

INFORME NEGOCIACIÓN COLECTIVA-2020

Comunidad de Madrid



EN ESTE INFORME...

Resumen de la situación de la negociación colectiva en la Comunidad de Madrid a lo largo del año del 2020.

Secretaría de Política Sindical UGT Madrid

INDICE

- 1. Introducción.**
 - 2. Análisis de las personas trabajadoras, igualdad y los convenios de aplicación.**
 - 3. Inaplicaciones y sectores de aplicación de convenios colectivos en la Comunidad de Madrid**
 - 4. Conclusiones y valoración.**
-

INTRODUCCIÓN.

En este estudio hacemos un análisis de los datos sobre negociación colectiva comprendida entre los periodos de enero, hasta finales de diciembre de 2020.

De los datos arrojados podemos comprobar que la subida salarial en la negociación colectiva en promedio es de un **1,4%**, lo que arroja un descenso a consecuencia de la crisis sanitaria y un trasfondo de retroceso en la negociación colectiva, necesario de analizar con profundidad.

Pérdida de poder adquisitivo a lo largo del 2020.

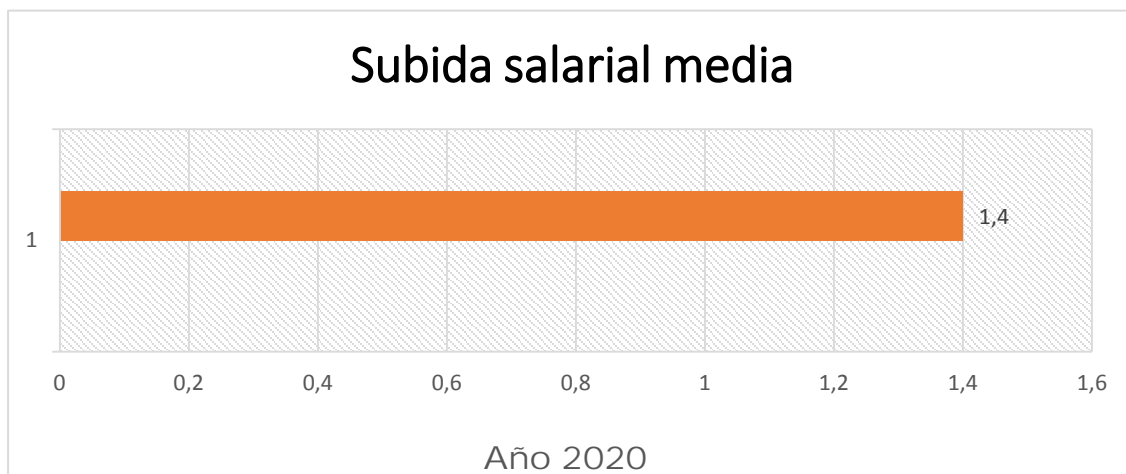
La subida salarial media pactada en los convenios colectivos cerró 2020 en el **1,40%**, frente al **1,93 %** de diciembre de 2019. Tras el simbólico reto de aproximarnos a la subida mínima del 2% fijo + 1% variable, tenemos que volver a lamentar un descenso en el poder adquisitivo de las personas trabajadoras en el año 2020.

El año 2020 es el último año de vigencia del IV AENC, y el año en el que teníamos que implantar los 14.000€ de forma generalizada en todos los convenios. Es un objetivo que vamos teniendo muy cerca, ya que el SMI se sitúa en 13.300€, no obstante, eso supondría, todavía en muchos casos una subida del 5,2% para aquellos salarios de convenio que se sitúe en los entornos de SMI.

La variación salarial durante el ejercicio del 2020, refleja en muchos casos congelación de la misma o su casi totalidad, siendo los sectores más afectados en la Comunidad de Madrid, Limpieza, Transportes, Industria, y Comercio.

El descenso en el incremento salarial medio de 2020 nos aleja de cumplir con el AENC, que recogía subidas salariales del entorno del 2% más un punto porcentual ligado a conceptos como la productividad, los resultados empresariales y el absentismo laboral.

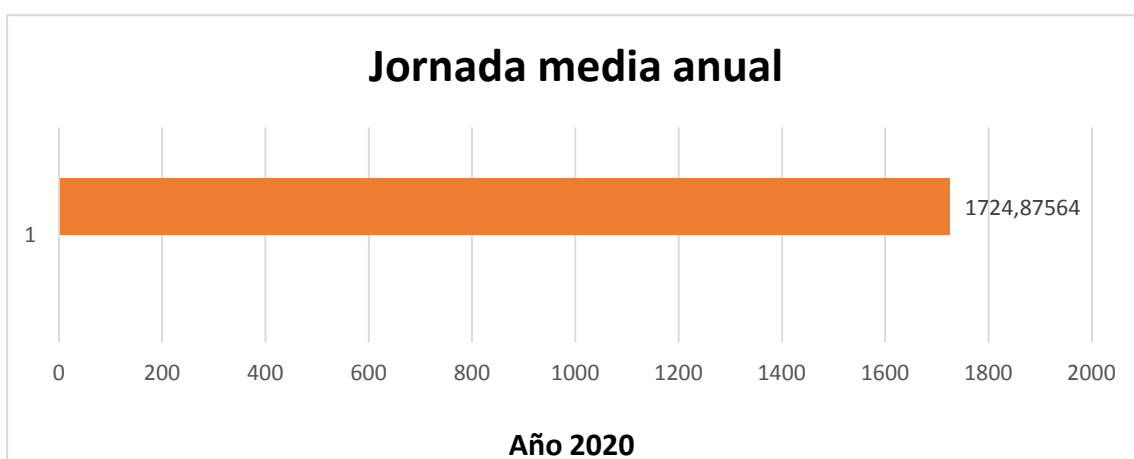
La crisis sanitaria ha hecho que se tenga que suspender temporalmente las subidas salariales previstas para este año en muchos convenios, y donde toque negociar convenio aplazar las subidas en tanto no se recupere el nivel de actividad normal, teniendo como objetivo el mantenimiento del empleo.



2. ANÁLISIS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y LOS CONVENIOS DE APLICACIÓN.

A lo largo de este periodo en la Comunidad de Madrid se han registrado un total de **55** convenios colectivos, afectando a un total de **182.770** personas trabajadoras, englobados en **12760** empresas, y una jornada anual media de **1.724** horas, (1721 horas en el año 2019). Esto supone un **descenso del 54 %** con **respecto a** los acuerdos negociados **durante el 2019, con un total de 122 convenios, por lo que se muestra un retroceso en la negociación colectiva.**

La jornada media anual en conjunto, se ha mantenido en línea con la jornada del año 2019, con valores similares.



Teniendo en cuenta el ámbito funcional, los convenios sectoriales registrados a lo largo de 2020 fueron un total de **10** convenios, frente a los 21 del 2019 (**52% menos**), afectando a un total de **171.520** trabajadores/as, englobados en **12.703** empresas, con una subida salarial media de un **1,83%**, frente al 2,05% de subida del 2019 (**10,73% menos**), y una jornada media anual de **1754,1 horas**, frente a 1680 horas de media en el año 2019, (**4,4% más**). Por lo que en el año 2020 bajan los salarios y sube la jornada media.

En cuanto a los convenios de empresas, se registraron un total de **45**, (frente a los 101 del 2019, (**55% menos**), afectando a un total de **11.250** trabajadores/as, englobados en **57** empresas, con una subida salarial media de un **1,29%**, frente al 1,88 de subida del 2019 (**menos 31%**), y una jornada anual media de **1718,38 horas** (frente a 1734,5 horas de media en el año 2019, un

0,9 % menos). Por lo que en el año 2020 bajan los salarios y se mantiene jornada media.

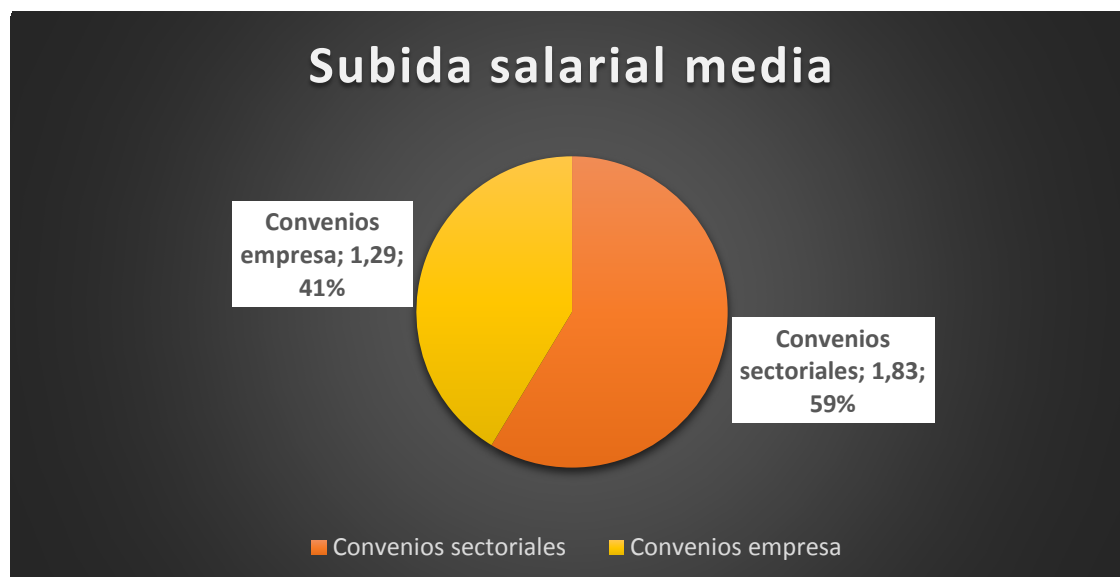
Se dejan ver los efectos de la ralentización de la negociación para la renovación o revisión de los convenios durante el estado de alarma y la situación económica y laboral generada que ha complicado el desarrollo de la negociación colectiva sectorial y empresarial, disminuyendo la mejora en la negociación y salarios que, venían experimentando durante los años anteriores.

Por lo tanto, el mayor número de trabajadores/as afectados por convenios colectivos se encuentra dentro de los convenios sectoriales, convenios que en su negociación colectiva está presente el sindicato, en donde se negocian mejoras en las condiciones salariales. A lo largo del 2020 los convenios sectoriales han pactado una revalorización salarial de un 1,83 %, y sin embargo los **convenios de empresa reflejan una subida menor**, con un porcentaje de 1,29%, **0,54% menos**.

En cuanto a **jornada media**, muestra una equiparación **entre los dos ámbitos para el año 2020, encontrándose al 50%**.

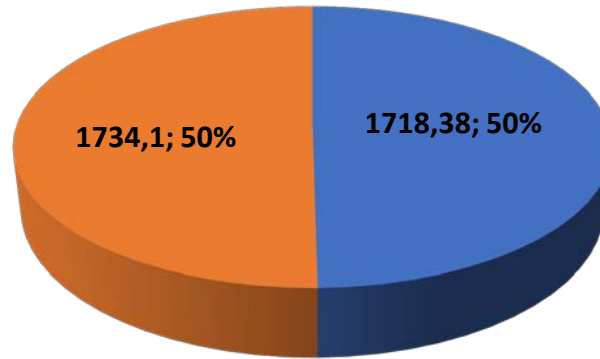
Por lo tanto, a lo largo del 2020 a partir de la declaración de la pandemia y el estado de alarma, se han sesgado las buenas perspectivas que se tenían para la recuperación salarial y económica, provocando una bajada en la revalorización salarial, que en muchos casos se ha dado durante los primeros meses por revisiones salariales ya pactadas. Destaca que se han producido muchas congelaciones salariales, con la máxima tendencia en el ámbito empresarial, y además con una subida media inferior a la de ámbito sectorial, por lo que avala la importancia de la negociación colectiva donde está presente el sindicato, por la mejora de las condiciones.

Es abrumadora la bajada en el número de convenios firmados a cierre de diciembre 2020, ya que ha descendido drásticamente con respecto al año 2019. En ese mismo ejercicio fueron firmados **122** convenios, frente a los **55** que se pactaron en el año 2020 en la Comunidad de Madrid.



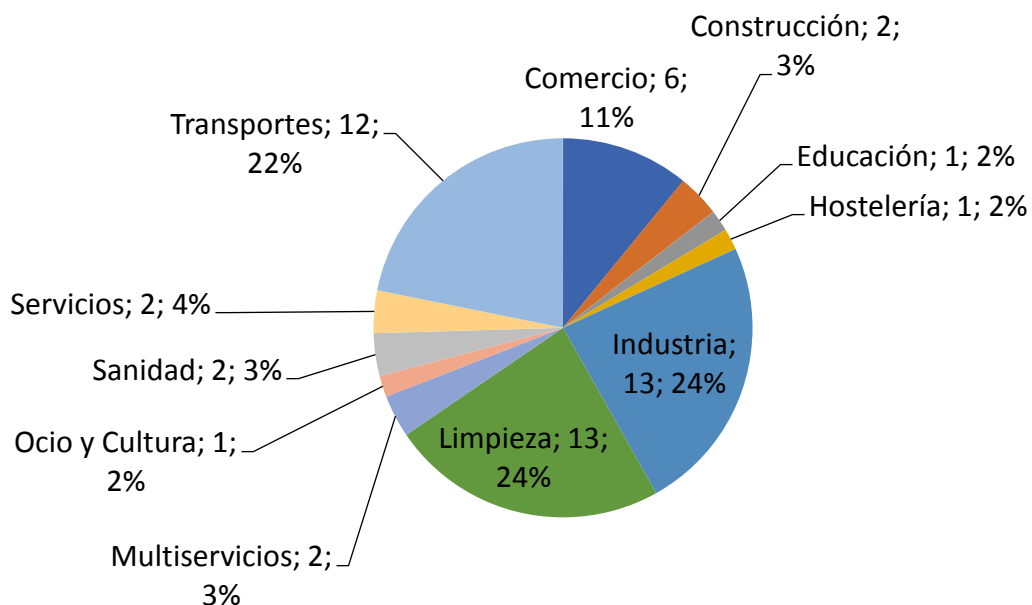
Jornada media según ámbito

■ Jornada convenios empresa ■ Jornada convenios sectoriales



De los 55 convenios de nueva creación registrados en 2020, el sector **Industria y Limpieza**, son donde mayor concentración de convenios se han registrado, ya que ambos ostentan la mayoría, con **13 convenios cada uno (24%)**, seguido de **Transportes 12 (22%)**, **Comercio 6 (11%)**, **Servicios 2 (4%)**, **Multiservicios, Sanidad y Construcción, 2 a cada uno (3%)**, y correspondiendo a **Educación, Ocio y Cultura y Hostelería, 1 a cada uno (2%)**, no habiéndose producido ninguno en el sector Agrario, Juego ni Hospedaje.

Sectores de aplicación



ANÁLISIS DE LAS PERSONAS TRABAJADORAS Y LOS CONVENIOS DE APLICACIÓN.

A lo largo del año 2020 se han registrado en la Comunidad de Madrid **55** convenios colectivos, afectando a un total de **182.770** trabajadores/as, englobados en **12.760** empresas y una jornada anual media de **1.724** horas.

El impacto económico del confinamiento y de las restricciones adoptadas para combatir la enfermedad ha sido enorme y estamos en una situación excepcional, que afecta directamente a las empresas, al empleo y a las relaciones laborales, y eso se ha dejado ver notablemente en la dificultad para alcanzar el AENC en su recta final.

Análisis por sexos

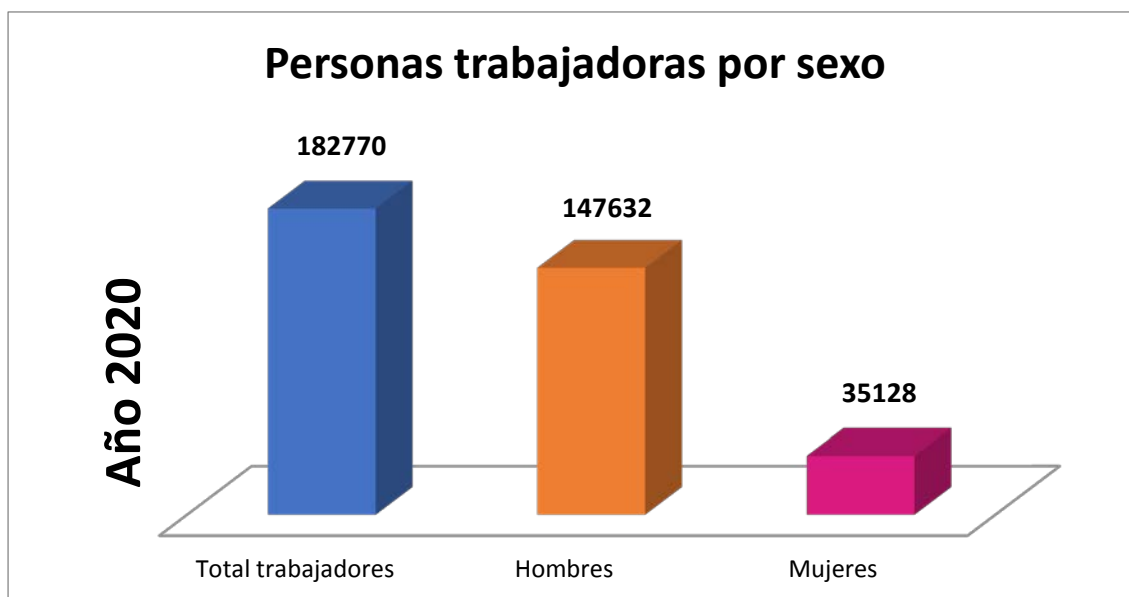
Entrando en materia analítica sobre trabajadores por sexo de los convenios firmados en la Comunidad de Madrid durante el 2020, y proporcionando una estimación rigurosa de los datos arrojados, los mismos nos dicen que, hay un total de **147.632 hombres**, frente a **35.128 mujeres** en las empresas, de un total de **182.770 personas trabajadoras**.

Este dato nos dice que, en esta materia de igualdad en Madrid, durante el 2020, muestra la dificultad en la que se encuentran las mujeres para afianzarse en el entorno laboral.

En un entorno empresarial alterado por la COVID-19, el Índice de Igualdad de Género marca una brecha mucho más acuciada que en años anteriores, ya que en el 2019 se estaba experimentando una leve mejoría en la inclusión de la mujer en el mercado laboral madrileño, pero los datos reflejan que es ahora el hombre, el que representa el porcentaje de representatividad más alto, por lo que esto también nos dice que, durante la pandemia, la destrucción de empleo en la Comunidad de Madrid la han sufrido en su mayoría las mujeres.

Esto disminuye la tasa de participación de la mujer, aumentando las diferencias existentes entre hombres y mujeres. Alcanzar la igualdad de género en las empresas es prioritario, queda trabajo por hacer para fomentar la igualdad real entre ambos colectivos.

Esta crisis económica está afectando a las mujeres de manera desproporcionada y esto provocará aún más desigualdades entre hombres y mujeres. Hay que incluir medidas específicas para mejorar la igualdad de género y proteger sus derechos.



Planes de Igualdad en los convenios

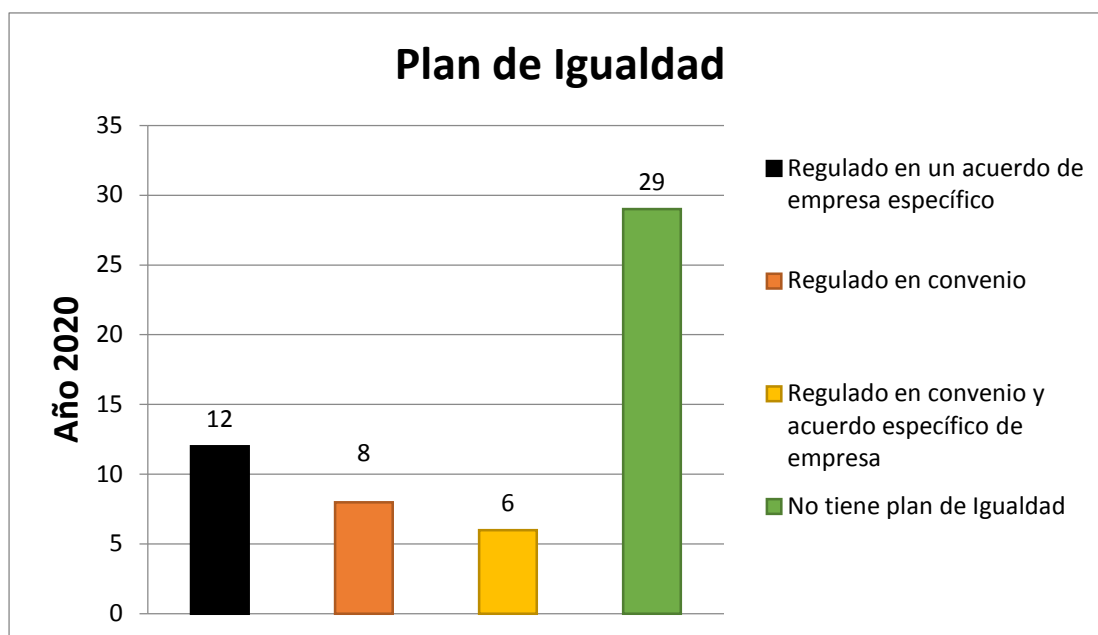
Sobre la evolución de estos 55 convenios en lo que respecta en materia de planes de igualdad, los datos que arrojan el REGCON son los siguientes.

Del total de los 55 convenios, 29 de ellos (53%) no tiene Plan de Igualdad. Más de la mitad de ellos, carecen de ese conjunto ordenado de medidas, adoptadas, tendentes a alcanzar en la **empresa la igualdad** de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, por lo que es alarmante la desidia que aún se tiene en materia de igualdad dentro de las empresas y del conjunto de la negociación colectiva.

Sobre los restantes, 12 (22%) lo regulan en un acuerdo de empresa específico, 8 (14%) lo regula en convenio, y 6 (11%) lo regula tanto en convenio, como en acuerdo específico de empresa.

Queda claro que, todos y todas debemos tener como finalidad eliminar cualquier tipo de desigualdad o discriminación que pueda darse en una organización por razón de sexo e integrar la **igualdad** de trato y oportunidades entre mujeres y hombres como un beneficio básico de la organización y como eje de los procedimientos de gestión. Pero no se

dará hasta que se plasmen unas líneas de acción reales en materia de Igualdad.



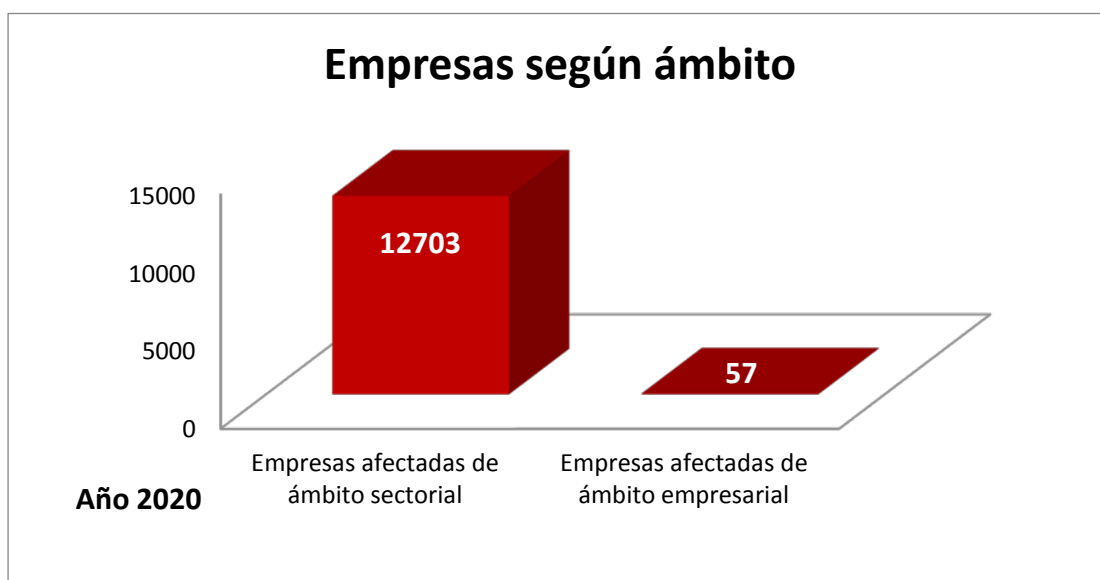
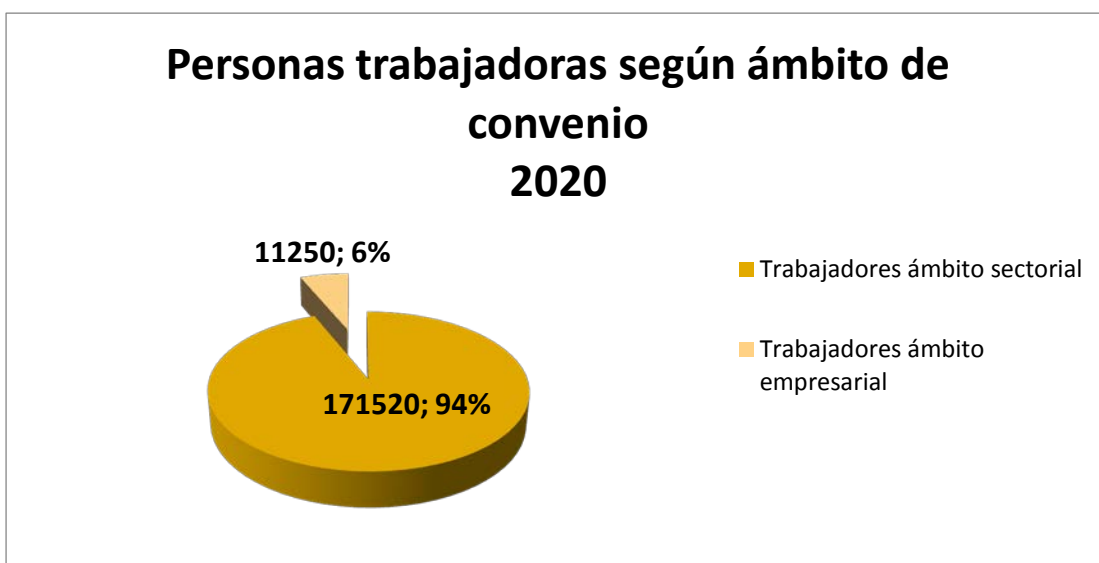
Ámbito funcional

La firma de convenios entre enero y finales del 2020, desglosados del total de los 55, han sido 10 de ámbito sectorial, frente a 45 de ámbito empresarial.

Este dato es preocupante ya que da prioridad aplicativa de los convenios de empresa, y el convenio empresarial es susceptible de no reflejar fielmente el equilibrio necesario para proteger los derechos de las personas trabajadoras, sobre todo en lo que respecta en salarios y jornadas de trabajo (número de horas a trabajar cada año).

Teniendo en cuenta que, una buena parte de los convenios de empresa creados tras la reforma laboral se han gestado con el objetivo de reducir las retribuciones salariales y otras condiciones de trabajo que fijan los convenios sectoriales de referencia, como han demostrado diversos estudios realizados, es necesario reforzar las actuaciones de control y denuncia sobre aquellos convenios de nueva creación que presenten indicios de ilegalidad en su firma o en sus contenidos.

Pero el buen dato que arroja este estudio es que, el total de trabajadores/as para los que serían aplicables los convenios colectivos serían **182.770**, de los cuales **171.520** serían trabajadores/as encuadrados en un convenio colectivo sectorial, llegando al **94%** del total de trabajadores/as frente al **6%**, que corresponde al porcentaje de trabajadores/as incluidos en los convenios colectivos de empresa, con un total de **11.250** trabajadores/as.



3. INAPLICACIONES DE CONVENIO COLECTIVO Y SECTORES DONDE SE APLICACIÓN EN LA COMUNIDAD DE MADRID

La inaplicación de los convenios, un instrumento más para la devaluación salarial.

La reforma laboral introdujo modificaciones de calado en el régimen de inaplicación de los convenios colectivos y en las funciones de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos (CCNCC). Hasta la entrada en vigor del RDL 3/12, sólo era posible la inaplicación de convenios colectivos de ámbito superior al de empresa, por causas económicas y siempre que se produjera acuerdo en la empresa con la representación legal de los trabajadores o, en su caso, en la Comisión Paritaria del convenio del sector, nunca podía imponerse la inaplicación sin acuerdo.

Con la reforma se ampliaron las condiciones de trabajo a inaplicar y las causas justificativas por las que un convenio, ya sea de sector, grupo o empresa, pueda ser inaplicado en la empresa, mediante acuerdo en el periodo de consulta. Más grave es que también se pueda inaplicar un convenio colectivo en una empresa sin acuerdo con la representación de los trabajadores en el periodo de consulta, o en el seno de la Comisión Paritaria del Convenio, o en un procedimiento de mediación o arbitraje voluntario en un sistema autónomo de conflictos, al abrirse la vía de poder acudir a un procedimiento posterior ante la CCNCC o al organismo equivalente en la Comunidad Autónoma en la que esté radicada la empresa, en donde un organismo tripartito decide sobre la inaplicación por sí mismo o a través de un árbitro externo. La reforma ha establecido la obligación de que las inaplicaciones acordadas entre las partes o decididas por arbitraje u organismo tripartito tienen que ser registradas ante la Autoridad Laboral a efectos de depósito y comunicadas a la Comisión Paritaria del convenio del que se descuelgan, pero no ha previsto medidas ni instrumentos que garanticen el cumplimiento de los requisitos legales exigidos para la inaplicación de materias reguladas por convenio colectivo. La no obligación de publicación de los acuerdos, decisiones o laudos arbitrales en materia de inaplicación, no exime, en modo alguno, las responsabilidades de

todas las partes implicadas en el cumplimiento de los requisitos legales básicos (legitimidad para negociar y acordar, negociación efectiva y de buena fe, documentación necesaria y suficiente, acreditación de la causa, materias objeto de inaplicación, proporcionalidad y eficacia de las medidas adoptadas, duración de la inaplicación, no retroactividad de las medidas....)

Evolución de las inaplicaciones en la Comunidad de Madrid, de convenios registradas en REGCON

A lo largo del 2020 se han ido sucediendo un total de 15 inaplicaciones, que se **producen en su totalidad sobre convenios sectoriales** y que las materias mayoritariamente inaplicadas son las que tienen que ver con los aspectos retributivos regulados en los convenios.

En cuanto a las consecuencias de dichas inaplicaciones de convenio:

- 33% Cuantía salarial.
- 20% Sistema de remuneración. Cuantía salarial. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.
- 13% Horario y distribución de tiempo de trabajo. Sistema de remuneración. Cuantía salarial.
- 7% Sistema de remuneración. Cuantía Salarial.
- 7% Horario y distribución del tiempo de trabajo.
- 7% Jornada de trabajo.
- 7% Jornada de trabajo. Horario y distribución del tiempo de trabajo. Sistema de remuneración. Cuantía salarial.
- 6% Jornada de trabajo. Cuantía salarial.

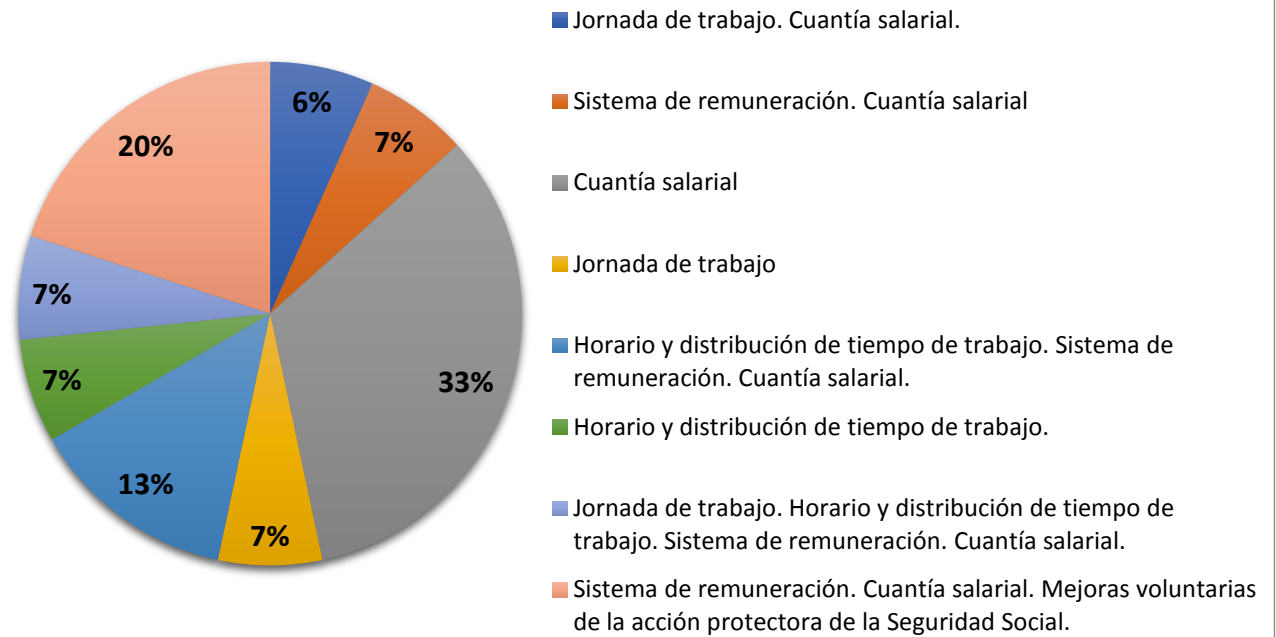
Con la aplicación de este mecanismo se favorece la continuidad de empresas improductivas o deficientemente gestionadas, obsequiándolas con un abanico de posibilidades de reducción de las condiciones laborales.

Esto supone en sí mismo un motivo de preocupación por los efectos que pueden tener las inaplicaciones adoptadas sobre los convenios colectivos sectoriales, pactados con arreglo a los requisitos legales establecidos, cuyos contenidos son conocidos al publicarse en Boletín Oficial y que sí son

susceptibles de control de legalidad por la Autoridad Laboral, y aunque en su inmensa mayoría consten en el registro oficial como inaplicaciones adoptadas por acuerdo entre las partes.

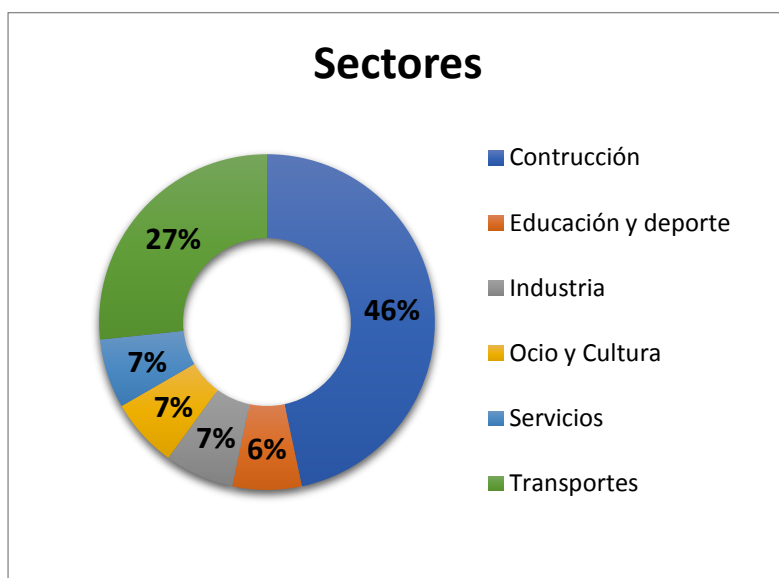
Además de los efectos devaluatorios de las condiciones pactadas por las organizaciones sindicales y empresariales más representativas, y la reducción de la aplicación general efectiva de los convenios sectoriales, también se estaría, en los casos más que probables de ilegalidad en el procedimiento negociador o en los contenidos pactados, ante supuestos de dumping empresarial, vulneración de los derechos sindicales, en particular, del de negociación colectiva, y fraude a la Seguridad Social y a la Hacienda pública.

Consecuencias inaplicación



CONSECUENCIA INAPLICACIONES	TOTAL
Jornada de trabajo. Cuantía salarial.	1
Sistema de remuneración. Cuantía salarial	1
Cuantía salarial	5
Jornada de trabajo	1
Horario y distribución de tiempo de trabajo. Sistema de remuneración. Cuantía salarial.	2
Horario y distribución de tiempo de trabajo.	1
Jornada de trabajo. Horario y distribución de tiempo de trabajo. Sistema de remuneración. Cuantía salarial.	1
Sistema de remuneración. Cuantía salarial. Mejoras voluntarias de la acción protectora de la Seguridad Social.	3

Por su parte, en cuanto al desglose específico de los convenios por sectores donde se han dado las inaplicaciones, cabe destacar que la mayor concentración se ha producido en las empresas del sector de la construcción, siendo el que recoge mayor números de descuelgues, aunque mostramos desgranado por sectores, para detallar más la información.



Sectores	Suma de TOTAL
Construcción	7
Educación y deporte	1
Industria	1
Ocio y Cultura	1
Servicios	1
Transportes	4
Total general	15

CONCLUSIONES Y VALORACIÓN

Mala campaña de negociación colectiva este año 2020 por la incidencia de la pandemia y por sus repercusiones en la economía y en las empresas.

El IV AENC, marcaba la senda de la negocia colectiva para 2020. A lo largo de los dos años anteriores de vigencia de citado acuerdo, y de su traslado a la negociación colectiva, habíamos iniciado la senda de recuperación del poder adquisitivo de los salarios, no tanto porque la inflación no haya sido muy alta, si no porque los salarios habían crecido en los parámetros que marcamos en el IV AENC, y los avances importantes en la extensión de los salarios mínimos de convenio a 14.000€. Objetivo que teníamos que completar en el transcurso de 2020.

Pero la pandemia de la COVID-19 ha conllevado una restricción severa de la movilidad y de la actividad civil y económica y un largo periodo de confinamiento sin precedentes, necesario para evitar una propagación mayor de los contagios y de los niveles de mortandad que, aún así, han sido muy altos.

Este hecho nunca conocido, que ha paralizado gran parte de nuestra economía. Se ha hecho notar de forma importante, en el registro oficial de convenios firmados y pone de manifiesto la paralización en la práctica de la negociación colectiva, maximizando nuestra acción sindical en estos meses, en la negociación de ERTE´s, medidas alternativas, protocolos de prevención de riesgos, adaptación de la organización para una mejor y más práctica atención a todas las personas trabajadoras.

Este parón de la actividad ha inducido una crisis económica de gran calado, pero desde la **UGT**, nos pusimos a trabajar desde los inicios para aliviar las dramáticas consecuencias, que esta situación podía tener en el empleo. Propuestas que tuvieron su máxima expresión en la regulación sobre los ERTEs, que, de momento, han conseguido evitar miles de despidos en nuestro país.

Apoyándonos en los datos anteriormente expuestos, desde **UGT Madrid**, y sobre los datos minuciosos que hemos ido analizando, además del parón en los acuerdos pactados, se han pocos números de convenios suscritos, pero con mayor número de congelaciones salariales para el año 2020.

Desde **UGT** rechazamos de plano que, como plantea la parte patronal, los salarios deban experimentar congelaciones o descensos.

No puede haber una devaluación salarial como hubo después de la crisis de 2008, porque la única manera de recuperar en estos momentos el mercado

interno es lograr un equilibrio entre el mantenimiento del empleo y de los salarios

En cuanto al análisis de los datos, la subida salarial media de los convenios en la Comunidad de Madrid, en el año 2020 se ha vuelto a desplomar, quedando más lejano del 3% recomendado en el IV AENC, por lo que las personas trabajadoras han perdido poder adquisitivo a lo largo del año, lo que hará aumentar las tasas de desigualdad y pobreza, ya que, será más complicado impulsar la demanda interna que genere movimiento de la economía para mantener y generar empleo.

En cuanto a la firma de convenios registrados en la Comunidad de Madrid es notable como continúa al alza el número de convenios de empresa firmados (45) frente a los convenios sectoriales (10), con lo que este dato nos refuerza más, nuestra reclamación sobre la derogación de la Reforma Laboral, ya que deja de manifiesto como siguen ganando terreno los convenios de empresa, mermando con ello la fuerza de los derechos de las personas trabajadoras.

Datos que pueden avalar esta argumentación son como ejemplo que la subida salarial media pactada durante el 2020 en los convenios sectoriales es mayor, lo que hace también subir el valor hora de los trabajadores y trabajadoras, dato muy positivo.

El buen dato que arroja este estudio es que, el total de trabajadores/as para los que serían aplicables los convenios colectivos sectoriales serían **171.520** personas trabajadoras, el 94% del total de trabajadores/as, frente a **11.250** el 6%, que corresponde al porcentaje de trabajadores incluidos en los convenios colectivos de empresa, por lo que, aunque los convenios sectoriales se han dado en un número menor, dan paraguas a un amplio número de trabajadores y trabajadoras.

Valorando el dato desgregado por sexos el dato es desalentador, ya que este dato nos dice que, en esta materia en Madrid lo que parecía que se venía avanzando positivamente en al año 2019, en materia de igualdad de género en el mercado laboral, a lo largo del 2020 ha sufrido un proceso de involución, aumentando la tasa de desigualdad de la mujer, reduciendo su participación en las empresas, evidenciando las diferencias existentes entre hombres y mujeres, por lo que arroja que, aún queda trabajo por hacer para fomentar la igualdad real entre ambos colectivos.

En cuanto a los Planes de Igualdad de los convenios aquí reflejados, como hemos expresado, más de la mitad de ellos, carecen de Plan de Igualdad, por lo que ni siquiera consideran establecer ese conjunto ordenado de medidas, adoptadas, tendentes a alcanzar en la **empresa la igualdad** de trato y de oportunidades entre mujeres y hombres y a eliminar la discriminación por razón de sexo, por lo que es alarmante este dato.

Las inaplicaciones siguen siendo una herramienta de la que hacen uso las empresas, y las mismas son, un instrumento más para la devaluación salarial.

En el año 2020, todas las inaplicaciones que se han adoptado han sido sobre los convenios colectivos sectoriales, solicitados por aspectos retributivos.

Ya que sería posible la ilegalidad en el procedimiento negociador o en los contenidos pactados, desde UGT opinamos que hay que evitar el fraude ya que es un asunto de interés general, empresarial, sindical y de la Administración; por ello, podemos y debemos colaborar en su detección y erradicación, las organizaciones sindicales y empresariales, la Autoridad Laboral, la Inspección de Trabajo y, en caso necesario, los tribunales laborales. El año 2020 nos sirve como ejemplo de que quizás, a nuestro juicio no todas tengan una explicación plausible, concentrándose en empresas con pocos trabajadores/as, muchas sin representación, habiéndose producido todas sobre convenios sectoriales.

La devaluación salarial ha alcanzado tal magnitud que pone en riesgo las posibilidades de una recuperación efectiva y estable de la economía y del empleo. Y si la devaluación salarial se alcanza por métodos ilegítimos, en mayor medida debemos actuar para evitar que persista.

Por todos estos datos, podemos valorar que la NC ha decaído y dentro de ella, la tendencia a firmar convenios de empresa continúa, en peores condiciones salariales pactadas frente a los convenios sectoriales.

También nos ha dejado de manifiesto, como la mujer es la gran perjudicada de la crisis en el mercado laboral producida por la pandemia.

Desde **UGT Madrid**, aunque hemos transformado los contenidos del diálogo social a las necesidades requeridas por la situación que estamos viviendo, **la nueva normalidad, nos ha de conducir también a recuperar la actividad de la Negociación Colectiva y las conversaciones para derogar la Reforma Laboral.**

BIBLIOGRAFÍA.

- Ministerio de Empleo y Seguridad Social
- Registro de Convenios Colectivos
- Mapa de la Negociación Colectiva