

Observatorio de la negociación colectiva

CLÁUSULAS DE VARIACIÓN SALARIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

1. INTRODUCCIÓN

La Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (CCNCC) ha abordado una serie de estudios con el objetivo de analizar la negociación colectiva tras los cambios derivados de la reforma normativa de 2012, primero con el Real Decreto-ley 3/2012, de 10 de febrero, de medidas urgentes para la reforma del mercado laboral, y posteriormente con la Ley 3/2012, de 6 de julio, de igual nombre, que incorporó algunas modificaciones sobre el inicial Real Decreto-ley.

Los Servicios Técnicos de la CCNCC han realizado y publicado con la mencionada finalidad un estudio titulado "Análisis sobre denuncia, ultraactividad y arbitraje obligatorio de los convenios colectivos publicados con posterioridad a la Reforma Laboral de 2012" y, ulteriormente, una monografía denominada "Cláusulas de variación salarial en los convenios colectivos". Ambos estudios se encuentran disponibles en la página web de la CCNCC, en la dirección http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/B_Actuaciones/Estudios/Analisis_Reforma_Laboral.html.

En el número extraordinario del Boletín del Observatorio de la Negociación Colectiva (BONC) número 49, publicado el pasado mes de julio, se realizó una primera entrega de los principales resultados obtenidos en esta investigación sobre las "Cláusulas de variación salarial en los convenios colectivos", y el presente BONC extraordinario, el número 50, completa la difusión de los hallazgos del estudio. Concretamente, en este número del BONC se aborda el desglose de los resultados obtenidos según el ámbito funcional y territorial de los convenios colectivos

Cabe recordar que el estudio sobre las cláusulas salariales se basa en el examen de los textos convencionales con el doble objetivo de graduar la complejidad de los pactos en materia salarial y de detectar hacia dónde apuntan los cambios en la redacción de las mismas. Por ello, se clasificaron los convenios atendiendo a si se contemplaba en ellos un procedimiento de actualización salarial que dependiera de:

1. Una única variable, o parámetro, o criterio que permanece inalterado durante toda la vigencia del convenio. Este tipo de convenios supone el 81% del total de los convenios analizados. Los mecanismos de actualización salarial más utilizados que se incluyen en este apartado son:

1.1. Inclusión de tablas salariales, fijación de un porcentaje (incluida la congelación salarial y la reducción de las retribuciones) o de un pago lineal. Estos criterios se han agrupado en el epígrafe TABLAS y se encuentran en un 55% del total de convenios analizados.

1.2. Índice de precios al consumo (IPC), ya sea del año anterior o del año en curso; por una parte del IPC o adicionando unas décimas; del IPC estatal o del IPC de otro ámbito territorial; se incluye, igualmente, el IPC armonizado de la Zona Euro y la inflación subyacente. Este tipo de pacto salarial se ha encontrado en el 15% de los convenios analizados.

1.3. Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) y cualquier normativa retributiva del ámbito público. Se ha encontrado este criterio salarial en el 6% de los convenios analizados.

1.4. Resultados de la empresa, donde se agrupan los pactos salariales que dependen de las ventas, resultados del ejercicio, EBITDA, volumen de producción, consecución de objetivos de cantidad o calidad, etc. Esta clase de pactos se encuentra en el 3% de los convenios analizados.

1.5. Otros. Incluye los convenios que posponen la concreción de los acuerdos salariales, los que utilizan como criterio el PIB, un indicador económico externo a la empresa distinto al PIB y otros que afectan a un número muy limitado de convenios.

2. Convenios con distintas variables para un mismo año de vigencia. Se trata de los convenios que pactan una cláusula de garantía salarial y los que en este estudio se han denominado "de doble condición", en los que la variación salarial se establece en función de un criterio que se hace depender del comportamiento de otro (IPC y resultados, por ejemplo). Estos convenios suponen el 11% del total de los convenios analizados y la gran mayoría de ellos son convenios con cláusula de garantía salarial.

3. Convenios con variables distintas cada año de vigencia. Equivalen al 5% del total de los convenios analizados y las combinaciones de variables más numerosas son TABLAS + IPC y TABLAS + SE NEGOCIARÁ.

4. Convenios que se remiten o reproducen de forma literal el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, que suponen un 3% de los convenios analizados.

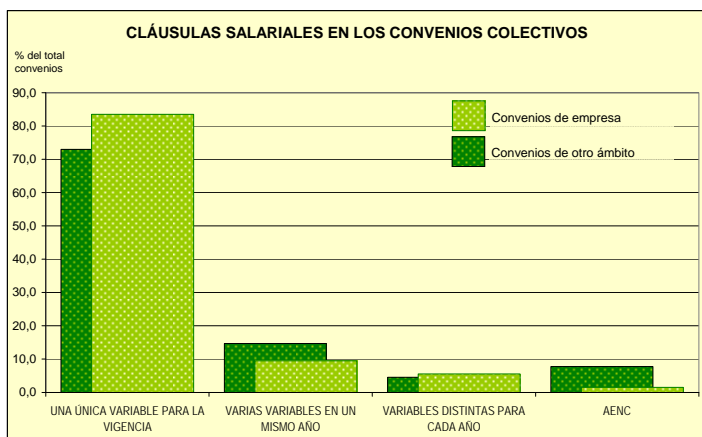
2. CLÁUSULAS SALARIALES SEGÚN EL ÁMBITO FUNCIONAL DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Si se atiende al número de criterios sobre los que se asientan los acuerdos salariales para medir su complejidad, se puede concluir que los convenios de empresa son menos complejos (utilizan una única variable el 84%) y los supraempresariales lo son en mayor medida (recurren a un único criterio el 73%).

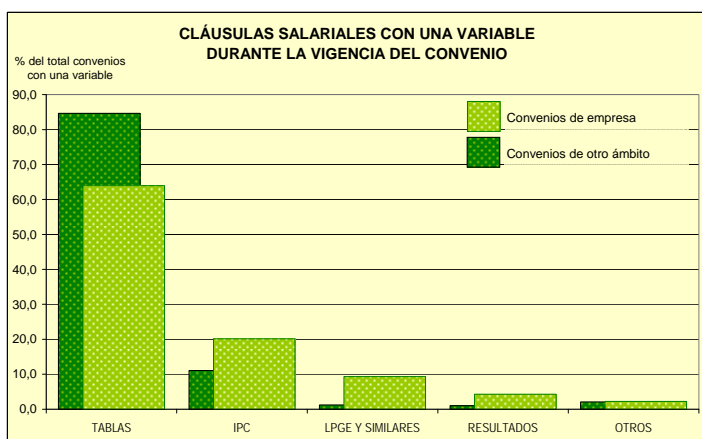
Esta menor complejidad de los convenios de empresa se manifiesta también en una menor utilización de varios

CLÁUSULAS SALARIALES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SEGUN AÑO DE FIRMA								
CONVENIOS CON PACTOS SALARIALES CON UNA ÚNICA VARIABLE EN LOS AÑOS DE VIGENCIA DEL CONVENIO								
	Porcentaje sobre el total de convenios con un único criterio				Porcentaje sobre el total de convenios analizados			
	2012	2013	2014	Total	2012	2013	2014	Total
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	77,1	81,5	85,9	81,0
TABLAS	62,5	71,2	69,2	68,4	48,2	58,0	59,5	55,4
IPC	25,0	15,6	15,3	18,2	19,3	12,7	13,1	14,7
LPGE Y SIMILARES	7,3	7,4	8,7	7,6	5,6	6,0	7,5	6,2
RESULTADOS	3,5	3,4	4,2	3,6	2,7	2,8	3,6	2,9
SE NEGOCIARÁ	0,6	0,4	1,0	0,6	0,5	0,4	0,8	0,5
PIB	0,2	0,8	0,3	0,5	0,2	0,6	0,3	0,4
INDICADOR ECONÓMICO EXTERNO	0,5	0,6	0,5	0,6	0,4	0,5	0,4	0,5
OTROS	0,3	0,5	0,8	0,5	0,2	0,4	0,7	0,4
CONVENIOS DE EMPRESA	100,0	100,0	100,0	100,0	81,0	83,8	86,6	83,5
TABLAS	58,2	66,8	65,2	64,0	47,1	56,0	56,4	53,4
IPC	27,1	17,5	16,7	20,1	21,9	14,7	14,5	16,8
LPGE Y SIMILARES	8,6	9,3	10,7	9,3	7,0	7,8	9,3	7,8
RESULTADOS	4,3	4,2	4,7	4,3	3,5	3,5	4,1	3,6
SE NEGOCIARÁ	0,7	0,4	1,0	0,6	0,5	0,4	0,9	0,5
PIB	0,3	0,7	0,0	0,5	0,2	0,6	0,0	0,4
INDICADOR ECONÓMICO EXTERNO	0,5	0,6	0,6	0,6	0,4	0,5	0,5	0,5
OTROS	0,4	0,6	1,0	0,6	0,3	0,5	0,9	0,5
CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO	100,0	100,0	100,0	100,0	63,5	74,6	83,4	73,0
TABLAS	82,0	86,1	83,8	84,7	52,0	64,2	69,9	61,8
IPC	15,7	9,4	10,3	11,0	10,0	7,0	8,6	8,1
LPGE Y SIMILARES	1,2	1,2	1,5	1,2	0,7	0,9	1,2	0,9
RESULTADOS	0,0	1,0	2,2	1,0	0,0	0,7	1,8	0,7
SE NEGOCIARÁ	0,6	0,5	0,7	0,6	0,4	0,4	0,6	0,4
PIB	0,0	1,0	1,5	0,8	0,0	0,7	1,2	0,6
INDICADOR ECONÓMICO EXTERNO	0,6	0,7	0,0	0,6	0,4	0,5	0,0	0,4
OTROS	0,0	0,2	0,0	0,1	0,0	0,2	0,0	0,1
CONVENIOS CON PACTOS SALARIALES CON VARIAS VARIABLES EN UN MISMO AÑO DE VIGENCIA DEL CONVENIO								
	Porcentaje sobre el total de convenios con varias variables en el mismo año				Porcentaje sobre el total de convenios analizados			
	2012	2013	2014	Total	2012	2013	2014	Total
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	14,7	9,8	6,9	10,7
DOBLE CONDICIÓN	9,5	15,2	24,0	13,9	1,4	1,5	1,7	1,5
CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL	90,5	84,8	76,0	86,1	13,3	8,3	5,3	9,2
IPC	86,6	70,5	58,0	75,6	12,8	6,9	4,0	8,1
RESULTADOS	3,9	9,2	10,0	7,2	0,6	0,9	0,7	0,8
PIB	0,0	2,3	6,0	1,8	0,0	0,2	0,4	0,2
OTROS	0,0	2,8	2,0	1,6	0,0	0,3	0,1	0,2
CONVENIOS DE EMPRESA	100,0	100,0	100,0	100,0	12,3	8,9	6,4	9,5
DOBLE CONDICIÓN	14,7	20,9	33,3	20,0	1,8	1,9	2,1	1,9
CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL	85,3	79,1	66,7	80,0	10,5	7,0	4,3	7,6
IPC	80,2	64,2	47,2	68,3	9,9	5,7	3,0	6,5
RESULTADOS	5,2	12,2	13,9	9,7	0,6	1,1	0,9	0,9
PIB	0,0	1,4	2,8	1,0	0,0	0,1	0,2	0,1
OTROS	0,0	1,4	2,8	1,0	0,0	0,1	0,2	0,1
CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO	100,0	100,0	100,0	100,0	23,2	12,4	8,6	14,7
DOBLE CONDICIÓN	0,0	2,9	0,0	1,4	0,0	0,4	0,0	0,2
CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL	100,0	97,1	100,0	98,6	23,2	12,0	8,6	14,5
IPC	98,4	84,1	85,7	90,4	22,9	10,4	7,4	13,3
RESULTADOS	1,6	2,9	0,0	2,1	0,4	0,4	0,0	0,3
PIB	0,0	4,3	14,3	3,4	0,0	0,5	1,2	0,5
OTROS	0,0	5,8	0,0	2,7	0,0	0,7	0,0	0,4
CONVENIOS CON PACTOS SALARIALES QUE VARIAN A LO LARGO DE LA VIGENCIA DEL CONVENIO								
	Porcentaje sobre el total de convenios con variables distintas en los años de vigencia				Porcentaje sobre el total de convenios analizados			
	2012	2013	2014	Total	2012	2013	2014	Total
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	4,7	5,4	5,9	5,3
TABLAS + IPC	38,6	47,5	60,5	47,7	1,8	2,6	3,6	2,5
TABLAS + SE NEGOCIARÁ	29,8	24,2	14,0	23,6	1,4	1,3	0,8	1,3
TABLAS + RESULTADOS	8,8	15,0	14,0	13,2	0,4	0,8	0,8	0,7
TABLAS + PIB	12,3	7,5	4,7	8,2	0,6	0,4	0,3	0,4
OTROS	10,5	5,8	7,0	7,3	0,5	0,3	0,4	0,4
CONVENIOS DE EMPRESA	100,0	100,0	100,0	100,0	5,0	5,5	6,4	5,5
TABLAS + IPC	46,8	47,8	55,6	49,1	2,3	2,6	3,6	2,7
TABLAS + SE NEGOCIARÁ	29,8	25,0	16,7	24,6	1,5	1,4	1,1	1,4
TABLAS + RESULTADOS	8,5	19,6	16,7	16,0	0,4	1,1	1,1	0,9
TABLAS + PIB	4,3	2,2	2,8	2,9	0,2	0,1	0,2	0,2
OTROS	10,6	5,4	8,3	7,4	0,5	0,3	0,5	0,4
CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO	100,0	100,0	100,0	100,0	3,7	5,0	4,3	4,5
TABLAS + IPC	0,0	46,4	85,7	42,2	0,0	2,3	3,7	1,9
TABLAS + SE NEGOCIARÁ	30,0	21,4	0,0	20,0	1,1	1,1	0,0	0,9
TABLAS + RESULTADOS	10,0	0,0	0,0	2,2	0,4	0,0	0,0	0,1
TABLAS + PIB	50,0	25,0	14,3	28,9	1,8	1,3	0,6	1,3
OTROS	10,0	7,1	0,0	6,7	0,4	0,4	0,0	0,3
CONVENIOS CON PACTOS SALARIALES RECOGIDOS EN EL AENC								
	Porcentaje sobre el total de convenios AENC				Porcentaje sobre el total de convenios analizados			
	2012	2013	2014	Total	2012	2013	2014	Total
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	3,5	3,3	1,2	3,0
CONVENIOS DE EMPRESA	100,0	100,0	100,0	100,0	1,7	1,7	0,5	1,5
CONVENIOS DE OTRO ÁMBITO	100,0	100,0	100,0	100,0	9,6	8,1	3,7	7,8

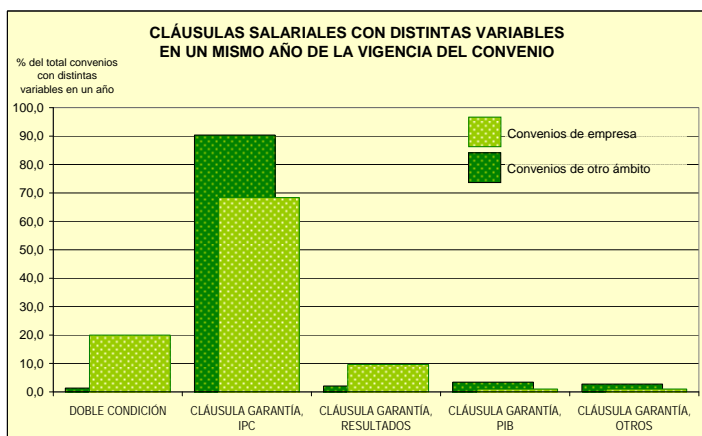
parámetros en un mismo año de vigencia del convenio y de de los pactos recogidos en el AENC. No obstante, los pactos salariales con criterios que varían a lo largo de la vida del convenio tienen mayor presencia entre los convenios empresariales.



Dentro de los *convenios que utilizan una única variable* para definir el pacto salarial durante la vigencia del convenio, el criterio mayoritario en los ámbitos funcionales analizados es el que se ha denominado TABLAS, si bien tiene mayor presencia en los convenios supraempresariales (utilizan este criterio el 85% del total de los convenios de este ámbito, frente a 64% de los convenios de empresa). Por el contrario, están más representados entre los convenios de empresa los criterios basados en el IPC (20% frente a 11%), y en las formulaciones designadas en el estudio como LPGE y similares y los Resultados.

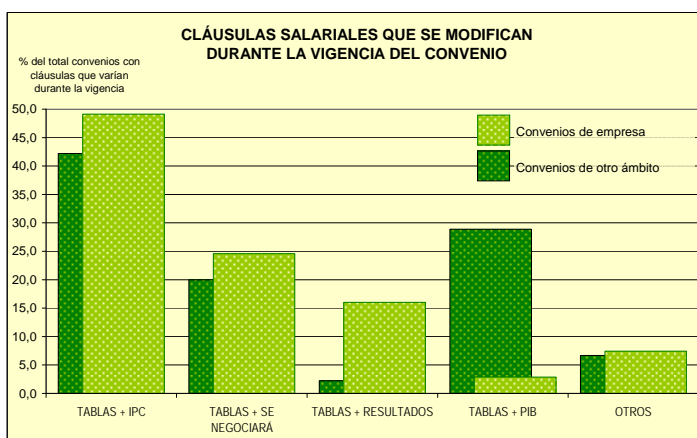


En cuanto a los *convenios con distintas variables para un mismo año de vigencia*, se ha distinguido entre cláusulas de doble condición, que es un tipo de acuerdo de presencia muy limitada en el conjunto de los convenios analizados (1,5% del total) y que prácticamente es exclusivo de los convenios de empresa, y cláusulas de garantía salarial, tipo más habitual en el conjunto de los convenios (9,2% del total) que las de doble condición.



Las cláusulas de garantía salarial son más frecuentes en los convenios supraempresariales (15%, frente a 8% de los empresariales) y en ambos tipos de convenio la formulación usual es vincular la revisión a la evolución del IPC, mientras que el resto de las formulaciones tienen una presencia marginal.

Por lo que se refiere a los *convenios con pactos salariales que varían a lo largo de la vigencia del convenio*, la combinación con mayor presencia es TABLAS + IPC (49% y 42% en los convenios de empresa y de ámbito superior, respectivamente). También alcanza una notable presencia la combinación TABLAS + SE NEGOCIARÁ (25% y 20%, en los ámbitos referidos), en tanto que la formulación TABLAS + RESULTADOS parece adecuarse en mayor medida a los convenios de empresa (16%, frente a 2%) y la combinación TABLAS + PIB a los convenios de ámbito superior al empresarial (29%, frente al 3% de los convenios de empresa).



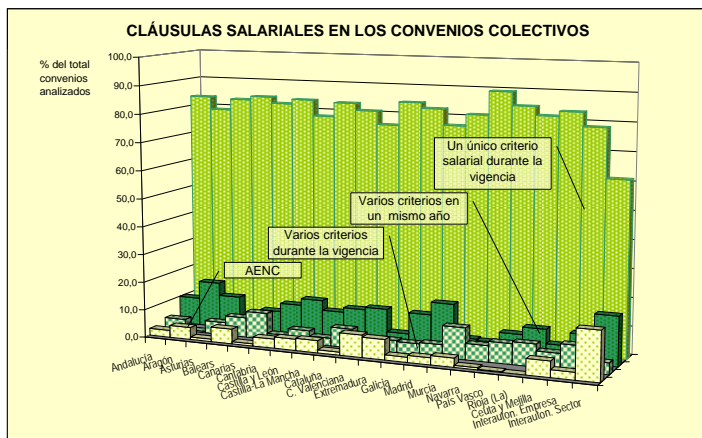
Acerca de los *convenios que se remiten o reproducen de forma literal al II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014*, su presencia es inferior entre los convenios de empresa (el 2% se acoge a su formulación) que en los convenios de ámbito superior (8%).

3. CLÁUSULAS SALARIALES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SEGÚN ÁMBITO TERRITORIAL

En este estudio de la CCNCC, el número de convenios examinados según ámbito territorial es muy disperso. De hecho, más del 75% de los convenios analizados se encuentran nueve de las diecisiete Comunidades Autónomas (CCAA), más las Ciudades Autónomas de Ceuta y Melilla, más los convenios denominados Interautonómicos de empresa o de sector que afectan a más de una CCAA.

Considerando lo anterior, conviene realizar una valoración prudente de los resultados globales de este análisis territorial (convenios con pactos salariales con una variable para toda la vigencia, convenios con distintos variables en un mismo año de la vigencia, convenios con acuerdos que varían a lo largo de la vigencia y AENC) y muy especialmente de su desglose (en los pactos salariales con una única variable, su división en TABLAS, IPC, LPGE y similares, etc.; en los acuerdos con diversas variables en un mismo año, su división en doble condición y cláusula de garantía salarial; y en los convenios con diferentes variables a lo largo de la vigencia, la división en TABLAS + IPC, TABLAS + se negociará, etc.).

Así las cosas, en todas las CCAA se observa una presencia mayoritaria de convenios con pactos salariales de una única variable. Concretamente, el porcentaje de convenios colectivos que incluyen acuerdos de este tipo oscila entre el 89% del total de los acuerdos de Navarra y el 61%



de los pactos interautonómicos de sector.

A este tipo de acuerdos le siguen en importancia los acuerdos que tienen distintas variables en un año de vigencia. Los resultados obtenidos sitúan la presencia máxima de este tipo de convenios en los interautonómicos de sector, 17%, y la mínima en Baleares, donde se sitúa en el 4%.

Los convenios que tienen pactos salariales que varían durante la vigencia del convenio tienen una participación inferior a las dos categorías anteriores en la mayoría de los ámbitos territoriales. Su presencia en el total de los convenios de cada territorio varía en un intervalo desde el 1% de Aragón hasta el 11% de Murcia.

En lo referente a los convenios que se remiten o reproducen de forma literal el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva, su presencia en el total de los convenios es, como se mencionó, del 3% y, según el ámbito

territorial, esta presencia varía entre el 0% de La Rioja y el 17% de los convenios interautonómicos de sector.

Ya se señaló que el modelo de pacto salarial con mayor presencia en los convenios en todos los ámbitos territoriales es el que utiliza una única variable para toda la vigencia del convenio. Pues bien, dentro de este modelo, la formulación más habitual en todos los territorios es la inclusión de TABLAS, cuya presencia varía entre el 76% de este tipo de convenios en Castilla y León y el 53% en Ceuta y Melilla. Le sigue en importancia el IPC en todos los territorios, con las salvedades de Aragón y Ceuta y Melilla. La LPGE y similares y los Resultados son las siguientes formulaciones que de forma agregada tienen mayor presencia dentro de los convenios con una única variable, si bien, este orden no se cumple todos los territorios analizados.

Respecto a la desagregación de los convenios que tienen pactos salariales con varios criterios en un mismo año, en todos los territorios se cumple que al menos la mitad de ellos corresponden a convenios con cláusula de salvaguarda salarial y en más de la mitad de ellos constituyen la totalidad, o la práctica totalidad, de los convenios de este grupo y, por tanto, no existen, o prácticamente no existen, los convenios de doble condición en esos territorios.

La desagregación de los convenios que tienen pactos salariales que varían durante la vigencia del convenio indica que las diversas combinaciones de variables tienen un peso relativo muy distinto en los diversos territorios, puesto que en muchos de esos territorios la importancia de una combinación de variables depende de un número muy reducido de convenios.

CLÁUSULAS SALARIALES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS																					
Porcentaje sobre el total de convenios analizados																					
	Andalucía	Aragón	Asturias	Baleares	Canarias	Cantabria	Castilla y León	Castilla-La Mancha	Cataluña	C. Valenciana	Extremadura	Galicia	Madrid	Murcia	Navarra	País Vasco	Rioja (La)	Ceuta y Melilla	Interauton. Empresa	Interauton. Sector	TOTAL
CONVENIOS CON PACTOS SALARIALES CON UNA ÚNICA VARIABLE EN LOS AÑOS DE VIGENCIA																					
Tablas	56,7	50,8	56,8	54,4	62,5	58,7	59,6	60,3	56,7	53,9	54,3	60,3	50,7	60,3	55,0	50,9	50,0	44,4	51,3	46,7	55,4
IPC	12,8	10,8	9,9	21,1	12,5	19,6	9,0	10,9	11,4	15,1	15,7	12,7	14,8	15,9	18,6	26,7	26,3	11,1	15,9	10,7	14,7
LPGE y similares	9,1	10,8	7,2	7,0	6,3	2,2	6,5	8,7	7,4	3,2	12,9	6,7	6,4	1,6	5,7	3,6	2,6	16,7	1,8	1,3	6,2
Resultados	2,9	4,9	7,2	0,0	0,8	2,2	2,5	1,6	3,1	1,3	1,4	2,7	3,0	1,6	5,7	1,6	2,6	5,6	6,2	0,0	2,9
Otros	2,0	1,6	1,8	1,8	0,0	1,1	0,6	1,6	2,0	2,5	0,0	0,0	2,0	1,6	4,3	1,8	0,0	5,6	3,2	2,7	1,8
Total	83,4	78,9	82,9	84,2	82,0	83,7	78,1	83,2	80,7	76,0	84,3	82,4	76,8	81,0	89,3	84,6	81,6	83,3	78,5	61,3	81,0
CONVENIOS CON VARIAS VARIABLES EN UN MISMO AÑO DE VIGENCIA																					
Doble condición	1,5	1,6	0,9	1,8	0,0	1,1	0,6	0,5	2,2	0,9	1,4	1,5	1,5	1,6	1,4	3,2	0,0	0,0	1,5	0,0	1,5
Cláusula de garantía salari	8,4	14,6	10,8	1,8	7,8	9,8	12,7	9,2	9,2	11,4	2,9	10,3	14,8	3,2	2,9	4,8	10,5	5,6	8,6	17,3	9,2
Total	9,9	16,2	11,7	3,5	7,8	10,9	13,3	9,8	11,4	12,3	4,3	11,8	16,3	4,8	4,3	7,9	10,5	5,6	10,0	17,3	10,7
CONVENIOS CON PACTOS SALARIALES QUE VARIAN A LO LARGO DE LA VIGENCIA DEL CONVENIO																					
Tablas + IPC	2,2	0,0	3,6	5,3	3,9	1,1	1,2	1,6	3,6	1,9	4,3	2,1	1,5	3,2	2,1	5,2	5,3	0,0	2,1	0,0	2,5
Tablas + Se negociará	0,8	0,0	0,0	0,0	4,7	1,1	0,9	0,0	1,3	1,6	0,0	0,6	2,0	4,8	0,0	0,7	2,6	5,6	3,2	1,3	1,3
Tablas + Resultados	0,3	0,5	0,9	1,8	0,0	0,0	0,9	0,5	1,1	0,0	0,0	0,9	0,5	0,0	0,7	0,9	0,0	0,0	1,5	1,3	0,7
Tablas + PIB	0,5	0,0	0,0	0,0	0,0	0,0	0,9	0,0	0,2	0,3	0,0	0,0	0,0	1,6	2,1	0,0	0,0	0,0	1,5	1,3	0,4
Otros	0,3	0,0	0,0	0,0	0,8	0,0	0,6	0,5	0,4	0,0	0,0	0,3	0,5	1,6	0,7	0,5	0,0	0,0	0,6	0,0	0,4
Total	4,2	0,5	4,5	7,0	9,4	2,2	4,6	2,7	6,7	3,8	4,3	3,9	4,4	11,1	5,7	7,2	7,9	5,6	8,8	4,0	5,3
PACTOS SALARIALES RECOGIDOS EN EL AENC																					
	2,5	4,3	0,9	5,3	0,8	3,3	4,0	4,3	1,1	7,9	7,1	1,8	2,5	3,2	0,7	0,2	0,0	5,6	2,7	17,3	3,0
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0

Las opiniones expresadas en este Boletín son las de los Servicios técnicos de la CCNCC.

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



Código QR que enlaza con el sitio WEB



Si desea realizar cualquier comentario puede utilizar el Fax 91 547 73 10 o el Correo-e ccncc@mevss.es
Permitida la reproducción citando la fuente http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm

NIPO: 270-15-010-1

05/09/2015