

Solo el 3% de los acuerdos vincula el sueldo al resultado de la empresa

El 85% de los convenios ignora el IPC al fijar el incremento salarial

Raquel Díaz Guijarro
16-07-2015

Los servicios técnicos de la CCNCC, donde están representados el Gobierno, la patronal y los sindicatos, han elaborado un estudio para analizar qué ha ocurrido con las cláusulas de variación salarial establecidas en un total de 4.158 convenios colectivos registrados a partir del 1 de enero de 2012 y hasta finales de 2014, el primer balance desde que entró en vigor la reforma laboral. Se trata con ello de detectar hacia dónde apuntan los cambios en la negociación colectiva. Un primer análisis concluye que los convenios pueden clasificarse en cuatro categorías.

La primera estaría compuesta por aquellos acuerdos que cuentan con una única variable de actualización salarial, que además se mantiene inamovible durante toda la vigencia del convenio. En la actualidad, son el 81% de los pactos suscritos. En otro 11% de los casos se emplean varias variables a lo largo de un mismo año. En tercer lugar, se sitúan el 5% de los acuerdos, que determinan varias variables para cada año y, por último, el 3% restante que hace referencia explícita al Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva que suscriben patronal y sindicatos a nivel nacional.

En los más numerosos, aquéllos que determinan el alza salarial en función de una sola referencia (el 81% del total), dicho criterio puede ser o bien una constante, cuyo valor cambia en los distintos años de vigencia del convenio o bien un indicador (IPC, beneficios, ventas, entre otros) que alcanza valores específicos para cada periodo de vigencia y que son desconocidos en el momento de la firma del convenio.

¿Cuáles son los valores únicos más utilizados? El más común, el empleado en el 67% de esta clase de convenios, es la introducción de las tablas salariales. Así, la empresa y los representantes de los trabajadores pactan los sueldos de la plantilla sin posibilidad de que otro parámetro altere lo acordado.

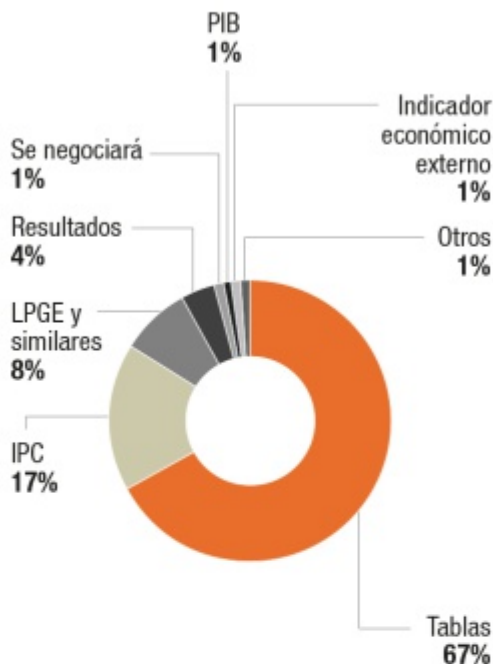
Poder adquisitivo

El informe de la CCNCC especifica que se han incluido también bajo el indicador de tablas, todos aquellos convenios donde se ha decretado la congelación salarial o una reducción de las retribuciones en todos o en parte de los años de vigencia. Por detrás de esas tablas salariales, la variable única por excelencia sigue siendo el Índice de Precios de Consumo (IPC), si bien en los últimos años se ha constatado cómo pierde protagonismo de forma acelerada.

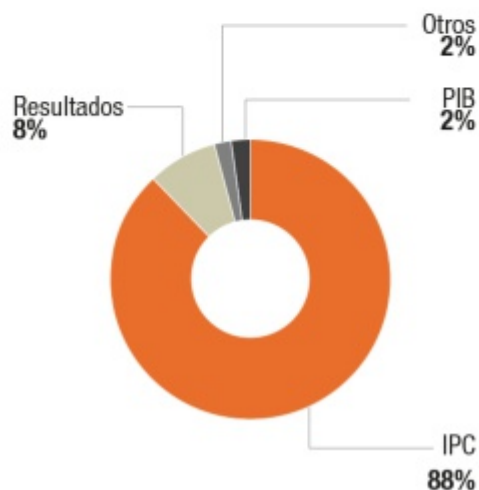
Así, el año pasado finalizó siendo el indicador único para el 15% de todos los convenios firmados, cuando en 2012 estaba presente todavía en el 19,3% de los mismos. Ambos porcentajes se elevan sensiblemente si solo se tiene en cuenta a los convenios con una sola variable para fijar el alza salarial. En ese caso, los que optaron por la inflación fueron el 17% en 2014 y nada menos que uno de cada cuatro (el 25%) en 2012. Es decir, que ahora el 85% de todos los nuevos convenios ya no tiene en cuenta la evolución de los precios a la hora de determinar el incremento salarial.

Claves de la nueva negociación colectiva

■ Cláusulas salariales más utilizadas en los convenios con una única variable



■ Cómo se determina la cláusula de garantía salarial



Fuente: Ministerio de Empleo T.G. / CINCO DÍAS

TERE GARCÍA

Como es lógico, el entorno de precios bajos e incluso negativos en el que se ha estado moviendo la economía española en los dos últimos años explica en gran medida que el IPC haya perdido fuerza en la negociación colectiva. Con una inflación bajo mínimos no hay riesgo de pérdida de poder adquisitivo. Y en paralelo, la necesidad de las empresas de ganar competitividad para sobrevivir a la crisis ha hecho necesaria una fuerte contención de sus costes, a lo que ha contribuido no seguir vinculando el alza salarial al IPC, tal y como prevé la Ley de Desindexación.

Por detrás de la inflación los indicadores únicos más empleados son el alza que fija el Presupuesto para el salario de los funcionarios, al que se acogen el 6% de los convenios y los resultados de la empresa, que son la referencia únicamente para el 3% de los acuerdos.

Menos cláusulas de garantía y nuevas fórmulas

El informe de la Comisión Consultiva de Convenios Colectivos concluye que “a pesar del predominio de los enunciados tradicionales en la fijación salarial, también hay una apreciable presencia de nuevas fórmulas, entre las que cabe resaltar aquellas que están de algún modo ligadas a los resultados de las empresas”, o bien como único criterio en el 3% de los convenios, o bien acompañado de otros, en el 4% de los acuerdos.

Se incluyen dentro de esta categoría de resultados todos los indicadores que pueden extraerse de las cuentas anuales de una compañía (ventas, resultado de explotación, entre otros). También, comienzan a ser visibles en los convenios colectivos cláusulas donde se vincula la ganancia salarial a la producción o al volumen de actividad de la sociedad.

Entre los nuevos sistemas de fijación de los sueldos el estudio menciona también el Producto Interior Bruto (PIB), presente en el 1% de los convenios estudiados e incluso otros indicadores económicos externos distintos al PIB en otro 0,5% de los pactos. Asimismo, en el 2% de los convenios, como criterio único o combinado con otro comienza a extenderse otra práctica. Cada vez es más frecuente que los negociadores acuerden dejar en suspenso el mecanismo de actualización salarial para abordarlo posteriormente. En cuanto a las cláusulas de garantía salarial, el estudio también revela que pierden peso, pues apenas están presentes en el 9% de los convenios analizados, cuando al inicio de 2012 se incluía en el 13,3% de los casos.

Por lo tanto, menos peso de los salarios que se revisan conforme el IPC y más vinculación con la realidad particular de cada compañía.