

Economía

Negociación colectiva Patronal y sindicatos tienen un sinfín de cláusulas de revisión para salvar el pacto salarial

Los negociadores estatales podrían diseñar una cláusula para la economía general
Valoran el pacto salarial de la función pública

RAQUEL PASCUAL
MADRID

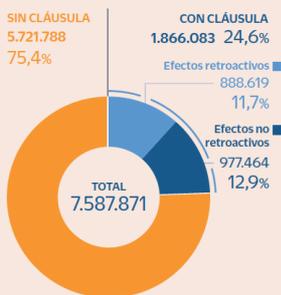
Salarios o conflicto. Es el lema que repiten miles de sindicalistas de CC OO y UGT estos días en las decenas de asambleas orquestadas por toda España antes de los numerosos negociados de convenios colectivos atascados por cuestiones salariales. La inflación, que cerrará el año en una media de alrededor del 8,5%, está llevando a muchos trabajadores al límite, pero también a las empresas, que argumentan que acuciadas por los aumentos de los costes energéticos y de insumos no pueden afrontar también los incrementos de costes laborales que demandan sus plantillas para evitar la fuerte pérdida de poder adquisitivo que sufren desde hace un año.

El atolladero en el que está una buena parte de la negociación colectiva, que no ha hecho más que empezar, afecta tanto a convenios sectoriales como de empresa. Pero, sobre todo, ha impedido que las cúpulas patronales y sindicales hayan cerrado el Acuerdo de Negociación Colectiva (ANC), una guía general de recomendaciones salariales, de empleo y condiciones laborales en general destinada a los negociadores de los convenios que, desde que se recuperó en 2001, facilita anualmente la negociación de miles de convenios que protegen a más de once millones de asalariados. El ANC de este año, debía de ser, además, la base del tan ansiado pacto de rentas orientado a frenar y acabar con el azote inflacionista.

Pero al poco de iniciarse las conversaciones entre los técnicos de CEOE-Cepyme, CC OO y UGT la negociación saltó por los aires en la primavera pasada por una desavenencia hasta ahora insu-

Los convenios colectivos en 2022

TRABAJADORES AFECTADOS SEGÚN POSEAN O NO CLÁUSULA SALARIAL
Registrados hasta septiembre de 2022.
Efectos económicos en 2022



Fuentes: Ministerio de Trabajo y Economía Social
BELÉN TRINCAO / CINCO DÍAS

perable: la exigencia sindical de que el ANC recogiera la recomendación de que los convenios incluyeran cláusulas de revisión o garantía salarial que compensaran las pérdidas de poder de compra. Dichas cláusulas actualizan de distintas formas los salarios inicialmente pactados con el resultado final de la inflación. Esta exigencia se topó con una negativa no menos taxativa de los empresarios a aceptar estas cláusulas.

Así, unos y otros han llegado hasta hoy sin una guía general para la negociación colectiva que, sin embargo, prosigue su curso en sectores y empresas y ha logrado que se sigan firmando numerosos convenios. Unos ocho millones de asalariados han cerrado ya sus condiciones laborales para este año. ¿Cómo han salvado la negociación salarial? La respuesta es: con multitud de diseños distintos de cláusulas de garantía salarial adaptadas a las circunstancias de cada actividad o compañía.

De hecho, las fuentes de los sindicatos y la patrona-

les consultadas admiten que la vuelta a la negociación de un acuerdo salarial global entre las cúpulas empresariales y sindicales solo será posible si ambas partes se abren a pensar y negociar un modelo lo suficientemente amplio y flexible para este tipo de cláusulas.

Para ello, los negociadores del ANC tendrían un amplísimo catálogo de

Estas revisiones de salarios combinan las cuantías y plazos a compensar

Podemos pide al Gobierno un acuerdo estatal de distribución de rentas

| MODELOS DE CLÁUSULAS DE REVISIÓN | Empleados públicos | Metal | Seguridad privada | Construcción |
|--------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------|
| Pacto de los empleados públicos | Aumento inicial en 2023 del 2,5%. Si el IPC acumulado en 2022 y 2023 supera el 6%, un 0,5% adicional. Se añadirá otro 0,5% si el PIB de 2023 supera el 5,9%. En 2024 subida inicial del 2% y si el IPC de 2022-23-24 supera el 8%, un 0,5% más. | Convenio provincial del metal de Lleida | Incremento inicial del 2%. Si el IPC supera el 2%, se revisa en el exceso a partir del momento en el que se supere. | |
| Convenio provincial del metal de Asturias | Inicial pactado 2%. Si el IPC 2021-22-23 es mayor que 6,25%, se revisa en el exceso sin efectos retroactivos como base de cálculo las tablas de 2024. | Convenio provincial del metal de Tenerife | Subida inicial del 0%. Se aplicará la subida del IPC de 2021 dividido en tres partes a desembolsar en 2022, 2023 y 2024 (0,65% cada año). | |
| Convenio provincial del metal de Girona | Inicial pactado 1%. Si el IPC 2021 y 22 es mayor del 3%, se revisa en el exceso como base de cálculo las tablas de 2023 y un máximo del 0,75%. | Convenio de Seguridad Privada 2023-2026 | Subidas iniciales del 6% en 2023, 4% en 2024 y 3% en 2025 y 2026, respectivamente. La cláusula de revisión se aplica al final de la vigencia del convenio con un tope del 2% según la inflación de ese momento. | |
| Convenio provincial del metal de Huesca | 0% desde 1 enero al 30 junio y 1,25% del 1 julio al 31 diciembre (180 €) de 2021. Si el IPC es mayor del 1,2%, se revisa en el exceso (con base de cálculo las tablas de 2023). Si el IPC supera el 30% del 1,5% (1,95%), se abona con efectos retroactivos a 1 de enero en una paga dentro del primer trimestre. | Convenio General de la Construcción | Subida inicial del 3% en 2022, 3% en 2023 y 2,75% en 2024. Si el IPC medio entre enero de 2022 y diciembre de 2024 fuera superior al 10%, y siempre con un máximo del 13%, se incrementarán con efectos de 1 de enero de 2025 las tablas salariales del año 2024, sin efectos retroactivos, de manera que el 50,0% de ese exceso irá en un 50,0% a incremento de las tablas salariales y el otro 50,0% al plan de pensiones. | |
| Convenio provincial del metal de León | Aumento inicial del 2,5%. Si el IPC supera el 2,5% se revisa en el exceso con efectos a 1 de enero. | | | |

modelos en los que fijarse. Solo tendrían que analizar los convenios que se están firmando. El sector del metal, por ejemplo, está entre los más dinámicos y ejemplares en materia de negociación colectiva y sus más de 50 convenios provinciales son una muestra de cláusulas bien distintas. La última publicación sobre la Negociación Colectiva en la Industria del Metal de 2021 elaborada por la patronal Confemetal reúne todas estas cláusulas que van desde las más sencillas, como la del convenio provincial del metal de Lleida que se activa si el IPC supera el 2% y se activa a partir del momento en el que se supera. Otras, como la del convenio de Castilla y León, similar a la anterior pero que compensa los excesos de forma retroactiva desde el 1 de enero. Pero también hay otras más complejas como la del metal de Huesca con varios plazos de revisión y distintos porcentajes de compensación (ver tabla).

En el diseño de una cláusula de garantía se puede

jugar con la cuantía que se compensa, los periodos de IPC a computar, o los plazos para abonar las revisiones de los salarios, etc. Esto supone un sinfín de posibles combinaciones y diseños de cláusulas que podrían desenrollar las negociaciones al más alto nivel entre empresarios y sindicatos y hasta propiciar un acuerdo.

Es más, fuentes patronales aseguran que una vía que podría allanar estas conversaciones sería la que ofrece el pacto firmado entre el Gobierno y los empleados públicos, (aumentos adicionales del 0,5% si la suma del IPC de 2022 y 2023 supera el 6%; y otro 0,5% si la suma de 2022, 2023 y 2024 rebasa el 8%). Mirándose en este mismo espejo del pacto salarial de los empleados públicos, Podemos fue ayer más lejos y reclamó al Gobierno que impulsara un acuerdo estatal de "distribución de rentas" similar al de la función pública. Si bien, esto supondría un grado de injerencia tal en la autonomía colectiva de patronal y sindicatos que no parece en absoluto viable.

Otras causas para no negociar

► **Reanudación.** Los sindicatos están aumentando sus presiones a la patronal para que se sienten otra vez a negociar un pacto de convenios. Pero el discurso público de los empresarios sigue siendo su negativa a la petición sindical de cláusulas indexadas al IPC. Sin embargo, los sindicatos aseguran que quieren escuchar a la patronal si se abre a negociar otro tipo de cláusulas. Esta situación apunta a que otras cuestiones impiden que se reanuden estas negociaciones, como podría ser las próximas elecciones en CEOE el 23 de noviembre, que podrían estar frenando a Antonio Garamendi a sellar un nuevo acuerdo que pudiera no ser entendido por una parte de sus bases.