

Economía

Negociación colectiva

El salario variable se desploma en los nuevos convenios y los planes de pensiones no crecen

Poca vinculación a la productividad que piden los empresarios

En 2022 el complemento por antigüedad volvió a mejorar

RAQUEL PASCUAL
MADRID

La modernización de la negociación colectiva es una de esas tareas eternamente pendientes entre las empresas y los sindicatos. Desde hace décadas ambas partes aspiran a que los convenios colectivos no sean solo una guía salarial, sino que recojan un amplio abanico regulatorio de las relaciones laborales, abarcando desde las condiciones del empleo y la contratación, la jornada de trabajo, la igualdad, la salud laboral, la jubilación o la formación, entre otros aspectos de un puesto de trabajo asalariado.

Todas estas cuestiones se ven reflejadas en las denominadas cláusulas especiales en los convenios colectivos. Los negociadores tienen para elegir más de 150 de estas cláusulas para incorporarlas a los acuerdos colectivos, y el análisis de a cuántos trabajadores afectan y su evolución son un reflejo de las tendencias de las relaciones laborales.

En total, el pasado año poco más de nueve millones de asalariados estuvieron protegidos por la negociación colectiva. Pero de todos ellos solo 2,76 millones de trabajadores tenían un convenio firmado en 2022 (cuando se firmaron 1.024 de estos acuerdos colectivos).

Las cláusulas especiales que afectan a estos 2,76 millones de trabajadores son las que indican las tendencias de la negociación colectiva. Por ejemplo, en materia de retribuciones, los salarios variables –tan demandados históricamente por las organizaciones empresariales en la negociación–, que están vinculados en parte a la productividad de los trabajadores, están claramente de capa caída. Así, según la estadística de convenios colectivos del Ministerio

de Trabajo, mientras que en 2019 los complementos salariales relacionados con la cantidad o calidad de los trabajadores afectaban a uno de cada cuatro empleados con convenio nuevo (el 24%), el pasado año este porcentaje bajó significativamente hasta el 16%, con lo que estos trabajadores con salarios variables pactados en 2022 no llegan al medio millón.

Llama, sin embargo, la atención un claro cambio de tendencia en materia retributiva: el pasado año, el complemento salarial por antigüedad, que llevaba décadas reduciéndose, hasta el punto de llegarse a pensar en su extinción para los nuevos trabajadores, volvió a anotarse una mejora. Los nuevos convenios incluían este complemento de antigüedad para más de dos millones de trabajadores, lo que representó el 60% de los afectados, 12 puntos más que en 2019, cuando afectó al 48% de los empleados que negociaron sus condiciones ese año.

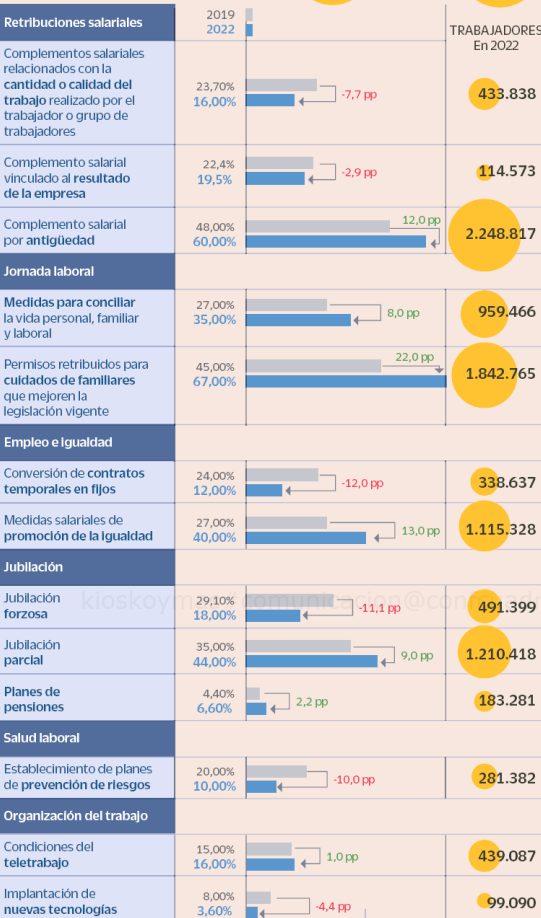
Estas cláusulas también reflejaron cierto fracaso de los primeros meses de vigencia del nuevo macrofondo de pensiones de empleo de promoción pública puesto en marcha por el ministro de Seguridad Social,

La cláusula de jubilación forzosa aún está presente para el 18% de los empleados

Caen al 13,6% los trabajadores que tienen limitados los contratos temporales

Cláusulas especiales en los convenios firmados en 2022

TRABAJADORES CON NUEVOS CONVENIOS
% de trabajadores afectados y var. en puntos porcentuales



Fuente: Ministerio de Trabajo y Economía Social

BELEN TRINCAO / CINCO DÍAS

José Luis Escrivá. Es cierto que, aunque este fondo se aprobó en junio y parte de su reglamento en octubre, aún no está en marcha en la práctica. Si bien, los convenios negociados en 2022 ya podían incluir la previsión de adherirse a estos fondos como salario diferido, tan pronto como se pudiera. Sin embargo, los negociadores han obviado esta posibilidad y los nuevos convenios apenas recogen complementos relacionados con fondos de pensiones para el 6% de los trabajadores (183.281), frente al 5% de 2019, cuando no existía el fondo de Escrivá.

Por el contrario, si ha impactado en los nuevos convenios la prohibición de incluir cláusulas de jubilación forzosa que permiten a las empresas obligar a sus trabajadores a jubilarse cuando llegan a la edad legal. Con la reforma laboral llegó esta prohibición.

Si bien, tiene algunas excepciones y permite estas cláusulas a partir de los 68 años y si el trabajador ha cotizado lo suficiente para cobrar el 100% de la pensión. Por ello, aunque la jubilación forzosa ha caído 11 puntos en 2022 respecto a 2019, esta cláusula aún está presente para el 18% de los empleados que negociaron sus condiciones el pasado año.

El primer año de vigencia de la reforma laboral también ha estado presente en estas cláusulas, pero paradójicamente no ha sido para reforzar, por ejemplo, el fomento de la contratación fija y los límites a los temporales, que incluye la nueva ley. Así, los empleados con cláusulas para convertir temporales en fijos cayeron del 32% al 12%, y los límites al número máximo de contratos temporales han pasado de afectar al 24% de los trabajadores en 2019 a prácticamente la mitad en 2022 con el 13,6%.