

Los convenios ya no protegen contra la inflación

La crisis y la marcha de la economía han cambiado los contenidos de los convenios

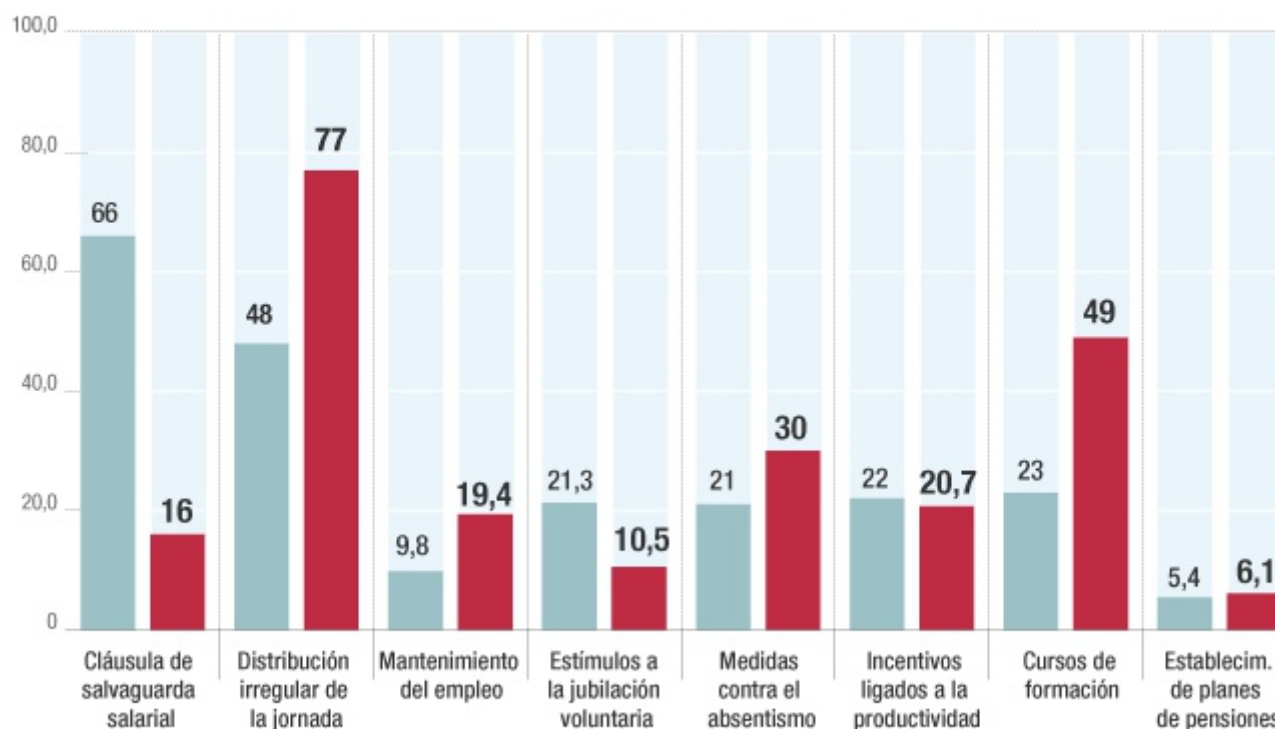
Las cláusulas de salvaguarda salarial se han desplomado pero aumentan las de mantenimiento del empleo

Raquel Pascual

19-08-2016

Trabajadores afectados por cláusulas especiales en los convenios colectivos

En % de asalariados 2007 2015



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social

BELÉN TRINCADO / CINCO DÍAS

Los convenios colectivos dan cabida a negociar todos los aspectos de las relaciones laborales entre el empresario y sus trabajadores. Sin embargo, históricamente patronal y sindicatos se centraban en negociar el salario y la jornada fundamentalmente. Con los años la negociación colectiva ha cambiado y cada vez se incluyen más conceptos como los relacionados con los compromisos de empleo y su calidad; la formación; la igualdad o el uso de nuevas tecnologías, entre otros.

Si bien de forma opuesta, hay otras cuestiones que están perdiendo peso en el abanico de materias que incluyen los convenios. En cualquier caso, una comparación entre las cláusulas especiales de los convenios –que es como se llaman técnicamente las que recogen estas cuestiones– de antes de la crisis y las que se están incluyendo este año reflejan algunos cambios en los intereses de empresarios y sindicatos.

Salarios

El principal cambio en materia salarial se refleja en las denominadas cláusulas de garantía salarial, que actualizan los sueldos en función del desvío al alza de la inflación a final del año. En 2007, en la antesala de la crisis el 66% de los asalariados con convenio colectivo estaba protegido por estas cláusulas, mientras que al cierre de 2015 solo las tenían el 16%. A principios de la década anterior ocho de cada diez trabajadores llegaron a tener una de estas cláusulas.

El descenso constante de la inflación en los últimos años hasta tasas negativas, ha hecho que el IPC se convierta en un factor más de ganancia de poder adquisitivo junto al incremento retributivo nominal. Esta situación es la que ha llevado a que los sindicatos, que siempre habían hecho de estas cláusulas caballo de batalla en las negociaciones, hayan aceptado en muchos casos la histórica reivindicación empresarial de acabar con esta garantía salarial.

No obstante, y a pesar de que el IPC sigue en tasas negativas, los datos provisionales de lo que va de año indican cierta recuperación de las cláusulas de salvaguarda, que afectan ahora al 22% de los trabajadores que han firmado este año su convenio.

Empleo

Otro de los logros que la crisis se ha llevado por delante han sido los compromisos empresariales en materia de creación de empleo y su calidad. En la actualidad apenas uno de cada tres trabajadores tiene un convenio en el que existan cláusulas sobre empleo, frente al 60% que las tenían en 2007. Aquel año, el 7% de los asalariados trabajaba para una empresa que se había comprometido por convenio a crear empleo neto, hoy ese compromiso solo lo tiene el 3% de los empleados. Si bien, los sindicatos han arrancado en los últimos años mayores compromisos empresariales de “mantenimiento” del empleo. Así, en 2015 el 19% de los trabajadores tenía este compromiso en su convenio, frente al 10% en 2007.

Absentismo

Las medidas sobre absentismo son relativamente nuevas, al menos su nomenclatura y su enfoque. Hasta 2010 las cuestiones relativas a esta materia aparecían en la estadística de convenios como “incentivos de asistencia”, que en 2007 afectaban al 21% de los empleados. Si bien ahora se llaman “medidas relacionadas con el absentismo” y tienen estas cláusulas el 30%.

Formación

La crisis ha hecho más conscientes a empresas y trabajadores de la necesidad de formarse de forma continuada. Así, en la actualidad los convenios de casi la mitad de los trabajadores recogen la impartición de cursos frente al 23% en 2007. Si bien donde más se ha notado este cambio es en los permisos retribuidos para formación, que ahora tienen el 45% de los empleados y antes de la crisis tenían solo el 15%.

Sin salario variable ni planes de pensiones

Hay determinadas materias de negociación que, a pesar de que patronal y sindicatos reconocen pública y constantemente que sería bueno que se incluyeran en los convenios, no terminan de despegar.

Ni siquiera la crisis ha hecho que ganen peso en los convenios. Se trata fundamentalmente de dos cuestiones: los salarios variables, ligados a productividad y la contratación a través de la empresa de planes privados de pensiones (conocidos como planes colectivos o de empleo).

Así, los datos oficiales del Ministerio de Empleo indican que al cierre de 2015 –últimas cifras disponibles– el 20% de los asalariados con convenio tenía un complemento salarial ligado a “la cantidad o calidad del trabajo realizado por el trabajador o un grupo de trabajadores”. A pesar de que, sobre todo los empresarios predicen las bondades del salario variable, este porcentaje es incluso menor que el registrado en 2007, cuando el 23% de los empleados tenía una parte de su salario ligado a la productividad. Es más, la estadística de convenios actual precisa complementos salariales ligados a los resultados de la empresa, algo en lo que los agentes sociales están de acuerdo, pero solo el 6% de los trabajadores los tiene.

Y los planes de pensiones tienen aún mucha menos presencia en los convenios y tampoco mejora con los años: un 6% de los trabajadores tiene hoy un plan de pensiones contratado colectivamente por la empresa, frente al 5,5% que lo tenían en 2007, antes de la crisis.

Ni las presiones del sector asegurador ni las últimas reformas de pensiones que han endurecido el acceso a la jubilación o el empeoramiento de las cuentas de la Seguridad Social han incentivado el aumento de estos planes colectivos.

Las nuevas materias de negociación

En los convenios colectivos se puede incluir la negociación sobre cualquier tema que afecte a trabajadores y empresarios. Además, se trata de negociaciones constantes que, como tal, son dinámicas y su contenido cambia a medida que la realidad laboral se modifica.

Prueba de ello, son las nuevas cláusulas especiales que han surgido en los últimos años que se han visto también reflejados en cambios estadísticos. Así el registro oficial recoge ahora algunas cláusulas que no estaban presentes en los convenios hace tan solo cinco años. Es el caso de las que se refieren a “organización del trabajo y nuevas tecnologías”, por ejemplo. En lo que va de año, el 20% de los trabajadores tiene fijadas por su convenio de referencia las condiciones de teletrabajo y el 19% tiene regulada la implantación de nuevas tecnologías. En los convenios anteriores a la crisis el uso de nueva tecnología solo estaba presente para el 2% de los empleados.

Un segundo bloque de nuevas cláusulas son las destinadas a medidas de igualdad entre hombres y mujeres y conciliación laboral. La única referencia que existía a estas medidas hasta hace poco eran las “cláusulas de no discriminación o promoción de igualdad entre sexos”, en términos generales.

En la actualidad estas cláusulas están mucho más detalladas y diferencian entre la no discriminación y la promoción en materia de contratación, formación, salarios o estabilidad en el empleo. Ahora incluyen también medidas para prevenir el acoso sexual, para el 67% de los trabajadores.

Otro capítulo aparte es el dedicado a las iniciativas para conciliar la vida personal, familiar y laboral, con las que cuentan el 50% de los asalariados (con reducciones y adaptaciones de jornada). Asimismo el 74% tiene en su convenio permisos retribuidos por circunstancias familiares que mejoran la legislación vigente; y el 20% mejoras legales en materia de excedencias por motivos familiares. Y el 73% pueden acumular las horas de lactancia en jornadas completas, por convenio.

El área de salud laboral también se ha modernizado en la negociación colectiva, incluyendo, por ejemplo, un reconocimiento médico anual a cargo de la empresa o tiempo para formar a los delegados de prevención.