



LABORAL

Indiciación salarial y cláusulas de revisión

Una de las peculiaridades de nuestro mercado laboral, frente al de la mayoría de los países de la Unión Europea, es la presencia generalizada en los convenios colectivos, como consecuencia de la fórmula de cálculo de los incrementos salariales referenciada al IPC, de cláusulas de salvaguarda o de revisión salarial. Este hecho origina una indiciación automática de los salarios elevando y alimentando la inflación, 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 nuestras empresas.

Actualmente, las cláusulas de revisión afectan alrededor del 75% de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva, unos 7 millones. Estas cláusulas pactadas en la mayoría de los convenios, siguiendo la recomendación de los sucesivos Acuerdo Interconfederal para la Negociación Colectiva (ANC), se activan ante cualquier tipo de perturbación que eleve la inflación, tomando como referencia para su aplicación la inflación interanual de diciembre, cuando si se tuviera en cuenta un ámbito temporal más amplio, ello contribuiría a no trasladar las incidencias meramente temporales de la inflación a los salarios.

El incremento medio de los salarios inicialmente pactados en los convenios colectivos provinciales de la Industria Siderometalúrgica en 2008, fue del 3,51%, esto es, un 0,22% más que en el año anterior. Como la inflación final (el 1,4%) no superó la prevista (el 2%), algo que no ocurría desde 1998, no se activaron las cláusulas de revisión, pero la diferencia entre el incremento medio salarial inicial pactado y el resultado del IPC real, supone una ganancia de poder adquisitivo de un 2,11% de media para los trabajadores del Sector, de forma que es incorrecto afirmar como se ha hecho estos últimos días, que las empresas se han ahorrado 3.900 millones de euros al no activarse las cláusulas de revisión salarial, no han ahorrado nada, al contrario, han pagado una media de dos puntos por encima del incremento inicial pactado.

Esto es consecuencia, tanto del sistema utilizado en todos los sectores económicos desde los Pactos de la Moncloa de 1977, para acordar el crecimiento salarial de los convenios colectivos: la previsión de inflación establecida por el Gobierno en cada ejercicio económico, como del modelo, generalmente pactado, de cláusula de revisión. Modelo que cifra la revisión en la diferencia entre IPC real e IPC previsto; en la diferencia entre IPC real y el incremento inicialmente pactado; en la diferencia entre IPC real y un límite inicialmente pactado, o cláusulas que prevén la revisión con algún tipo de tope o en un porcentaje determinado, existiendo en todos ellos una característica común, y es que la diferencia salarial se produce siempre en beneficio de los trabajadores, bien porque lo usual es que el IPC real sea mayor que el IPC previsto, o bien porque como ha sucedido este año, en el que el IPC real ha sido inferior al previsto, los convenios no prevén (salvo Navarro y Sevilla) cláusulas de revisión a la baja, de forma que las empresas no pueden descontar la diferencia producida a su favor.

La fórmula utilizada para la fijación del incremento salarial consagrada en los ANC, debería ser objeto de revisión porque no es válida en momentos de crisis económica, al no tener en cuenta el conjunto de costes directamente ligados al empleo, los salariales y los de otra naturaleza, actuando sin más como una cláusula de indiciación.

En 2008 los convenios colectivos provinciales de la Industria Siderometalúrgica utilizaron nada menos que ocho fórmulas distintas para fijar el incremento salarial: el IPC previsto (1 convenio); el IPC previsto más un % adicional (25 convenios); un incremento porcentual (9 convenios); el IPC real 2008 (1 convenio); el IPC real 2008 más un % adicional (5 convenios); el IPC real



2007 (1 convenio); el IPC real 2007 más un % adicional (6 convenios); el IPC previsto más un % adicional más una cantidad lineal (2 convenios).

Por lo que se refiere a las cláusulas de revisión, 41 de los 50 convenios provinciales las recogen en sus textos con una tipología en su tratamiento poco homogénea: diferencia entre IPC real e IPC real del año anterior (2 convenios); garantía del IPC real más % adicional, sirviendo o no como base de cálculo para tablas del año siguiente (13 convenios); revisión a partir de la fecha en que IPC real supere previsto, como base de cálculo para las tablas del año siguiente (3 convenios); si IPC real supera IPC previsto con efectos retroactivos a 1.1 (7 convenios); si IPC real supera IPC previsto, se revisa en el exceso como base de cálculo para las tablas del año siguiente (11 convenios); si IPC real supera un % se revisa en el exceso sirviendo como base de cálculo de las tablas del año siguiente (2 convenios); si IPC previsto es menor que IPC real se revisa en el exceso, sirviendo como base de cálculo de las tablas del año siguiente, pero tiene efectos retroactivos a 1.1 si excede el IPC real del 130% del IPC previsto (2 convenios); revisión al alza y a la baja (1 convenio).

Los 9 convenios colectivos provinciales que no regulan cláusula de revisión, normalmente lo que hacen es fijar el incremento salarial en un porcentaje generalmente superior a la subida salarial pactada en los convenios con cláusula de garantía, de forma que adelantan el resultado de la misma.

Nuestro modelo de sistema de cálculo de incremento salarial utilizado por los convenios colectivos, inflación prevista por el Gobierno, tiene el inconveniente que salvo en contadas ocasiones, el incremento del índice de precios de consumo (IPC) de diciembre de cada año, respecto del mismo mes del año precedente, supera casi siempre la inflación prevista, lo cual invita a incorporar cláusulas de revisión salarial en los convenios colectivos, ante la perspectiva (más que previsible) de que la inflación real supere finalmente a la prevista.

Ahora bien, en el momento actual de recesión económica, cuando las previsiones sobre cual vaya a ser el IPC de 2009 oscilan entre la deflación, el 1% (deflactor del consumo privado previsto por el Gobierno en el Programa de Estabilidad) o el 0,6% (Comisión Europea) ¿ Cómo podemos partir a la hora de revisar las tablas salariales o de negociar los nuevos convenios de un IPC previsto que ni siquiera sabemos con certidumbre cuál es, ya que la referencia al 2% que realiza la Ley de Presupuestos es para el incremento de las pensiones, pero en ningún lugar se dice que esa previsión sea el IPC previsto por el Gobierno? ¿Cómo podemos continuar sumando a ese IPC incrementos adicionales? ¿Cómo podemos, sin poner en peligro la viabilidad de las empresas y por lo tanto el empleo, continuar pactando cláusulas de revisión que no son más que un mecanismo adicional para elevar el porcentaje de incremento salarial inicialmente pactado? ¿Cómo abordar una negociación colectiva cuyos referentes no son creíbles? ¿Cuándo vamos a negociar, si es que las mantenemos en los convenios, cláusulas de revisión salarial no solo al alza sino también a la baja y que estas últimas sean operativas?

En definitiva, los negociadores deben cambiar la forma de cálculo del incremento salarial, cifrándolo en un porcentaje y no en el IPC, y deben incluir, como hacen los convenios de Navarra y de Sevilla, cláusulas de revisión que contemplen la posibilidad de que el IPC real sea inferior al porcentaje a partir del cual entre en funcionamiento la cláusula, considerándose en este caso la diferencia como decremento salarial, para que las empresas regularicen a la baja tanto los salarios como el resto de pluses, practicando una liquidación correspondiente a la cantidad abonada por encima del incremento salarial que se haya pactado, deduciéndose dicha cantidad de los haberes de los trabajadores, en un plazo de tiempo determinado dentro del año siguiente.