido regulatorio de los convenios colectivos tras la reforma laboral del año 2012, ya que ésta introdujo límites temporales a la vigencia de los convenios una vez expirados, salvo que su contenido fijase expresamente que mantendrían la vigencia en tanto en cuanto no fueran sustituidos por otro convenio. Esto justificaba, y ha justificado hasta ahora, que este aspecto regulatorio del contenido de los convenios colectivos fuera objeto de análisis en este tipo de informes.

La reciente reforma laboral del año 2021, que entró en vigor el pasado 31 de diciembre de 2021 en términos generales y también en este aspecto concreto, ha vuelto a la denominada ultraactividad indefinida de los convenios colectivos, por lo que ya no sería un aspecto de especial relevancia a analizar en este informe. No obstante, hemos decidido incorporar, por última vez dado el cambio mencionado, este análisis como imagen de cuál es el punto en que se encuentran los convenios sectoriales provinciales en nuestra Región en este sentido, dada la importancia que ha tenido en este período de 9 años.



Podemos ver que el 89% de los convenios colectivos sectoriales provinciales de nuestra Región regulan su aplicabilidad plena hasta que sean sustituidos por otro convenio colectivo.

Es decir, **el 89% tienen Ultraactividad indefinida**, lo que supone una sólida estabilidad convencional en la inmensa mayoría de los casos. Independientemente de que, como se recoge más arriba, el último cambio habido en el estatuto de los Trabajadores a este respecto ya prevé que, en todo caso, son convenios que no perderían su aplicabilidad.

Un 6% recogen su prórroga año a año en el caso de no mediar denuncia expresa del mismo, y un 5% no hacen ninguna referencia al respecto, por lo que se ajustan directamente a lo que regula el Estatuto de los Trabajadores en su art. 86.

Conclusiones.

- 79 Convenios Colectivos Sectoriales Provinciales en Castilla-La Mancha, de aplicación a algo más de 344.000 personas:
 - 31 de ellos (el 39%) para 111.430 personas (el 32%), en vigor.
 - 48 de ellos (el 61%) para 232.700 personas (el 68%), expirados.
- Toledo, con el 30%, es la provincia con mayor número de personas a las que se les regulan sus condiciones de trabajo y salario por estos convenios, y Ciudad Real, con el 25%, la provincia con mayor número de éstos.
- En número de personas los sectores mayoritarios son Construcción y Derivados, Industria, Comercio y Agroalimentario. Y en número de convenios son los sectores Agroalimentario, Construcción y Derivados, Transportes y Varios.
- Habiendo transcurrido tres meses del año 2022, el 32% de las personas a las que se les regulan sus condiciones de trabajo y salario por estos convenios, lo tienen en vigor, siendo el 61% de estos convenios los que aún quedan por renovar. Lo anterior obliga a concluir que, en términos de vigencia del marco regulatorio de estos convenios, es aún importante el trabajo que queda por realizar.
- La provincia de Guadalajara con menos de una quinta parte de sus convenios vigentes, y el sector de Comercio con 6 de 7 convenios expirados, aglutinan la necesidad de mayores avances.
- El incremento salarial medio pactado regional para este año 2022, de momento, es de un 1,64%, siendo la provincia de Albacete, con un 2,38%, la que tiene el incremento medio más elevado, y Guadalajara, con un 1,00%, la del incremento medio más bajo. Son aún datos que distan mucho de lo que será el incremento medio final anual. Estos datos se ven muy condicionados por el hecho de que 7 de los convenios vigentes tienen esa condición por no haber sido denunciados alcanzado el fin de su vigencia, o bien han sido prorrogados un año por acuerdo, lo que supone incremento cero en este año 2022 en 6 de esos 7 convenios, lo que, evidentemente, tira hacia abajo de la media.
- El 52% de los convenios contemplan denuncia automática al finalizar su vigencia, y el 48% restante la dejan abierta a la voluntad de las partes.
- El 89% de los convenios tienen ultraactividad indefinida. Como se explicó en el apartado correspondiente, este será el último informe de este tipo que recoja este análisis, dado el cambio normativo habido en esta materia en la Reforma Laboral de 2021.

Evolución MARZO de 2021 – MARZO de 2022.

El 23 de marzo de 2021 se emitió el séptimo informe analítico de la Negociación Colectiva Sectorial Provincial en CLM. Se entresacan a continuación los datos más relevantes del cambio de la situación entre el mes de marzo del año pasado y el de éste:

- En términos de vigencia de convenios son 7 puntos porcentuales más, 25 convenios en vigor en marzo de 2021 (un 32%) y 31 convenios en marzo de este año (un 39%). Y en personas reguladas por éstos son, en cambio, 11 puntos porcentuales menos, algo más de 145.000 personas en 2021 (un 43%) frente a algo más de 111.000 en este año (un 32%).
- Si bien coinciden ambas fechas con 79 convenios sectoriales provinciales, es resaltable que en el período comparado desapareció el Convenio de Aguas de Ciudad Real, pero se añadió el Convenio de la Sanidad Privada de Cuenca, fruto de la extensión del de Salamanca.
- En marzo de 2021 se destacaba la provincia de Cuenca con sólo una cuarta parte de convenios vigentes y el sector Agroalimentario con 16 de sus 18 convenios expirados como los que mayor retraso llevaban en la negociación. Ahora, en marzo de 2022, Guadalajara es la provincia con más convenios por renovar, sólo tiene vigentes una quinta parte de sus convenios. Y sectorialmente hablando es el Comercio, con 6 de sus 7 convenios expirados.
- Provincialmente la evolución de convenios en vigor ha sido: Albacete +7; Ciudad Real -2; Cuenca +3; Guadalajara -2; y Toledo iguala con 7 convenios vigentes.
- Y sectorialmente: Agroalimentario +5; Comercio -2; Construcción y Derivados +1; Hostelería -2; Industria +2; Limpieza -3; y Transportes +4; y Varios +1.
- El incremento salarial medio pactado de los convenios vigentes en el mes de marzo en el conjunto de la región ha pasado del 1,73% en 2021 al 1,64% en 2022. Este dato se ve muy condicionado por el hecho de que 7 de los convenios vigentes en la actualidad tienen esa condición por no haber sido denunciados alcanzado el fin de su vigencia, o bien han sido prorrogados un año por acuerdo, lo que supone incremento cero en este año 2022 en esos 6 de esos 7 convenios, lo que, evidentemente, tira hacia abajo de la media.
- La denuncia automática de los convenios, una vez alcanzada la fecha de su vigencia, se mantiene en el 52%. Manteniéndose, por tanto, en el 48% la denuncia sometida a la voluntad de las partes.
- La estabilidad de la aplicación de los convenios colectivos superada su vigencia inicial pactada, es decir, la ultraactividad indefinida de éstos, aumenta del 87% al 89%.

