



El mercado de trabajo en España, tradicionalmente, ha realizado los ajustes en las épocas de crisis vía empleo, y no vía salarios, de ahí la tremenda cifra de paro que nos sonroja en Europa. Sin embargo, en esta crisis tanto la reforma laboral de 2010, como la más intensa de 2012, se pusieron en marcha para “flexibilizar los salarios y frenar la sangría de puestos de trabajo”, objetivo que, aunque con retraso, comienza al fin a dar sus frutos.

El ajuste salarial tardó en llegar. En el Sector del Metal los salarios siguieron incrementándose durante 2008, 2009, 2010 y parte de 2011. Hasta entonces, tercamente, se resistían a bajar escudados en un sistema negocial que tenía muy poco en cuenta, a la hora de determinarlos, elementos como el rendimiento o los resultados de las empresas; que tomaba en consideración situaciones medias más que mínimos del Sector; que establecía unos procedimientos de descuelgue ineficaces; presos de una ultraactividad que desincentivaba la negociación cuando el resultado de la misma podía suponer una rebaja de lo conseguido en acuerdos anteriores; y que hacía de los convenios plurianuales parapetos difícilmente modificables, a los que era y es imposible aplicar la cláusula “rebus sic stantibus”, etc.

Todos estos factores cuando llegó la recesión económica impidieron una rápida moderación salarial, que de haberse producido a tiempo habría permitido mitigar en algún grado la destrucción de empleo que se produjo, pero la rigidez de la normativa laboral era tremenda.

Entre 2010 y 2012 los salarios descendieron en términos reales, una vez considerada la inflación, según FUNCAS, un 4,1% de media, de lo que un 1,6% corresponde al período 2010 y 2011, y el 2,5% restante al período entre 2011 y 2012. Lo cual parece indicar que la reforma laboral de febrero de 2012 fue una condición necesaria para impulsar el ajuste salarial, que ha favorecido a la larga un mayor crecimiento de la productividad y competitividad de las empresas, introduciendo mayor eficacia en el mercado de trabajo.

La moderación de los incrementos salariales pactados en los convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal no se produce hasta el año 2012, cuando la crisis económica había destruido ya 319.475 empleos en el Sector, pasando de 1.219.950 ocupados en 2008, a 911.475 en 2012 (según la EPA. Códigos CNAE-93 del 27 al 35, ambos inclusive).

En 2011 los convenios colectivos provinciales continuaban registrando porcentajes de incremento salarial incompatibles con la situación de crisis económica, influidos, principalmente, por dos razones: a) porque nada menos que 30 de los 39 convenios colectivos provinciales registrados ese año en el Sector del Metal estaban en revisión. Del resto, 9, eran convenios colectivos nuevos, y 11 convenios colectivos provinciales, cuya vigencia había finalizado el 31.12.2010 o en años anteriores, y que no habían logrado concluir con éxito la negociación del convenio en dicho año, entre otras razones porque nuestro ordenamiento laboral, que impide modificar las estipulaciones pactadas en los contratos, aún cuando sobreviene una alteración sustancial de las mismas, lo que convierte a los convenios plurianuales en rehenes de lo pactado al ser escasamente revisables ante acontecimientos inesperados; y b) por la activación de las cláusulas de revisión salarial, referenciadas al IPC real, al IPC previsto, o a un porcentaje coincidente o no con el incremento salarial inicial pactado, regularizándose al final del año, una vez se conoce el IPC real. Regularización que históricamente siempre ha sido favorable a los trabajadores, excepto en 2008, año en el que se produjo una situación insólita, al ser el IPC real de ese año inferior al previsto. Esta situación originó una gran conflictividad respecto a la aplicación de la cláusula. En algunos convenios del Sector del Metal esa conflictividad se prolongó en el tiempo, complicando y enrareciendo la negociación de los convenios en los años siguientes.

En 2010, en plena crisis, el IPC real se situó en el 3% (como consecuencia del impacto sobre el mismo de la subida del IVA, Impuestos Especiales y precios en la energía). En 2011 y 2012 la inflación finalizó en el 2,4% y el 2,9% respectivamente, de forma que las cláusulas de revisión volvieron, un año más, a tener una importante repercusión en los costes laborales de las empresas, originando incrementos adicionales a los previamente pactados. En 2011 había 30 convenios colectivos provinciales que tenían pactadas cláusulas de revisión salarial.

En el año 2012 el empleo en la Industria del Metal evolucionó desfavorablemente, reflejando el debilitamiento de la actividad productiva. Según la EPA, se perdieron 65.000 empleos de media anual, llegando a bajar de los 900.000 empleos en el cuarto trimestre de 2012. El número de ocupados en las Industrias del Metal descendió un 6,8% respecto a 2011. Es el año de la Reforma Laboral.

Ante el panorama terrible que estábamos sufriendo, CEOE, CC.OO. y UGT suscribieron un II AENC (2012-2014) que derogaba la banda de incrementos salariales recomendada por el I AENC del 1,5% al 2,5% para 2012), por estar absolutamente alejada de la realidad, sustituyéndola por otra más acorde con la situación económica: entre el 0% y el 0,5%.

En este año, con la firma del II AENC, se produjo una novedad fundamental que rompe con lo que venía siendo el objetivo y finalidad de las citadas cláusulas de revisión, al cambiarse la denominación de las mismas, pasando de cláusula de revisión salarial, a cláusulas de actualización salarial y, aunque se seguía manteniendo la referencia al IPC para revisar los salarios, se deja de buscar con las mismas el mantenimiento del poder adquisitivo. La nueva cláusula se aplica sobre el exceso de objetivo de inflación del Banco Central Europeo (el 2%), de forma que sólo se activa y se responde por el exceso sobre el mismo.

En el Sector del Metal se repitieron en buena medida las circunstancias señaladas para 2011, y se agudizaron los conflictos entre las partes sobre la interpretación de las cláusulas de revisión distintas de la del II AENC, y por la imposibilidad de modificar lo pactado en años anteriores, a pesar de que su cumplimiento era inviable en esa coyuntura, de forma que quedaron sin concluir su negociación 15 convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal (algunos venían de 2011 y otros de años anteriores). Sólo se negociaron en ese año 15 convenios colectivos nuevos, ya que además 20 convenios estaban en revisión.

En 2012, todavía 27 convenios colectivos tenían pactada cláusula de revisión salarial en su gran mayoría referenciadas al IPC previsto o al real. Sólo 4 convenios recogían la cláusula del II AENC.

Hasta este año no empieza a apreciarse con claridad la moderación salarial. No obstante, aún hay convenios colectivos provinciales con incrementos salariales pactados del siguiente cariz: 2 con incrementos del 3% o más; 10 convenios con el 2% o más; 8 con el 1% o más; 8 con el 0,5%; y 9 con el 0%.

En el año 2013, la negociación de los convenios volvió a reflejar de forma contundente la erosión de la crisis económica. Se registraron 38 convenios colectivos provinciales, de los que 17 eran convenios en revisión y 21 eran convenios colectivos nuevos. Los restantes 12 convenios provinciales quedaron sin negociar por diversas circunstancias, ligadas a conflictos sin concluir originados en años anteriores, y por la utilización del fin de la ultraactividad como estrategia negocial de presión por la representación empresarial.

En este año los convenios colectivos con cláusula de revisión son ya sólo 16, de los cuales 14 reproducían la cláusula del II AENC.

Es entonces cuando comienzan a producirse cambios en las prácticas y contenidos negociales de los convenios colectivos (devaluación de las cláusulas de revisión, supresión o limitación de la antigüedad, escasa conflictividad, etc.), posiblemente más como consecuencia de la crisis que por la reforma laboral. La moderación salarial es ya un hecho, 4 convenios colectivos pactan congelación salarial, 20 acuerdan porcentajes de incremento de entre el 0,5% y el 0,6%, 4 convenios entre el 1 y el 1,5%, y el resto no logra concluir con éxito la negociación del convenio para ese año.

En 2014 la moderación salarial es ya más que evidente. En la misma influye también, sin duda, el propio atasco de la negociación colectiva originado por la crisis que impide la renovación de tablas y convenios en algunos ámbitos provinciales. En la Industria del Metal en este año 9 convenios provinciales no lograron alcanzar un acuerdo.

En ese año, 9 convenios colectivos pactan congelación salarial, 18, porcentajes entre el 0,3% y el 0,8%, y 8 entre el 1% y el 1,1%. Incrementos salariales desmesurados como los que se pactan en los convenios colectivos de Barcelona, Gerona, Granada o Tarragona, son engañosos, ya que recogen en su incremento el pago de atrasos de años anteriores.

En los 42 convenios colectivos provinciales registrados en 2014, aún hay 13 que tienen cláusula de revisión, 6 de los cuales aplican la del II AENC, y 7 siguen pactando cláusulas cifradas en la diferencia entre IPC real e IPC previsto (cuando el Gobierno no hace previsiones desde el año 2002), o garantizando el IPC real, o que se activan si IPC real es mayor que un porcentaje (el pactado u otro).

En este año 2015 los convenios colectivos provinciales en revisión de la Industria del Metal tienen pactado incrementos salariales moderados, si bien, buena parte de ellos (Alicante 1,5%; Barcelona 1,13%; Cádiz 1%; Córdoba 1%; Gerona 1,73%; Granada 1,25%; Huesca 1,30%; La Rioja 1,75%; Salamanca 1,75%; Soria 1,5%; y Tarragona 1%) reflejan la ausencia de incrementos en años anteriores, en algunos el pago de atrasos, y/o los efectos de la supresión o de la limitación de la antigüedad. De los 27 convenios colectivos registrados a 26.03.2015, de los que 24 se firmaron en años anteriores, únicamente 5 tienen pactado cláusula de revisión salarial, 1 la del II AENC y 4 si el IPC real supera un porcentaje.

En definitiva, los salarios de los últimos años comienzan a mostrar un comportamiento "más acorde con la debilidad del mercado laboral". El control de los costes laborales constituye un factor imprescindible para ganar competitividad, impulsar el crecimiento y crear empleo. Por ello, es importante aún pactar crecimientos moderados de los salarios, a la espera de que desaparezcan las incertidumbres, ya que, aunque la economía está mejorando, sólo el 35% de las empresas está en beneficios, y tres de cada cuatro tienen bases impositivas negativas.

## ***Evolución de los incrementos salariales en los Convenios Colectivos Provinciales de la Industria del Metal 2011-2015***