



La negociación de los convenios colectivos, como es lógico, está sujeta a las vicisitudes del ciclo económico, siempre es así.

En España y en buena parte de los países de la Unión Europea, la fórmula de cálculo de los incrementos salariales está vinculada, directa o indirectamente, en mayor o menor grado, a la evolución del Índice de Precios de Consumo, lo cual es, en principio, oportuno como referencia para el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios. Lo malo es cuando vía cláusula de revisión salarial se produce una indicación automática de los salarios elevando y alimentando la espiral inflacionista, lo cual es especialmente negativo en situaciones de crisis económica como la actual, en la que el IPC no debería trasladarse a los costes laborales y en la que es prioritario, entre otras medidas, la mejora de la posición competitiva de las empresas.

En los últimos años, aparte de la alusión al IPC, algunos convenios están empezando a pactar incrementos salariales vinculándolos a otros parámetros diferentes como son los resultados de la empresa o sector, la productividad o el absentismo, o que ligan el incremento a un porcentaje fijo que asegure la variación del coste de la vida.

Según datos de la Estadística de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo y Economía Social del total de los 3.084 convenios colectivos registrados a 31 de diciembre de 2022 de todos los sectores económicos, 2.675 no tenían cláusula de revisión salarial. Con cláusula se habían pactado 409 convenios, de los que 308 la habían pactado con efectos retroactivos y 101 sin ellos.

De forma que de los 9.013.999 trabajadores cubiertos por el total de convenios registrados a 31 de diciembre, 7.137.467 no tienen cláusula de garantía salarial, mientras que 1.906.532 estarían cubiertos por algún tipo de cláusula; 909.458 por cláusulas que tienen efectos retroactivos a 1 de enero de 2022 o a partir del mes en que se supere el incremento que se tome como referencia. Para 997.074 trabajadores la cláusula de garantía no supone al activarse el abono de atrasos, sino que sólo sirven como base de cálculo de las tablas de 2023.

La variación salarial pactada en el total (3.084) de convenios con efectos económico en 2022 fue del 2,78%, muy alejada del IPC real (5,7%). En los convenios sin cláusula de garantía la variación salarial fue del 2,77%, y en los que la tienen pactan el 2,81%, si bien en los que han acordado efectos retroactivos es del 2,24% y del 3,33 en los que no han fijado efectos retroactivos. Del total de convenios señalados, 409, esto es el 13,36%, tienen cláusulas de garantía salarial y afectan al 21,08% de las personas trabajadores por ellos cubiertos, 1.906.532.

En 2022 se registraron 45 de los 50 convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal, dando éstos cobertura a 1.214.039 trabajadores. En 16 convenios las partes negociadoras no pactaron cláusula de salvaguarda o de revisión salarial para 287.122 trabajadores, mientras que los 29 convenios provinciales que las pactaron daban cobertura a 926.917 personas trabajadores.

Dichas cláusulas tenían efectos retroactivos en 11 convenios desde el 1 de enero o desde el mes en que se superaba el incremento acordado para 219.406 trabajadores, mientras que en los 18 convenios restantes las cláusulas pactadas solo sirven como base de cálculo de las tablas salariales del año siguiente para 707.511 trabajadores.

En el período de efectos económicos de 2022, los 29 convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal pactaron cláusulas de revisión salarial de diversa tipología, predominando entre ellas las llamadas cláusulas técnicas, que no implican el abono de atrasos.

Una vez conocido el Índice de Precios al Consumo (IPC) de 2022, que se situó en el 5,7%, en 23 convenios provinciales se activó la cláusula de revisión salarial.

Por lo que se refiere al tipo de cláusula de revisión pactada, predominan, como se ha mencionado, las denominadas cláusulas técnicas, 18, en las cuales la diferencia existente entre el IPC y el porcentaje pactado que corresponda se activa sólo como base de cálculo de las tablas salariales del año siguiente, no produciéndose pago alguno en concepto de atrasos. En 9 de estos convenios además se establece un tope, un porcentaje máximo a la desviación, actualizándose las tablas en el mismo, con independencia de cuál haya sido dicha desviación.

Convenios con cláusula de revisión clásica, esto es, aquella que se activa una vez conocido el IPC en la diferencia con el incremento o porcentaje que se haya pactado con efectos retroactivos a 1 de enero,

con pago de los atrasos correspondientes, se acordó en 11 convenios y en 4 de ellos se estableció un tope en su abono.

En definitiva, las cláusulas de revisión pactadas por los negociadores de los convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal en 2022 tuvieron las siguientes características:

- 1) Todos los convenios, con alguna excepción, utilizan la referencia al IPC real, nadie lo hace a la inflación subyacente o a otros indicadores económicos
- 2) La mayoría de las cláusulas tienen referencia anual y se activan o no, normalmente, al final del año, con la excepción de algún convenio en el que se activa a partir del mes en el IPC supera el porcentaje previsto, pero lo normal es que se active al final del período de vigencia del Convenio.
- 3) Algo más de la mitad de los trabajadores con convenio vigente en 2022 están afectados por cláusulas sin efectos retroactivos, que no suponen el pago de atrasos.
- 4) En 75% de los trabajadores con convenios vigentes en 2022 que pactan cláusula de revisión salarial, ésta tiene tope o umbral, lo cual condiciona de forma evidente la cuantía a revisar y a trasladar a los salarios. El objetivo de estas cláusulas topadas es que la revisión salarial pactada no suponga una traslación plena a los salarios de las diferencias que se produzcan entre el IPC real y el incremento salarial inicialmente pactado, sino que se produzca una traslación parcial de este a tablas.

En estos momentos de incertidumbre económica los convenios que se negocien deberían tratar de ligar las subidas salariales a otros parámetros diferentes del IPC, tales como el crecimiento del PIB, el indicador financiero de la rentabilidad de la empresa y, por qué no, a objetivos a conseguir por el trabajador, así como también negociar que las cláusulas de revisión salarial no tengan efectos retroactivos, y siempre establecer topes a la cuantía a percibir en tablas, en caso de que se activa la cláusula.

Antes de poner en peligro la viabilidad de la compañía o el mantenimiento o creación de empleo, las empresas deben intentar reducir el impacto de las cláusulas de revisión salarial acudiendo a los mecanismos legales establecidos: la compensación y absorción en caso de que el convenio lo prevea; la inaplicación o descuelgue del incremento salarial, la modificación sustancial de las condiciones de trabajo en caso de salarios que superen los mínimos de convenio y, desde luego, pactando con los sindicatos la graduación o el diferimiento de la aplicación de la subida salarial, modificando su regulación, permitiendo un incremento gradual de los costes que permita a las empresas la asunción de los mimos de la forma menos lesiva posible.

Incremento y cláusulas de revisión salarial