

Observatorio de la negociación colectiva

CLÁUSULAS DE VARIACIÓN SALARIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Después de la publicación del estudio “Análisis sobre denuncia, ultraactividad y arbitraje obligatorio de los convenios colectivos publicados con posterioridad a la Reforma Laboral de 2012”, y con el objetivo de proseguir el análisis del comportamiento de la negociación colectiva tras los cambios derivados de la reforma normativa de 2012, los Servicios Técnicos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (en adelante, CCNCC) han abordado este estudio de las cláusulas de variación salarial fijadas en un total de 4.158 convenios colectivos registrados a partir del 1 de enero de 2012.

Esta investigación pretende arrojar luz sobre la mayor o menor complejidad de las cláusulas salariales y, en lo posible, detectar hacia dónde apuntan los cambios en la redacción de las mismas. Así las cosas, y con el propósito de graduar la complejidad de las cláusulas, se ha optado por clasificar los convenios atendiendo a si se contempla en ellos un procedimiento de actualización salarial que depende de:

- Una única variable, o parámetro, o criterio que permanece inalterado durante toda la vigencia del convenio.
- Distintas variables en un mismo año de la vigencia del convenio.
- Una variable diferente en los distintos años de vigencia del convenio.
- Convenios que siguen las directrices del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (II AENC).

1. Convenios con una única variable de actualización salarial.

Este tipo de convenios supone el 81% del total de los convenios analizados en el estudio. Se incluyen en este

apartado todos aquellos convenios que fijan la evolución de las retribuciones con un criterio que se mantiene para todos los años de su vigencia.

Dicho criterio puede ser, bien una constante, cuyo valor puede cambiar en los distintos años, o bien una variable (IPC, beneficios, ventas, porcentaje de revisión de los precios del bien o servicio que se produce, etcétera), que alcanza valores específicos para cada período de vigencia y que son desconocidos en el momento de la firma del convenio.

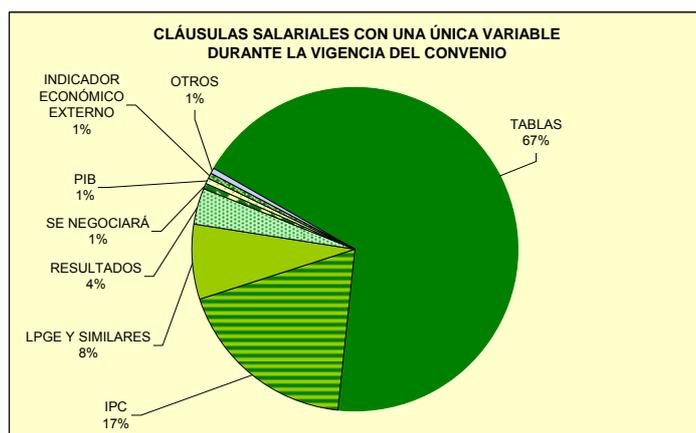
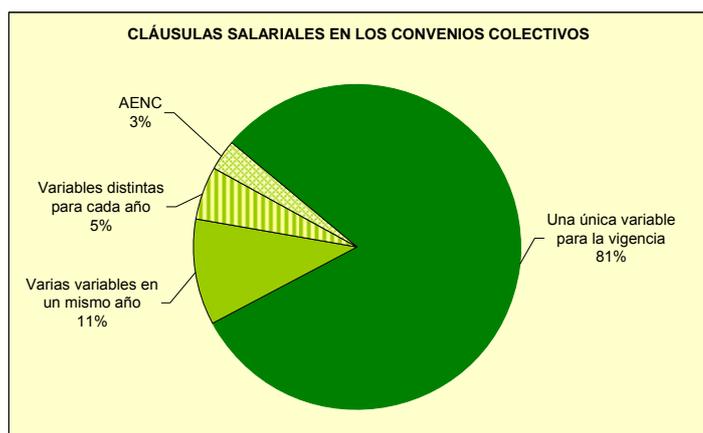
En todo caso, los mecanismos de actualización salarial más utilizados según los resultados del estudio realizado son:

a) Inclusión de tablas salariales.

Los convenios que utilizan un único criterio para cuantificar la variación salarial durante la vigencia del convenio emplean mayoritariamente (55%) un porcentaje, una cantidad lineal, o bien la inclusión de las tablas salariales anuales en el texto convencional, sin que en su articulado se especifique el origen último de ese porcentaje, cantidad o tabla. En este sentido se hace necesario precisar que los Servicios Técnicos de la CCNCC no han llevado a cabo ninguna labor de interpretación o investigación de las procedencias del porcentaje, cantidad o tablas pactados por los negociadores del convenio.

La introducción de tablas salariales supone la fijación ex-ante de la evolución salarial sin posibilidad de que el comportamiento de otro parámetro altere lo pactado. Esta fijación ex-ante e inalterabilidad sucede igualmente cuando se fija un porcentaje o un pago lineal. Por ello, todas estas formulaciones se han incluido en este estudio en la categoría de TABLAS. Del mismo modo, se han agrupado en esta categoría aquellos convenios que expresamente han fijado para su vigencia la congelación salarial o la reducción de las retribuciones en todos o en parte de los años de vigencia.

Por otro lado, se podría inferir que, posiblemente, esta-



rían comprendidos preferentemente en esta categoría de convenios, aquellos con vigencias breves y convenios firmados con retraso. Así, cuanto mayor es la duración de los convenios, menor es la utilidad de que los agentes negociadores fijen la variación salarial *ex-ante*, sin ningún mecanismo de flexibilidad. Igualmente, cuanto mayor es la demora en la firma de un convenio, mayor es el conocimiento del valor de las variables condicionantes de la evolución salarial.

b) Índice de precios al consumo (IPC).

Los convenios que utilizan el IPC como único criterio para cuantificar la variación salarial durante la vigencia del convenio suponen el 15% del total de los convenios analizados.

Se entiende que pertenece a esta categoría cualquier cláusula salarial vinculada a la evolución de los precios, en cualquiera de sus formulaciones, entre ellas:

- Las incluidas en los convenios que acuerdan una variación salarial en función del IPC del año anterior.
- Las de los convenios cuya variación salarial se iguala al valor del IPC; las que acuerdan una variación equivalente a una parte del IPC; y las que adicionan a ese valor unas décimas.
- Las cláusulas que vinculan la variación de los salarios a un IPC distinto al estatal, al IPC armonizado de la Zona Euro o a la inflación subyacente.

Es preciso señalar que se han incluido en este apartado (y no en el relativo a “cláusulas de revisión por garantía salarial”) aquellos convenios en los que existe cláusula de incremento conforme al IPC previsto y cláusula de garantía conforme al IPC real, por entenderse que la variable en función de la cual se fijan los salarios es única: el IPC.

c) Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE).

Los convenios cuya evolución salarial se vincula exclusivamente a la evolución de los salarios del sector público durante toda su vigencia suponen el 6% del total de los convenios analizados. A este respecto, cabe aclarar que en este grupo de convenios se han incluido tanto los que hacen referencia expresa a la citada Ley, como a cualquier normativa retributiva del ámbito público, así como los referidos a la evolución de las pensiones públicas.

d) Resultados de la empresa.

Los convenios que utilizan los resultados de la empresa como único criterio para cuantificar la variación salarial durante todos los años de la vigencia del convenio suponen el 3% del total de los convenios analizados.

Se han incluido dentro de esta categoría todos los criterios que pueden extraerse de las cuentas anuales de la empresa (ventas, resultado del ejercicio, resultado de explotación, EBITDA, etc.); de las cifras de producción o relacionadas con el volumen de actividad de la empresa (unidades producidas, número de clientes, número de servicios, ocupación de establecimientos, cartera de contratación, entre otros); de la consecución de los objetivos de la empresa; de otros aspectos que se relacionan con la calidad y coste de la actividad de la empresa (número de reclamaciones de clientes, devoluciones de producto, absentismo, etc.) o de combinaciones de las anteriores (precio venta/hora, beneficio/ventas, beneficio/masa salarial...).

e) Se negociará

Los convenios que dejan en suspenso el mecanismo de actualización salarial y aplazan temporalmente su negociación como único criterio para cuantificar la variación salarial durante el año o años de vigencia suponen algo menos del 1% del total de los convenios analizados.

f) Producto Interior Bruto (PIB).

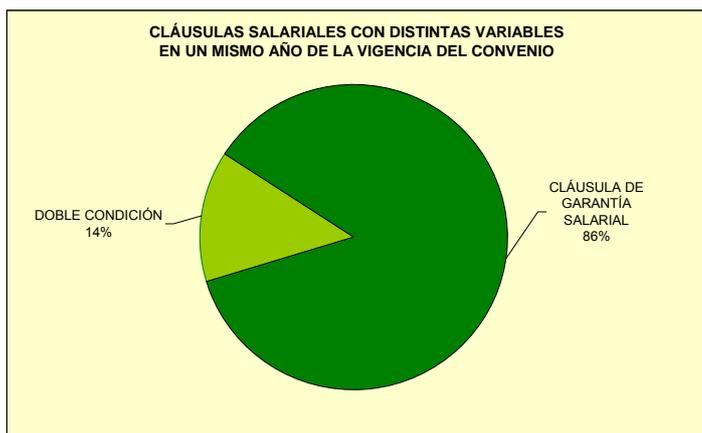
g) Otros (Salario Mínimo Interprofesional, indicador económico externo distinto al PIB, etcétera).

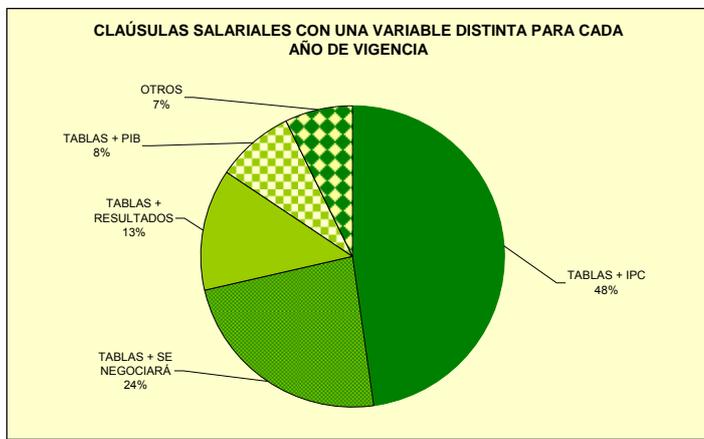
2. Convenios con distintas variables para un mismo año de vigencia.

Esta categoría acoge los convenios cuyas cláusulas salariales en un mismo año de vigencia contemplan al menos dos de los parámetros reflejados en el apartado anterior.

Dentro de esta tipología se ha distinguido entre:

- a) Los convenios con cláusulas de garantía salarial, que representan la práctica totalidad de los convenios incluidos en este grupo (el 86%) y el 9% del total de los convenios analizados. El enunciado tradicional de esta cláusula consiste en una fórmula que revisa los salarios pactados en función de algún indicador de evolución de los precios (IPC general español, IPC de ámbito territorial autonómico o provincial, inflación subyacente, IPC armonizado de la Zona del Euro, etc.) con la finalidad de evitar o limitar la pérdida de su poder adquisitivo. Pero también existen formulas de revisión menos usuales, vinculadas a los resultados de las empresas, al avance del PIB o al comportamiento sectorial, por citar algún ejemplo.
- b) Los convenios que se han denominado de doble condición suponen el 14% de los incluidos en este grupo de convenios que utilizan dos parámetros para un





mismo año de vigencia y un 1,5% del total de los convenios analizados en este estudio. Se incluyen aquí los convenios en los que las retribuciones se incrementan inicialmente en función de una variable, pero se hace depender su aplicación a la concurrencia de otra variable distinta o a su comportamiento. Estarían contenidos en esta tipología los convenios que incluyen una escala de resultados, o de consecución de objetivos, que se relaciona con otra escala, por ejemplo, del IPC.

3. Convenios con variables distintas para cada año.

Esta tercera categoría está integrada por los convenios que establecen un sistema de variaciones salariales a partir de criterios que se modifican durante la vigencia del convenio. Por exclusión, estarían comprendidos en esta categoría todos los convenios no incluidos en las categorías 1 y 2 anteriores, y los que no siguen las directrices del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Estos convenios suponen algo más del 5% del total de los analizados.

El desglose de los convenios con parámetros salariales distintos durante los años de vigencia indica que:

- El subgrupo de convenios más numeroso es el que establece como fórmula de actualización salarial lo que se ha denominado TABLAS, más el IPC. Normalmente se utiliza el criterio TABLAS en el primer año de vigencia, o en menos ocasiones en los primeros años de vigencia, y el IPC en los años posteriores. Estos enunciados TABLAS + IPC se encuentran en el 48% de los convenios incluidos en esta categoría.
- Otro tipo de formulación establece una variación salarial fija al inicio de la vigencia del convenio más un pacto por el que se negociarán posteriormente los acuerdos salariales para los siguientes años de vigencia. Este tipo enunciado, TABLAS + SE NEGOCIARÁ, se encuentra presente en algo más del 1% del total de los convenios analizados.
- Con una presencia inferior al 1% en el total de los convenios analizados se encuentran convenios con cláusulas salariales del tipo TABLAS + RESULTADOS o TABLAS + PIB.

4. Convenios que se remiten o reproducen de forma literal el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014.

Finalmente, se han clasificado separadamente los convenios que reproducen lo establecido en el II AENC, que suponen un 3% de los convenios analizados.

A este respecto, es importante subrayar que la inclusión de convenios en esta categoría se ha hecho depender de la mención expresa del Acuerdo o la transcripción total de las directrices del II AENC. Por ello, no se han considerado como pertenecientes a este grupo aquellos convenios que se ajustan parcialmente a las mismas.

CLAÚSULAS SALARIALES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SEGÚN 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 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 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 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	
AENC	100,0	100,0	100,0	100,0	3,5	3,3	1,2	3,0	
TOTAL GENERAL	-	-	-	-	100,0	100,0	100,0	100,0	

CONCLUSIONES

1. El estudio confirma que la negociación colectiva en los últimos años mantiene los mecanismos tradicionales de fijación de la variación salarial; es decir, las formulaciones que tienen una mayor presencia en los convenios colectivos son las que establecen los salarios mediante lo que se ha denominado TABLAS, o a través el IPC, o de la combinación de ambos mecanismos.

2. Por lo que se refiere a los convenios colectivos cuya variación salarial se relaciona con la evolución de los precios, suponen el 23% del total si se computan exclusivamente los convenios que utilizan la variable IPC para toda la vigencia del convenio y los que tienen una cláusula de garantía salarial vinculada a esta variable. Este porcentaje ascendería hasta el 26% si se añaden los convenios con pactos salariales que siguen las directrices del II AENC (liga la cláusula de actualización a la evolución de precios), o hasta el 28% si además se computan los convenios plurianuales que pactan TABLAS + IPC.

3. 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 ligadas a los resultados de la empresa, presentes en algo más del 4% de los convenios analizados, como único criterio o acompañado de otros.

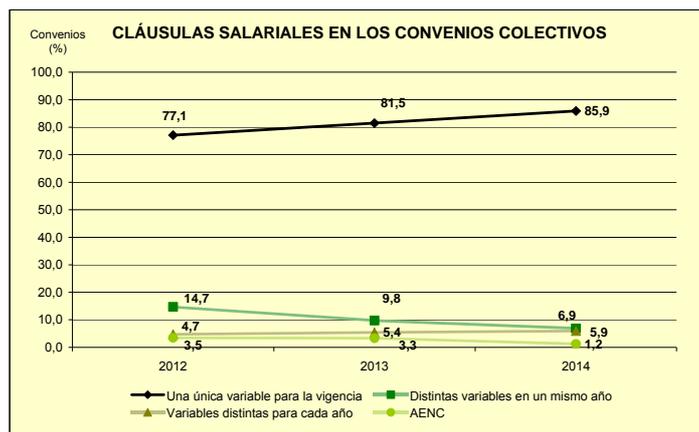
Se incluyen dentro de esta categoría de RESULTADOS todos los criterios que pueden extraerse de las Cuentas anuales de la empresa (ventas, resultado del ejercicio, resultado de explotación, EBITDA, etc.); de las cifras de producción o relacionadas con el volumen de actividad de la empresa (unidades producidas, número de clientes, número de servicios, entre otros); de la consecución de los objetivos de la empresa; de otros aspectos que se relacionan con la calidad y coste de la actividad de la empresa (número de reclamaciones de clientes, devoluciones de producto, absentismo, etc.) o de combinaciones de los anteriores.

Entre estos nuevos sistemas de fijación salarial hay que mencionar, además, el Producto Interior Bruto (1% del total de los convenios estudiados, bien como criterio único o acompañado de otro), otros indicadores económicos externos distintos al PIB (0,5% del total de los convenios), o bien dejar en suspenso el mecanismo de actualización salarial y negociarlo posteriormente (2% de los convenios, como criterio único o con otro).

4. Por otro lado, los convenios que recogen expresamente una cláusula de revisión por garantía salarial (siendo la fórmula mas generalizada la de revisar los salarios atendiendo al IPC) representan el 9% de los convenios analizados.

A este respecto, cabe recordar que en este estudio una parte de las cláusulas de revisión por garantía salarial está incluida en la categoría de pactos salariales con una única variable durante la vigencia del convenio, por considerarse que ésta es una sola cuando inicialmente se pacta una

variación salarial según una variable y se corrige al finalizar el año según el comportamiento de esa misma variable.



5. El análisis diacrónico de los resultados obtenidos por el estudio apuntaría a:

a) El porcentaje de los convenios con pactos con un único parámetro aumenta notablemente. Los resultados del estudio muestran una elevación de estos convenios, desde el 77% en el año 2012 al 86% en 2014. Dentro de esta tónica de crecimiento en la utilización de un único criterio, no todas las formulaciones tienen la misma evolución alcista. Así, mientras que se incrementa el peso de las TABLAS, de la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) y de los RESULTADOS de las empresas, disminuye el porcentaje de convenios vinculados exclusivamente al IPC (desde el 19% de 2012, hasta el 13% de 2014).

b) Se ha recudido el peso relativo de los convenios que tienen varias variables en un mismo año de vigencia del convenio (desde el 15% de 2012 hasta el 7% de 2014). Esta pérdida de presencia no afecta a los convenios de doble condición, que suponen en torno al 1,5% del total de los convenios en los tres años de análisis del estudio; pero sí afecta a los convenios con cláusula de garantía salarial, cuya presencia mantiene una tendencia decreciente en el periodo objeto del estudio, desde el 13% de 2012, al 8% en el año 2013 y al 5% en 2014.

c) Se ha producido un ligero repunte de los convenios que utilizan variables diferentes a lo largo de la vigencia del convenio (del 5% de 2012 al 6% de 2014).

d) Y, para finalizar, los convenios que reproducen o se remiten al II AENC, que supusieron el 3,5% de los convenios analizados en 2012, el 3,3% en 2013 y el 1,2% en 2014. Se reitera que se han incluido en esta categoría exclusivamente los convenios en los que se realiza una mención expresa del seguimiento de este Acuerdo

NOTA: Más información sobre el estudio CLÁUSULAS DE VARIACIÓN SALARIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS en la página web de la CCNCC (http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm)

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

COMISIÓN CONSULTIVA NACIONAL DE CONVENIOS COLECTIVOS



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

Código QR que
enlaza con el
sitio WEB



NIPO: 270-15-010-1

14/07/2015