

CLÁUSULAS DE VARIACIÓN SALARIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos

Servicios Técnicos

Junio 2015



http://www.empleo.gob.es/es/sec_trabajo/ccncc/index.htm

CCNCC

CLÁUSULAS DE VARIACIÓN SALARIAL EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS

1.	INTRODUCCIÓN	2
	a. Convenios con una única variable de actualización salarial.....	2
	b. Convenios con distintas variables para un mismo año.....	4
	c. Convenios con variables distintas para cada año.....	5
	d. Convenios que siguen el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva.....	6
2.	RESULTADOS DEL ESTUDIO	10
	2.1. CONVENIOS CON UNA ÚNICA VARIABLE DE ACTUALIZACIÓN SALARIAL	10
	2.1.1. TABLAS.....	10
	2.1.2. VARIACIÓN SALARIAL VINCULADA A LA EVOLUCIÓN DE LOS PRECIOS.....	14
	2.1.3. VARIACIÓN SALARIAL VINCULADA A LA EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS DEL SECTOR PÚBLICO.....	17
	2.1.4. VARIACIÓN SALARIAL VINCULADA A LA EVOLUCIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EMPRESA.....	18
	2.1.5. VARIACIÓN SALARIAL VINCULADA AL PIB.....	21
	2.2. CONVENIOS CON CLÁUSULAS SALARIALES BASADAS EN DISTINTAS VARIABLES PARA UN MISMO AÑO	22
	2.2.1. CONVENIOS CON CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL.....	22
	2.2.2. CONVENIOS CON DOBLE CONDICIÓN.....	24
	2.3. CONVENIOS CON CLÁUSULAS SALARIALES QUE CAMBIAN A LO LARGO DE LA VIGENCIA DEL CONVENIO	26
	2.4. CONVENIOS QUE VINCULAN LA VARIACIÓN SALARIAL CON LAS RECOMENDACIONES DEL II ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA	30
3.	CONCLUSIONES	33

1. INTRODUCCIÓN

Este estudio de los Servicios Técnicos de la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos (en adelante, CCNCC) tiene por objeto el análisis de **las cláusulas de variación salarial** fijadas en un total de 4.158 convenios colectivos registrados a partir del 1 de enero de 2012. Así, se ha tenido en cuenta tanto la revisión salarial anual fijada inicialmente en los convenios como la revisión salarial por cláusula de garantía salarial¹.

El análisis de la cláusulas salariales realizado pretende arrojar luz sobre la mayor o menor complejidad de las cláusulas salariales en los últimos años y, en su caso, detectar hacia dónde apuntan los cambios en la redacción de las mismas.

Con el objetivo de graduar la complejidad de las cláusulas, se ha optado por clasificar los convenios atendiendo a si se contempla en ellos un procedimiento de actualización salarial que depende de:

- a) una única variable durante toda la vigencia del convenio.
- b) Distintas variables en un mismo año de la vigencia del convenio.
- c) Una variable diferente en los distintos años de vigencia del convenio.
- d) Convenios que se remiten o reproducen de forma literal el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (II AENC).

a. Convenios con una única variable de actualización salarial

Se encuentran en este apartado todos aquellos convenios que fijan la evolución de las retribuciones con un criterio que se mantiene para todos los años de su vigencia. Dicho criterio puede ser, bien una constante, cuyo valor puede cambiar en los distintos años, o bien una variable (IPC, beneficios, ventas, porcentaje de revisión de las tarifas del bien o servicio que se produce, etcétera), que alcanza

¹ Este estudio ha adoptado la terminología empleada en el Real Decreto 713/2010, de 28 de mayo, sobre registro y depósito de convenios y acuerdos colectivos. En él se diferencia entre revisiones salariales que se realicen anualmente en los convenios plurianuales y revisiones salariales motivadas por aplicación de las cláusulas de 'garantía salarial'. Se entiende que una cláusula de garantía salarial es una fórmula de actualización de la tabla salarial que modifica al alza o a la baja las tablas aplicadas en un año, con efectos retroactivos o no. En todo caso, las tablas modificadas por la cláusula de garantía salarial sirven de base para la negociación y/o aplicación de la variación salarial del año siguiente.

valores específicos para cada período de vigencia y que son desconocidos en el momento de la firma del convenio. Se deduce de lo anterior que las formulaciones de estos convenios son múltiples: desde las que se han venido incluyendo en los textos convencionales durante lustros (porcentajes de variación, inclusión de tablas salariales anuales o vinculación de las modificaciones salariales a la variación del IPC) hasta otras más innovadoras (fórmulas de variación salarial ligadas a la productividad o a los resultados de la empresa).

En todo caso, los mecanismos de actualización salarial más utilizados según los resultados del estudio realizado son:

- Inclusión de tablas salariales, que suelen figurar en los anexos del convenio. La introducción de tablas salariales supone la fijación *ex-ante* de la evolución salarial sin posibilidad de que el comportamiento de otro parámetro altere lo pactado. Esta fijación *ex-ante* e inalterabilidad sucede igualmente cuando se fija un porcentaje o un pago lineal. Por ello, todas estas formulaciones se han incluido en este estudio en la categoría de TABLAS.
- Índice de precios al consumo (IPC), entendiéndose dentro de esta categoría cualquier cláusula salarial vinculada a la evolución de los precios. Las referencias más comunes son IPC general, inflación subyacente, IPC de un determinado ámbito geográfico e IPC armonizado de la Zona Euro.
- Ley de Presupuestos Generales del Estado y normativa similar que resulta aplicable al personal al servicio de las administraciones públicas.
- Resultados de la empresa, incluyéndose dentro de esta categoría todos los criterios que pueden extraerse de las Cuentas anuales de la empresa (ventas, resultado del ejercicio, resultado de explotación, EBITDA, etc.); de las cifras de producción (unidades producidas, número de clientes, número de servicios, ocupación de establecimientos, cartera de contratación, entre otros); de la consecución de los objetivos de la empresa; de otros aspectos que se relacionan con la calidad, cantidad y coste de la actividad de la empresa (número de reclamaciones de clientes, devoluciones de producto, absentismo, etc.) o de combinaciones de las anteriores (precio venta/hora, beneficio/ventas, beneficio/masa salarial...).

- Se negociará, cuyo significado es la dejación en suspenso del mecanismo de actualización salarial, cuya negociación se aplaza temporalmente.
- Producto Interior Bruto (PIB).
- Otros (Salario Mínimo Interprofesional, indicador económico externo distinto al PIB, etcétera).

b. Convenios con distintas variables para un mismo año

Esta categoría acoge los convenios que para un mismo año de vigencia establecen al menos dos de las variables reflejadas más arriba. Se divide a su vez en:

b.1) Aquellos que introducen cláusulas que podrían denominarse de “*doble condición*”. Son los supuestos en que las retribuciones se incrementan inicialmente en función de una variable (IPC u otro criterio de los enunciados en el apartado anterior), pero se hace depender su aplicación de la concurrencia de otra variable distinta. Por ejemplo:

- Convenio colectivo de Bolsas y Mercados españoles, 2012-2014:

*“El porcentaje de incremento anual se calculará siguiendo el siguiente modelo general: % de incremento = IPC * corrector en %. Donde:*

- *a) IPC: El dato del IPC real publicado por el INE correspondiente a cada uno de los tres años de vigencia del Convenio.*
- *b) Corrector: Factor de corrección aplicable sobre IPC.*

El factor corrector viene determinado por el nivel de cumplimiento del EBITDA de un año con respecto al año anterior, siguiendo la siguiente escala.”

EBITDA	% Corrector	(sobre IPC)
<i>EBITDA <= 89 % año anterior</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
<i>89 % < EBITDA <= 91 %</i>	<i>50</i>	<i>50</i>
<i>91 % < EBITDA <= 93 %</i>	<i>60</i>	<i>60</i>
<i>93 % < EBITDA <= 95 %</i>	<i>70</i>	<i>70</i>
<i>95 % < EBITDA <= 97 %</i>	<i>80</i>	<i>80</i>
<i>97 % < EBITDA <= 99 %</i>	<i>90</i>	<i>100</i>
<i>EBITDA >= 100 %</i>	<i>100</i>	<i>100</i>

b.2) Aquellos que establecen una “cláusula de garantía salarial”. Son los convenios en que se fija inicialmente una variación salarial en atención a una variable, con una cláusula por la que se corrige esa variación salarial inicial a partir del comportamiento de otra variable. Por ejemplo:

- Convenio colectivo de comercio de materiales de construcción y saneamiento, 2012-2013:

“Artículo 7. Retribuciones

Las retribuciones salariales para el primer año de vigencia del Convenio son las que para cada categoría se fijan en la tabla salarial anexa, que suponen un incremento del 0.50 % para el año 2012 sobre la tabla de 2011, y en el resto de conceptos económicos.

Para el segundo año de vigencia, el año 2013, se aplicará un incremento salarial del 0.50 % con respecto a las tablas de 2012, y en el resto de los conceptos económicos.

Artículo 8. Revisión salarial

En el caso de que el incremento anual del IPC a 31 de diciembre de 2012, sea superior al 0.50 %, se revisarán tanto las tablas salariales como el resto de conceptos económicos en dicho exceso, con efectos de 1 de enero de 2012.

En el caso de que el incremento del IPC a 31 de diciembre de 2013, sea superior al 0.50 %, se revisarán las tablas salariales como el resto de conceptos económicos en dicho exceso, con efectos de 1 de enero de 2013.”²

c. Convenios con variables distintas para cada año

Una tercera categoría sería la formada por aquellos convenios que establecen un sistema de variaciones salariales a partir de criterios que varían durante la vigencia del convenio. Estarían comprendidos en esta categoría todos los convenios no incluidos en las categorías a) y b) anteriores, y los no sujetos a las directrices del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva. Por ejemplo:

² Nótese que también este convenio colectivo utiliza la expresión “revisión salarial” para referirse a lo que en este estudio se denomina “revisión salarial por cláusula de garantía salarial”, o resumidamente “cláusula de garantía salarial”.

- Convenio o Acuerdo: Vapor y Electricidad El Tejar S.L. (Vetejar), 2014-2017:

“Las tablas salariales que se adjuntan al presente texto y los demás conceptos retributivos previstos en este convenio se aplicarán para los años 2014, 2015 y 2016. Para el año 2017, la subida salarial se realizará sobre el exceso del 1% del IPC real del año 2016.”

d. Convenios que siguen el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva

Finalmente, se han clasificado separadamente los convenios que se acogen a lo establecido en el **II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014**. Este desglose específico de los convenios cuya evolución salarial sigue las directrices marcadas en el citado Acuerdo se deriva, en primer lugar, de su naturaleza bipartita de carácter estatal, y, en segundo lugar, del número de convenios que se adecuan a su enunciado:

- Incrementos salariales fijos para 2012 y 2013, que según la redacción del Acuerdo no deberían exceder el 0,5% y el 0,6%, respectivamente. Ambos aumentos se corrigen por el efecto de lo que se denomina en el AENC “cláusula de actualización” (en este estudio cláusula de ‘garantía salarial’) que tiene en cuenta la diferencia entre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2%) con indicadores de la evolución de los precios (IPC general español del mes de diciembre o IPC armonizado de la Zona Euro del mismo mes si éste fuera inferior al anterior, una vez descontado el efecto de los carburantes y combustibles en el caso de que el crecimiento interanual del precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el período fuera superior al 10%).

- Un doble escalado de crecimientos salariales y aumento interanual del PIB en 2014, que se corrige por efecto de una “cláusula de actualización”. La formulación de esta cláusula depende de si el convenio ha introducido, o no, componentes adicionales de actualización de los salarios (salario variable) basados en indicadores económicos asociados a la marcha de la empresa (productividad, resultados, ventas...). Si se han introducido estos componentes adicionales de salario variable, la “cláusula de actualización” será el 50% de la cláusula aplicada en 2012 y 2013 y, si no se han incorporado, será el 100% de esa cláusula.

Por ejemplo:

- CESPA S.A. Compañía Española de Servicios Públicos Auxiliares (Viveiro), 2012-2014:

“Artículo 6º

Condiciones Económicas

Las condiciones económicas se estructuran en los siguientes conceptos: Salario base; Antigüedad; Tóxico, Penoso y Peligroso; Nocturnidad; Asistencia; Especialización; Complemento y Transporte.

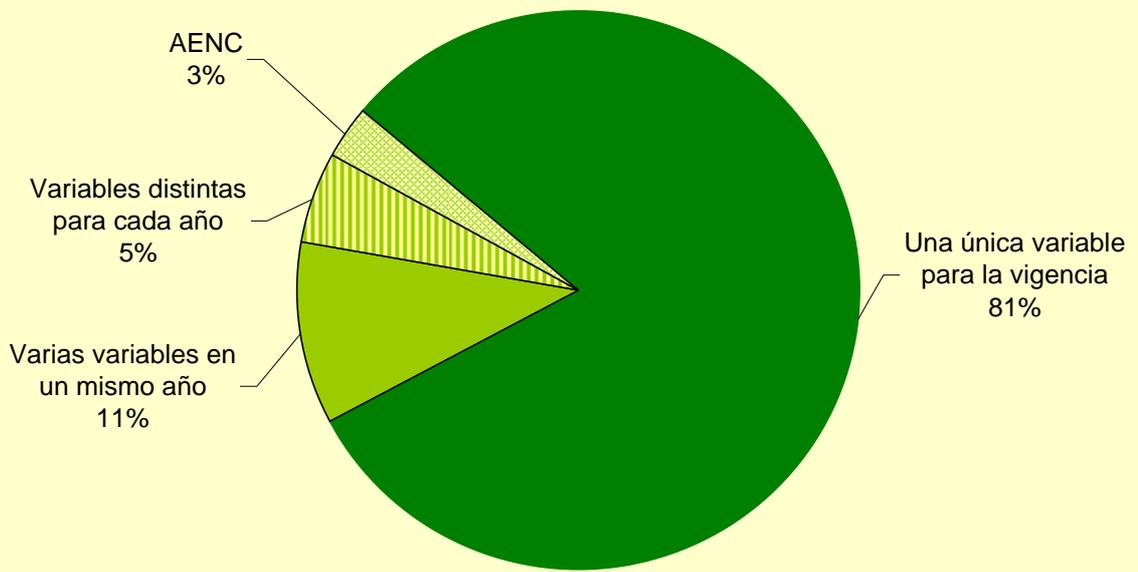
El incremento salarial para los años de vigencia del convenio (2012-2014), será el establecido en el acuerdo firmado el 25 de enero de 2012 por CEOE, CEPYME, CCOO, y UGT (ANEC), siendo el mismo, el que se detalla a continuación: el 0,6% para el año 2012, el 0,7% para el año 2013 y 1% para el año 2014. En el caso de que el Índice Real de Precios al consumo del año correspondiente sea superior al 2%, se revisará el incremento salarial aplicable a ese año en la diferencia que resulte entre el IPC real y el 2%, con efectos retroactivos de 1 de enero de cada año.”

Para concluir esta introducción se estima conveniente realizar una última consideración: el estudio realizado se ha centrado en las variables que se establecen en las cláusulas salariales, y no se ha valorado ni se ha cuantificado el impacto que dichas cláusulas tienen sobre el crecimiento salarial.

Resultados globales

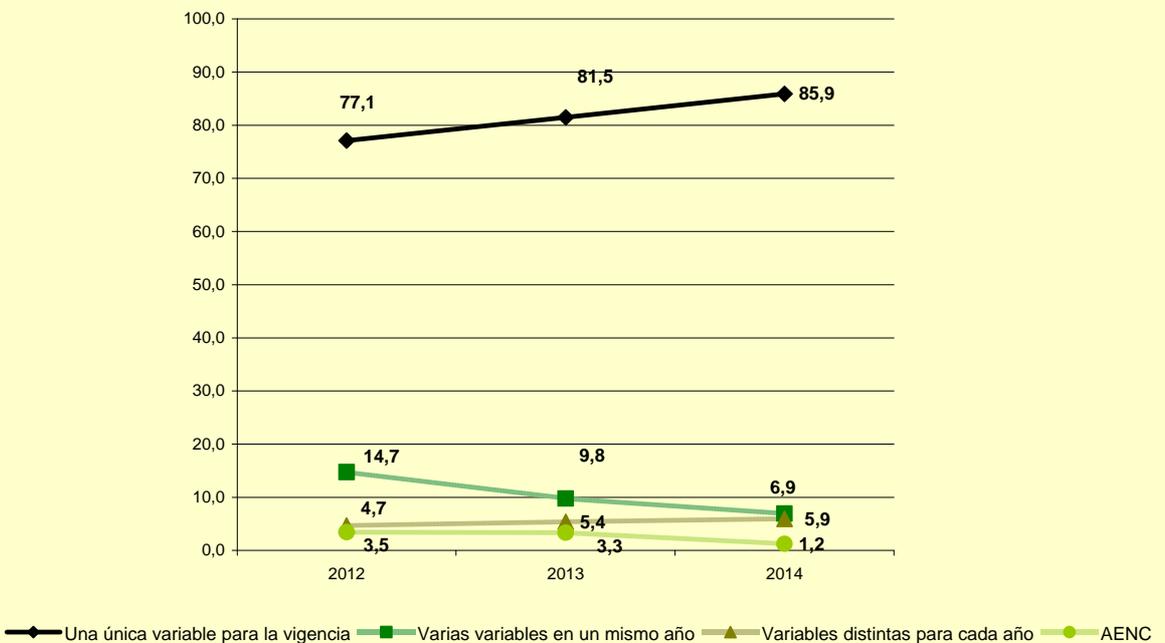
CLÁUSULAS SALARIALES DE LOS CONVENIOS COLECTIVOS SEGÚN AÑO DE FIRMA								
CONVENIOS CON PACTOS SALARIALES CON UNA ÚNICA VARIABLE EN LOS AÑOS DE VIGENCIA DEL CONVENIO								
	Porcentaje sobre el total de convenios con un único criterio				Porcentaje sobre el total de convenios analizados			
	2012	2013	2014	Total	2012	2013	2014	Total
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	77,1	81,5	85,9	81,0
TABLAS	62,5	71,2	69,2	68,4	48,2	58,0	59,5	55,4
IPC	25,0	15,6	15,3	18,2	19,3	12,7	13,1	14,7
LPGE Y SIMILARES	7,3	7,4	8,7	7,6	5,6	6,0	7,5	6,2
RESULTADOS	3,5	3,4	4,2	3,6	2,7	2,8	3,6	2,9
SE NEGOCIARÁ	0,6	0,4	1,0	0,6	0,5	0,4	0,8	0,5
PIB	0,2	0,8	0,3	0,5	0,2	0,6	0,3	0,4
INDICADOR ECONÓMICO EXTERNO	0,5	0,6	0,5	0,6	0,4	0,5	0,4	0,5
OTROS	0,3	0,5	0,8	0,5	0,2	0,4	0,7	0,4
CONVENIOS CON PACTOS SALARIALES CON VARIAS VARIABLES EN UN MISMO AÑO DE VIGENCIA DEL CONVENIO								
	Porcentaje sobre el total de convenios con varias variables en el mismo año				Porcentaje sobre el total de convenios analizados			
	2012	2013	2014	Total	2012	2013	2014	Total
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	14,7	9,8	6,9	10,7
DOBLE CONDICIÓN	9,5	15,2	24,0	13,9	1,4	1,5	1,7	1,5
CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL	90,5	84,8	76,0	86,1	13,3	8,3	5,3	9,2
IPC	86,6	70,5	58,0	75,6	12,8	6,9	4,0	8,1
RESULTADOS	3,9	9,2	10,0	7,2	0,6	0,9	0,7	0,8
PIB	0,0	2,3	6,0	1,8	0,0	0,2	0,4	0,2
OTROS	0,0	2,8	2,0	1,6	0,0	0,3	0,1	0,2
CONVENIOS CON PACTOS SALARIALES QUE VARIAN A LO LARGO DE LA VIGENCIA DEL CONVENIO								
	Porcentaje sobre el total de convenios con variables distintas en los años de vigencia				Porcentaje sobre el total de convenios analizados			
	2012	2013	2014	Total	2012	2013	2014	Total
TOTAL	100,0	100,0	100,0	100,0	4,7	5,4	5,9	5,3
TABLAS + IPC	38,6	47,5	60,5	47,7	1,8	2,6	3,6	2,5
TABLAS + SE NEGOCIARÁ	29,8	24,2	14,0	23,6	1,4	1,3	0,8	1,3
TABLAS + RESULTADOS	8,8	15,0	14,0	13,2	0,4	0,8	0,8	0,7
TABLAS + PIB	12,3	7,5	4,7	8,2	0,6	0,4	0,3	0,4
OTROS	10,5	5,8	7,0	7,3	0,5	0,3	0,4	0,4
CONVENIOS CON PACTOS SALARIALES RECOGIDOS EN EL AENC								
	Porcentaje sobre el total de convenios AENC				Porcentaje sobre el total de convenios analizados			
	2012	2013	2014	Total	2012	2013	2014	Total
AENC	100,0	100,0	100,0	100,0	3,5	3,3	1,2	3,0
TOTAL GENERAL	-	-	-	-	100,0	100,0	100,0	100,0

CLÁUSULAS SALARIALES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS



Siendo la evolución por años:

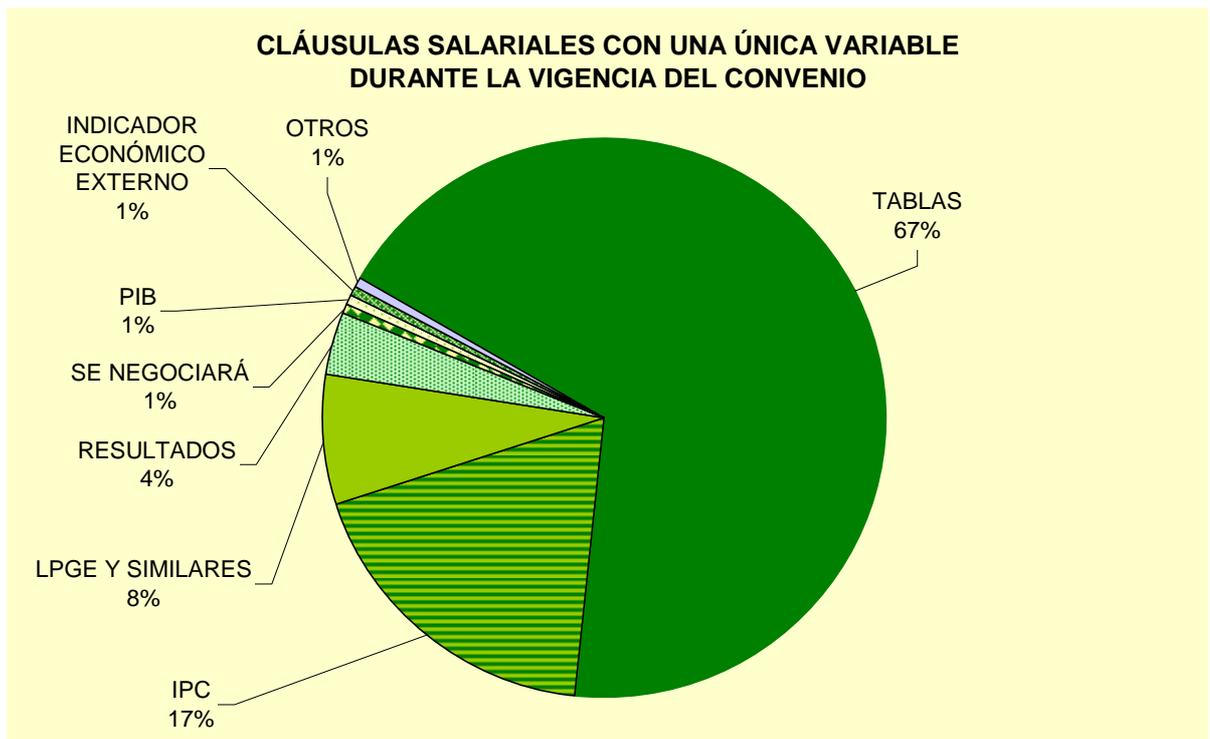
CLÁUSULAS SALARIALES EN LOS CONVENIOS COLECTIVOS



2. RESULTADOS DEL ESTUDIO

2.1. CONVENIOS CON UNA ÚNICA VARIABLE DE ACTUALIZACIÓN SALARIAL

En el gráfico adjunto se resumen los resultados obtenidos por el estudio de los Servicios Técnicos de la CCNCC:



2.1.1. TABLAS

En el gráfico anterior se aprecia que los convenios que utilizan una única variable para cuantificar la variación salarial durante la vigencia del convenio emplean mayoritariamente un porcentaje, una cantidad lineal, o bien la fijación de las tablas salariales anuales en el texto convencional, sin que en su articulado se especifique el origen último de ese porcentaje, cantidad o tabla. Por ejemplo, cabría pensar que los convenios en los que se fijan aumentos salariales del 2,9% o del 0,3% hacen referencia al IPC de diciembre de 2012 o 2013, respectivamente, pero también pudieran tener una explicación alternativa. Por ello, los Servicios Técnicos de la CCNCC no han realizado una labor de investigación e interpretación de las procedencias del porcentaje, cantidad o tablas pactados por los negociadores del convenio.

Como se mencionó anteriormente, este tipo de formulación se ha denominado TABLAS en este estudio y representa el 67% de los convenios en los que sólo existe una variable para el establecimiento de la evolución salarial durante la vigencia del convenio.

En esta categoría de TABLAS posiblemente estarán comprendidos de forma preferente convenios con vigencias breves y convenios firmados con retraso. Así, cuanto mayor es la duración de los convenios, menor es la utilidad de que los agentes negociadores fijen la variación salarial *ex-ante*, sin ningún mecanismo de flexibilidad. Igualmente, cuanto mayor es la demora en la firma de un convenio, mayor es el conocimiento del valor de las variables condicionantes de la evolución salarial.

Ejemplos de fijación de variaciones salariales a través de la **inclusión de tablas** en el convenio serían:

- Convenio colectivo del sector Comercio y manufacturas de vidrio plano de Alicante, julio de 2013-diciembre 2014:

“Artículo 8. Condiciones económicas

Las retribuciones de los trabajadores comprendidos en este Convenio serán las establecidas en la Tabla Salarial y sus complementos y estarán vigentes desde 1 DE JULIO DE 2013.

El plus de asistencia se percibirá por día efectivamente trabajado.

Para la Fijación del presente Artículo se ha tenido en cuenta la no existencia de Convenio durante el año 2012”.

- Convenio Colectivo de la Empresa Acciona Servicios Urbanos, S.L. centro de Calpe, 2012:

“La retribución para el año 2012 será la reflejada en la tabla salarial anexa como anexo n° 1.”

Ejemplos de variaciones salariales por **porcentaje**:

- Convenio Colectivo para el Sector Transportes Regulares y Discrecionales de Viajeros por Carretera de Bizkaia, 2013-2014:

“El incremento salarial para el año 2013 será el 0,75% respecto de los del año 2012, única y exclusivamente sobre los siguientes conceptos: salario base, plus convenio, plus extra-salarial, antigüedad, plus conductor perceptor, artículo 54 vacaciones fuera del período, nocturnidad, fiesta patronal y horas de presencia.

El incremento salarial para el año 2014 será también del 0,75% respecto de los del año 2013, única y exclusivamente respecto de los conceptos del apartado anterior.”

- Convenio British American Tobacco España S.A, 2013-2015:

“Se establece un incremento de la masa salarial del 0,5% para el año 2013, del 0,7% para el 2014 y del 1% para el 2015.”

Se incluyen en esta categoría aquellos convenios que expresamente han fijado para su vigencia la **congelación salarial o la reducción de las retribuciones** en todos o en parte de los años de su vigencia. Por ejemplo:

- Ecofibras Aranguren. Convenio colectivo 2012-2015:

“Primera. —Revisión salarial

Todos los conceptos salariales vigentes al día de la fecha quedan congelados, por lo que no experimentarán subida alguna, durante los años 2012, 2013 y 2014.

En el año 2015, todos los conceptos salariales se incrementarán en el 2%, sobre los valores anteriormente en vigor, con fecha de efecto 1/1/2015.”

- Convenio Colectivo de la empresa Asientos de Castilla y León, S.A. para los años 2013, 2014 y 2015:

“Para el año 2013 todos los conceptos salariales quedan congelados. Para el año 2014 se aplicará una subida de un 0,2% en todos los conceptos salariales consolidable a tablas. Para el año 2015 se aplicará una subida de un 0,5% en todos los conceptos salariales consolidable a tablas.”

- Convenio Colectivo de Trabajo de la empresa Stork-Inter Ibérica, S.A. –centro de trabajo de Burgos-, 2013:

“Artículo 10. ° – Retribuciones salariales.

Para la vigencia del presente Convenio se acuerda que no se realice ningún cambio en las retribuciones salariales, quedando estas igual que las vigentes durante el año 2012.

Los conceptos de: Complemento por turnos, Gratificación por matrimonio y el importe de la Cesta de Navidad serán revisados de acuerdo al IPC de 2012.³

Artículo 11. ° – Revisión adicional.

No se contempla la posibilidad de ningún tipo de revisión adicional para este Convenio.”

³ En este convenio la congelación salarial afecta a parte de las retribuciones, pero no a los otros conceptos salariales que se citan.

- Convenio Colectivo de la Compañía del Tranvía de San Sebastián, S.A., 2011-2014:

“Artículo 3. Tablas salariales.

Con efectos 1 de enero de 2010 se establecen las tablas de salarios que constan en el anexo 1 de este Convenio. De acuerdo con la Resolución del 30 de Julio del Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián a estas tablas se les aplicará a partir del 1 de enero de 2011, los porcentajes de reducción que se establecen en la siguiente tabla: (...).”

Igualmente se incluyen en esta categoría los convenios en los que la variación salarial se establece a través de **cantidades lineales:**

- Convenio Colectivo de la empresa Forjas de Cantabria, S.L., 2012 - 2013

Artículo 30. Revisión Salarial

La revisión salarial que debe realizarse durante los 2 años de vigencia del Convenio se ha realizado de la manera siguiente:

Año 2012:

a) Incremento de 216€ lineales a tablas, en el concepto de Sueldo Base (1% de la masa salarial).

b) Adicionalmente incremento de 100€ en el Plus de Puesto a cambio de supresión del artículo juguetes y el lote de Navidad.

c) Un pago de 216€ (1%) en concepto de productividad.

El incremento de los 216€ de 2012 propuesto a Sueldo Base, se efectuará sin que afecte a los demás conceptos que puedan estar relacionados para el cálculo en tablas y pago de los atrasos, que por tanto, serán únicamente los indicados 216€ lineales para toda la plantilla que figure en alta el día de la firma del convenio y el pago de forma proporcional a los días de alta en la empresa.

Año 2013:

a) Incremento de 216€ lineales a tablas, en el concepto de Plus de Puesto (1% de la masa salarial).

b) El resto de concepto por productividad (216€, 1%), se efectuará en 2 pagos de 108€ cada uno, el primero en la paga de Junio'13 y el segundo en la paga de Diciembre'13.

2.1.2. VARIACIÓN SALARIAL VINCULADA A LA EVOLUCIÓN DE LOS PRECIOS

La variación salarial vinculada a la evolución de los precios es la segunda fórmula más frecuente. Es preciso señalar que se han incluido en este apartado (y no en el relativo a “*cláusulas de revisión por garantía salarial*”) aquellos convenios en los que existe cláusula de incremento conforme al IPC previsto y cláusula de garantía conforme al IPC real por entenderse que la variable en función de la cual se fijan los salarios es única: el IPC.

Dentro de este apartado distinguiríamos entre diferentes fórmulas, entre ellas:

a) Los convenios que acuerdan una variación salarial en función del **IPC del año anterior**. Por ejemplo:

- Convenio colectivo de CASTELNOU ENERGIA S.L., 2011-2013:

“Art. 27.- Revisión salarial

Ambas partes acuerdan que para los años 2011, 2012 y 2013 los distintos conceptos salariales del Convenio (Capítulo V, salvo el plus de transporte y los que vengan vinculados a un valor establecido legalmente como gastos de kilometraje y los tickets restaurantes), se actualizarán de acuerdo con el IPC real del año anterior.

Por tanto, en el año 2011 se aplicará un incremento salarial equivalente al IPC real del año 2010, en el año 2012 se aplicará un incremento salarial equivalente al IPC real del año 2011 y en el año 2013 existirá un incremento salarial equivalente al IPC real del año 2012.”

- V Convenio colectivo de la empresa Distribuidores de Explosivos Industriales del Centro de España, S.A. (DEICESA), 2013-2018:

“Artículo 55.Cuantía de las retribuciones.

Como referencia para la subida salarial del año 2013, el importe del salario base, los complementos de puesto de trabajo y las indemnizaciones y suplidos será el que se refleja en el anexo del convenio.

Desde el 1 de enero de 2013, 2014, 2015, 2016, 2017 y 2018, el importe del salario se verá incrementado en el IPC real del año anterior.”

b) En el apartado a) se han considerado cláusulas vinculadas al IPC que elevan los salarios por el valor completo del IPC. Pero es relativamente frecuente que el incremento salarial no se iguale a este índice, sino que sea tan solo una parte. Por ejemplo:

- Convenio Colectivo para las Empresas Consignatarias de buques y contratistas de carga y descarga de la Comunidad Autónoma de Cantabria, 2013-2015:

“Artículo 4.- Retribuciones

Las retribuciones mínimas acordadas para el año 2013 son las recogidas en el Anexo número uno; supone un aumento sobre todos los conceptos económicos y sociales, los cálculos de los incrementos económicos se harán teniendo en cuenta el IPC real del año anterior.

2013: 50% del IPC real

2014: 50% del IPC real

2015: 50% del IPC real”

c) Y, en sentido contrario, se han encontrado con relativa frecuencia cláusulas que establecen un incremento salarial igual al IPC más unas décimas adicionales. Ejemplo:

- Convenio Colectivo de la empresa Centro de Día de Muskiz de la Asociación Urgatzi para la Promoción del Bienestar Social, 2012-2014:

“Artículo 3.

Retribuciones salariales:

El salario base, antigüedad, plus transporte y plus domingos para los años 2012-2014 serán los siguientes para las categorías profesionales que se reflejan en las tablas salariales anexas.

2012: Cuantía 2011 + IPC + 0,5%.

2013: Salarios 2012 + IPC + 0,5%.

2014: Cuantía 2013 + IPC + 1%.”

d) Otras cláusulas, menos frecuentes, vinculan la variación de los salarios a un IPC distinto al estatal, por ejemplo, del País Vasco o de Cataluña :

- Convenio de la empresa Interlat, S.A., 2014- 2017:

“Artículo 12. Remuneraciones.

1. El salario base del personal durante 2014 es el establecido para cada Categoría Profesional en la Tabla Salarial del Anexo I. Dicho salario base es el resultante de incrementar el salario base a 31 de diciembre de 2013 en el 0,6% en 2013, que equivale al IPCPV en 2013.

2. Con efectos 1 de enero de 2015 y hasta el 31 de diciembre de 2015, el salario base que figura en el Anexo II tendrá una actualización equivalente al IPCPV del año 2014. En caso de que se registrara un IPCPV negativo se mantendrá el salario vigente a 31 de diciembre de 2014.

3. Durante los demás años de vigencia del presente convenio las Tablas Salariales se actualizarán aplicando el IPCPV del año anterior siempre que dicho incremento no alcance el 3,25%. Si dicho IPCPV fuera igual o superior al 3,25% la actualización a aplicar será del 80% del IPCPV. En caso de IPCPV negativo, se mantendrán los salarios vigentes a 31 de diciembre del año en que se produjera dicho IPCPV negativo.”

- Convenio Colectivo de la empresa Auxiliar de Troquelería, S.A., 2012-2014:

“El incremento salarial para cada uno de los años de vigencia del presente convenio será:

— Año 2012: IPC real CAPV año 2011.

— Año 2013: IPC real CAPV año 2012.

— Año 2014: IPC real CAPV año 2013.

Este incremento salarial se practicará a todos los conceptos retributivos vigentes de la nómina.”

- Convenio colectivo de trabajo de la empresa Aguas Minerales Caldas de Bohí, S.A., 2012-2013:

“CAPÍTULO 4

Condiciones económicas

Artículo 13º. Retribuciones

Se establecen con carácter general y mínimo los salarios que constan en la tabla que se acompaña como anexo de este Convenio.

El incremento pactado para el año 2012 será del IPC real de Catalunya del año 2011 (2.5%) sobre las tablas definitivas del año 2011 y con efectos económicos de 1 de enero de 2012.

Para el año 2013 el incremento pactado será del IPC real de Catalunya del año 2012 sobre las tablas definitivas del año 2012 y con efectos económicos de 1 de enero de 2013.”

2.1.3. VARIACIÓN SALARIAL VINCULADA A LA EVOLUCIÓN DE LOS SALARIOS DEL SECTOR PÚBLICO

Los convenios cuya evolución salarial se vincula exclusivamente a la evolución de los salarios del sector público durante toda su vigencia suponen el 8% de los convenios que utilizan una sola variable para determinar la evolución salarial. A este respecto, cabe aclarar que en este grupo de convenios denominado resumidamente LPGE, por Ley de Presupuestos Generales del Estado, se han incluido tanto los que hacen referencia expresa a la citada Ley, como a cualquier normativa retributiva del ámbito público, así como los referidos a la evolución de las pensiones públicas. Por ejemplo:

- VII Convenio Colectivo del personal laboral del Ayuntamiento de Socuéllamos, 2014-2015:
“Estos conceptos retributivos se verán incrementados cada año y como mínimo en la forma y cuantía que para cada caso recoja los Presupuestos Generales del Estado”.
- Convenio colectivo Convenio Colectivo del personal adscrito al “Hospital do Meixoeiro” de Vigo para la Empresa Limpiezas Pisuerga Grupo Norte Limpisa S.A., 2012-2013 : *“Las retribuciones correspondientes a cada uno de los años de vigencia del presente Convenio, se abonarán con los mismos conceptos y cuantías que se establezcan en cada momento, y mientras esté vigente, para el personal del SERGAS (Servicio Gallego de Salud) en las categorías de la escala de servicio del Grupo del personal subalterno (Grupo E), que se regulan en el Estatuto de personal no sanitario al servicio de las instituciones sanitarias de la Seguridad Social.”.*
- Convenio Colectivo de la Compañía del Tranvía de San Sebastián, S.A., 2011-2014:
“Artículo 3. Tablas salariales.
Con efectos 1 de enero de 2010 se establecen las tablas de salarios que constan en el anexo 1 de este Convenio. De acuerdo con la Resolución del 30 de Julio del Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián a estas tablas se les aplicará a partir del 1 de enero de 2011, los porcentajes de reducción que se establecen en la siguiente tabla: (...) Se aplicarán los mismos criterios retributivos, así como las mejoras tanto de jornada como otras sociales, que durante la vigencia del presente convenio apruebe el Ayuntamiento de Donostia-San Sebastián para las sociedades municipales, así como las novedades que vayan surgiendo con respecto a la nueva legislación. Su aplicación en la CTSS se realizará, previa adaptación a las características de organización y funcionamiento de la CTSS.”

2.1.4. VARIACIÓN SALARIAL VINCULADA A LA EVOLUCIÓN DE LOS RESULTADOS DE LA EMPRESA

Los convenios cuya evolución salarial se vincula exclusivamente a la evolución de los resultados de la empresa suponen el 4% de los convenios que utilizan una sola variable para determinar el comportamiento salarial a lo largo de toda la vigencia del convenio. En esta categoría de RESULTADOS las formulaciones más frecuentes son:

a) Convenios que fijan la variación salarial según **las ventas o los objetivos de ventas**. Por ejemplo:

- Convenio colectivo de 3M España, SA., 2012-2013:

“XVII.

Revisión salarial

En caso de alcanzarse el objetivo de ventas de la Compañía 2012 de 270.091.000 Euros en los conceptos de venta doméstica, export e intercompany, se efectuaría un pago único de 0,3% sobre los valores vigentes a 31 diciembre 2012. Este pago se abonará en enero de 2013.

La suma a las Tablas salariales de 2012 de esta cantidad, conformará la nueva Tabla salarial de 2012 que servirá de referencia para los incrementos salariales del año 2013, que se efectuarán en los mismos términos que en el año 2012, actualizándose el objetivo de ventas de la Compañía para el año 2013.”

b) Convenios que fijan la variación salarial en función de la **productividad**, como por ejemplo:

- Convenio Colectivo establece las bases para las relaciones laborales entre la empresa FRIVIPESCA CHAPELA S.A. centro de trabajo, situado en Chapela-Redondela, 2012:

“ART. 21º. —CRECIMIENTO SALARIAL

Para el cálculo del incremento salarial en 2.012 se aplicará el siguiente criterio: El 50% de la mejora de la productividad conseguida en 2012 respecto del año 2011, en todos los conceptos excepto antigüedad, entre el 0 y el 2,5% como límite superior. Si el crecimiento fuese negativo se mantendrían los salarios actuales.

En la primera quincena de enero de 2013 se conocerá el dato definitivo de la mejora de la productividad del año 2012. Una vez conocido, se convocará a esta Comisión deliberadora y se establecerá el porcentaje definitivo de la subida salarial. El pago de los atrasos, si procediera, se realizará dentro del mes de enero.”

c) Aquellos que condicionan el incremento salarial al **EBITDA**, como:

- Convenio colectivo de trabajo das empresas Isowat Made, S.L. e Isowat Electric Engineering, S.L., 2013-2015,

“Artículo 36. – Incremento salarial.

Durante 2014 y 2015, la empresa aplicara unas subidas salariales variables de acuerdo con lo establecido en la siguiente tabla:

EBITDA	% SOBRE EL EBITDA
<i>Entre 0 y 1,000,000</i>	<i>0</i>
<i>Entre 1,000,001 y 1,300,000</i>	<i>1,2</i>
<i>Entre 1,300,001 y 1,500,000</i>	<i>1,5</i>
<i>Entre 1,500,001 y 1,700,000</i>	<i>2</i>
<i>Entre 1,700,001 y 2,000,000</i>	<i>2,3</i>
<i>Entre 2,000,001 y 2,300,000</i>	<i>2,8</i>
<i>Entre 2,300,001 y 2,500,000</i>	<i>3,2</i>
<i>Por encima de 2,500,000</i>	<i>4</i>

Isowat E.E. e Isowat centro de trabajo de A Coruña, entregaran trimestralmente al comité de empresa, un informe sobre la evolución de la cartera de pedidos (sin detalle por cliente), cifra de negocio y del resultado bruto de explotación (Ebitda). Al final de la auditoria de cada ejercicio se hará entrega de las cuentas debidamente auditadas, tanto de Isowat Electric Engineering, S.L., como de Isowat centro de trabajo de A Coruña de la Sociedad IsowatMades.I. La subida se calculará aplicando al tramo correspondiente al Ebitda del año anterior (resultante de la suma del Ebitda de ambas empresas una vez realizados los asientos de consolidación que apliquen), un porcentaje, cuyo resultado bruto será repartido de forma lineal entre todos los trabajadores.

De la citada subida se consolidara en tablas el 50%, con el límite del IPC real del año anterior.

La subida se abonara en una sola paga, en el momento en que se tengan las cuentas auditadas y depositadas en el R.M.”

d) Convenios que vinculan la evolución salarial al **Beneficio o Resultado**, en cualquiera de sus formulaciones. Por ejemplo:

- Convenio colectivo de la empresa Aceites del Sur-Coosur, S.A., 2013-2015:

“Artículo 20.

Revisión salarial.

Se establece un criterio de revisión salarial, para cada ejercicio, en función de los resultados contables presentados al Consejo de Administración entre los periodos comprendidos entre el 1 junio al 31 mayo siguiente.

La Comisión Paritaria será la encargada de elaborar las tablas salariales en un plazo de quince días, a contar desde la fecha de la comunicación de dichos resultados, si el resultado de la revisión es positivo se abonará en la nómina siguiente y si es negativo, dicho importe se detraerá en las cuatro siguientes.

Como la revisión puede ser positiva o negativa se establecen los siguientes tramos y porcentajes:

Para un resultado contable de:

± 2,5 millones de euros, un 0,00 %.

± 2,5-4.5 millones de euros, un ± 1,25 %.

± 4,5-6,5 millones de euros, un ± 1,75 %.

± 6,5-8,5 millones de euros, un ± 2,25 %, y

± 8,5 en adelante millones de euros, un ± 3,25 %.”

e) **Convenios que vinculan la variación salarial a la producción de bienes o servicios:**

- Convenio colectivo de la empresa Convenio colectivo de Autopista Concesionaria Astur-Leonesa, SA., 2013-2016:

“Artículo 25. Revisión anual de retribuciones.

Durante los cuatro años de vigencia de este Convenio, el porcentaje de variación en tablas sobre los valores del ejercicio anterior, será el que se detalla a continuación:

2013

Evolución del tráfico	Negativa	Positiva
Nivel de la IMD	–	
S. B. y antigüedad.	Sin variación	Sin variación
Pluses y Complem. Personal	Sin variación	1,00%

2014

Evolución del tráfico	Negativa	Positiva	Positiva
Nivel de la IMD	–	Menor 5%	Mayor 5%
S. B. y antigüedad.	-1,50 %	-1,00%	1,00%
Pluses y Complem. Personal	Sin variación	1,00%	1,00%

2015

Evolución del tráfico	Negativa	Positiva	Positiva
Nivel de la IMD	–	Menor 5%	Mayor 5%
S. B. y antigüedad	-1,50%	1,00%	2,00%
Pluses y Complem. Personal	Sin variación	1,00%	2,00%

2016

Evolución del tráfico	Negativa	Positiva	Positiva
Nivel de la IMD	–	Menor 5%	Mayor 5%
S. B. y antigüedad.	-1,50%	1,00%	2,00%
Pluses y Complem. Personal	Sin variación	1,00%	2,00%

La variación del tráfico se medirá, en cada ejercicio, respecto a los valores del cierre del ejercicio anterior.”

f) Convenios que utilizan una **combinación de ventas o resultados con otras variables internas de la empresa**. Por ejemplo:

- Convenio colectivo de Quick Meals Ibérica, S.L., 2013-2016:

“Artículo 28.

Revisión salarial.

Anualmente se dividirá la masa salarial entre las ventas netas (IVA excluido). Cuando el resultado de dicha división sea menor o igual a un 26% en 2013, un 25% en 2014 o un 24,5% en 2015, los salarios de los trabajadores se incrementarán en un 2%. A fin de controlar debidamente esta cuestión, la comisión paritaria se reunirá anualmente y realizará las correspondientes revisiones.”

2.1.5. VARIACIÓN SALARIAL VINCULADA AL PIB

Los convenios que vinculan la evolución salarial al PIB representan el 1% del total de los convenios analizados. Por ejemplo:

- Convenio Colectivo del Grupo Control Empresa de Seguridad, S.A., 1 de septiembre de 2013-2014:

“Artículo 73. —

Cuantía de las Retribuciones.

Las cuantías de retribuciones para cada uno de los ejercicios de vigencia de este convenio constan en el Anexo Salarial.

Para la base de cálculo de tablas del año 2014, las cuantías establecidas en el Anexo Salarial de este convenio se actualizarán de acuerdo con los parámetros siguientes:

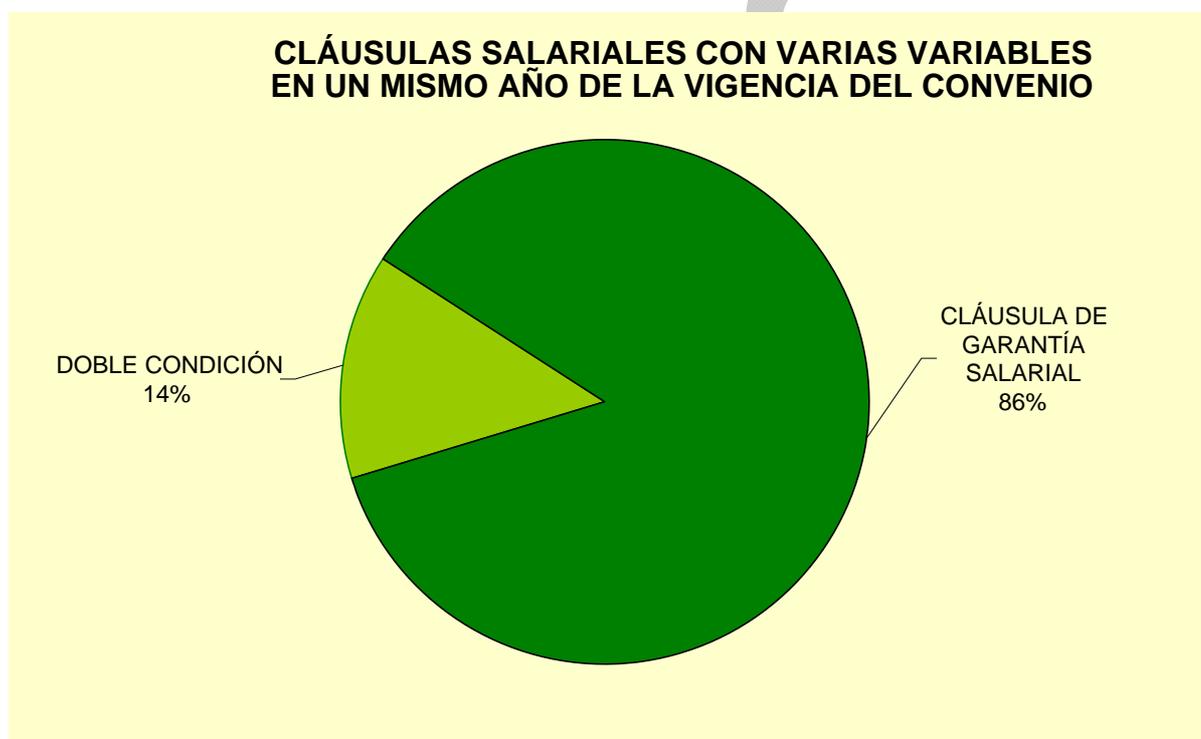
Sobre las tablas definitivas de 2013:

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es superior al 1% e inferior al 2%, las cuantías fijadas en tablas y el resto de conceptos económicos del articulado se incrementarán en un 0,4% el año 2014.

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 alcanza o supera el 2%, las cuantías fijadas en tablas y el resto de conceptos económicos del articulado se incrementarán en un 0,9% el año 2014.”

2.2. CONVENIOS CON CLÁUSULAS SALARIALES BASADAS EN DISTINTAS VARIABLES PARA UN MISMO AÑO

Dentro de este apartado, se han incluido todos aquellos convenios que condicionan la variación salarial para, al menos algún año de su vigencia, a dos o más variables de las señaladas en los puntos anteriores. Se han desglosado dos tipos: los convenios con cláusulas de garantía salarial, que representan el 86% de los convenios incluidos en este grupo y los que se han denominado de doble condición, que suponen el 14% de los mismos.

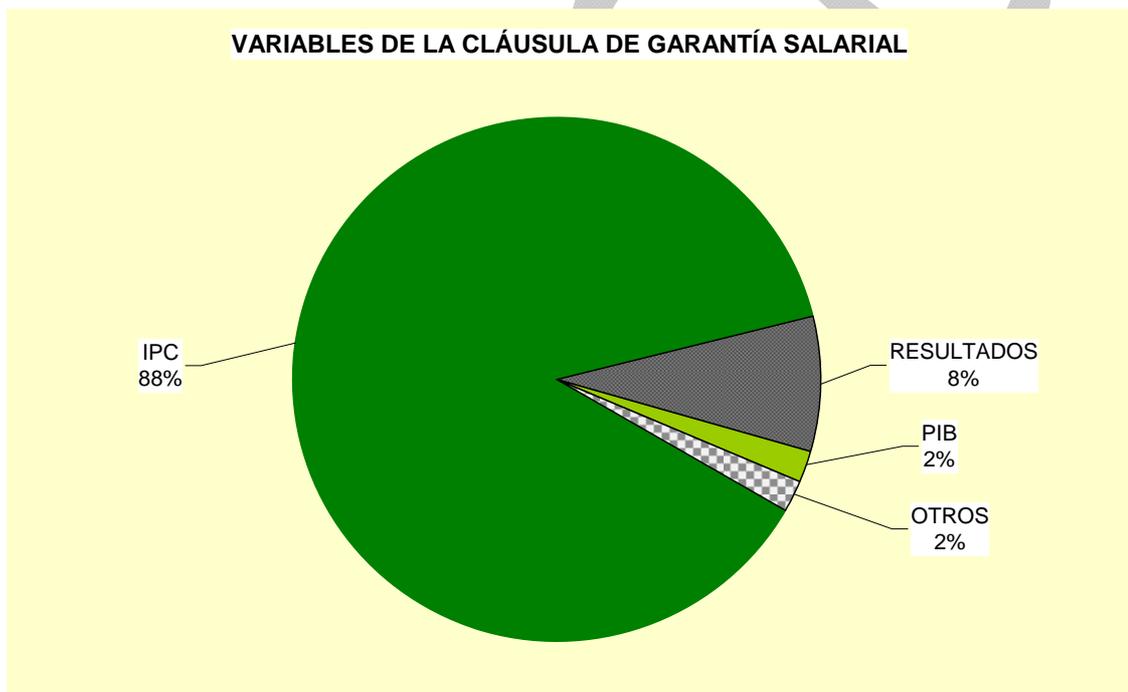


2.2.1. CONVENIOS CON CLÁUSULA DE GARANTÍA SALARIAL

La formulación tradicional de las cláusulas de garantía salarial es la inclusión de una formulación que revisa los salarios pactados en función de alguna variable (usualmente el IPC) a fin de evitar la pérdida de su poder adquisitivo. Dichas cláusulas tienen sentido en un modelo salarial que ha abandonado la inflación pasada y se sustituye por la inflación prevista, como criterio básico para orientar los

crecimientos salariales pactados de cada año. Como la inflación final puede desviarse de la prevista inicialmente, las cláusulas de salvaguarda salarial evitarían la pérdida del poder adquisitivo de los trabajadores cuando esa desviación de la inflación fuese positiva (inflación real superior a la prevista).

Enlazando con el punto anterior, se reitera la confusión terminológica existente entre “revisión salarial” de los convenios plurianuales y la “revisión salarial por cláusula de garantía salarial”. Esta confusión se ha apreciado no sólo en las normas convencionales, sino también cuando se contrasta lo incluido en esos textos con lo expresado en las hojas estadísticas de los convenios.



Un ejemplo:

- Convenio colectivo del grupo de empresas Aquagest Levante, S.A., Aigües de Cullera, S.A., Aigües Municipals de Paterna, S.A y Aigües de L'Horta, S.A, 2012-2014:

“Las tablas de retribuciones antes citadas son el resultado de aplicar los siguientes incrementos retributivos:

- *DEFINITIVAS 2012: Para el año 2.012: IPC real 2012 menos 0,5% sobre las tablas salariales definitivas del ejercicio 2.011. Por lo tanto, al haberse concretado el IPC para este año en un*

2,9%, las tablas definitivas de 2012 se han calculado incrementando un 2,4% sobre las tablas definitivas de 2011.

• **PROVISIONALES 2013 Y 2014:**

Para el año 2.013: el 0,75 % a cuenta sobre las tablas salariales definitivas del ejercicio 2.012.

Para el año 2.014: el 0,75 % a cuenta sobre las tablas salariales definitivas del ejercicio 2.013.

CLÁUSULA DE GARANTÍA.

Al final de cada uno de los años 2013 y 2014, una vez conocido los IPC definitivos de los mismos, los salarios de cada año se revisarán al alza sobre los salarios definitivos del año anterior, hasta alcanzar el I.P.C. de cada año menos 0'5%.

Esta cláusula de garantía se aplicará en cada uno de los años 2013 y 2014 a los conceptos económicos que así se especifique, esto es, a aquellos que no tienen un precio establecido para toda la vigencia del convenio.”

2.2.2. CONVENIOS CON DOBLE CONDICIÓN

Son los supuestos en que las retribuciones se incrementan inicialmente en función de una variable (IPC u otro criterio de los enunciados en el apartado anterior), pero se hace depender su aplicación de la concurrencia de otra variable distinta.

Por ejemplo:

- Convenio colectivo de Bilbomatica, S.A.

“Artículo 21. —Clasificación profesional y salarios Tabla salarial correspondiente al año 2013 (...) Los incrementos salariales se verán incrementados en función de los beneficios de la empresa, siendo éstos, beneficios sobre ventas antes de impuestos (BAI). Para controlar dichos resultados, la empresa se obligará a entregar trimestralmente, y entre los primeros 5 días del mes, a la representación de los trabajadores, de la información necesaria para el conocimiento de la situación económica de la empresa y de la evolución prevista en la misma:

- — *Balance y cuentas de resultados.*
- — *Proyección anual de negocio.*
- — *Informe de la Auditoría externa.*

- — Memoria justificativa y explicativa de las medidas a adoptar.
- — Toda aquella que le sea solicitada por la Comisión Paritaria.

La empresa satisfará el IPC estatal del año anterior si alcanza el 9 % de beneficios.

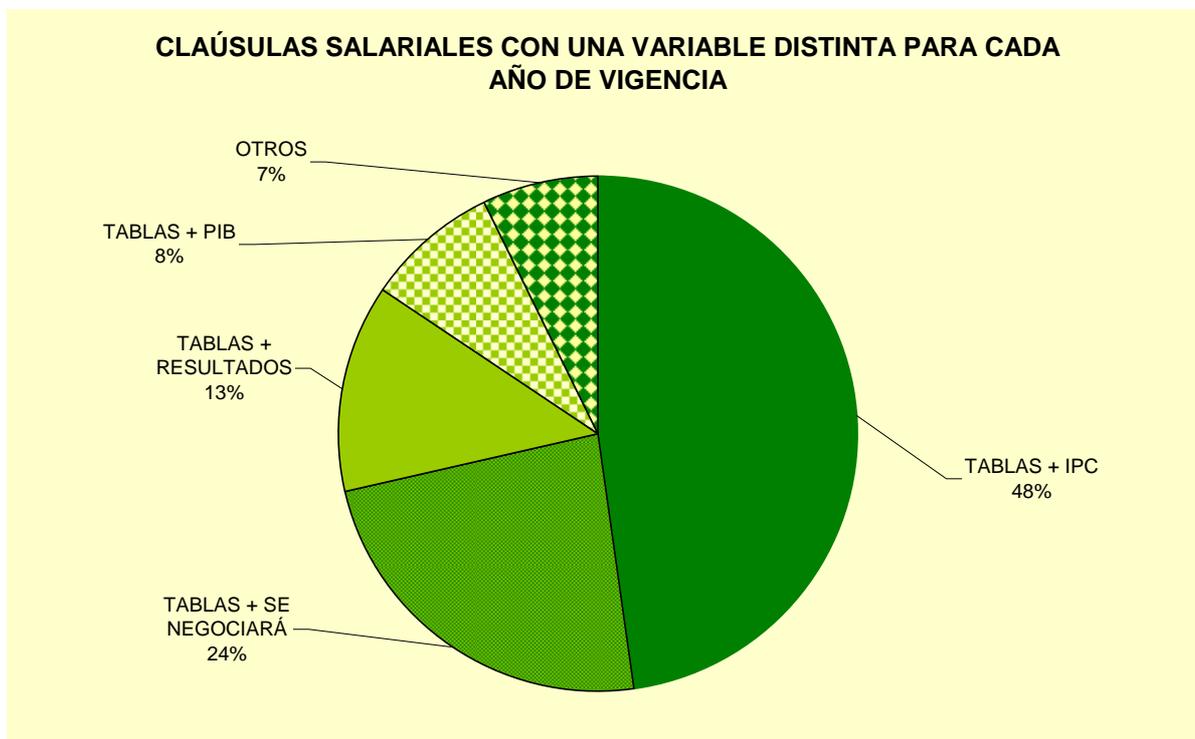
Por encima del 9% se repartirá la diferencia de beneficios de la forma siguiente:

1. *25% de esa diferencia entre los trabajadores, mediante una compensación en el mes siguiente a la concreción del % Beneficios.*
2. *75% restante, para la empresa*

Entre el 7,5% y el 9% se minorará el incremento de sueldo referenciado al IPC en los mismos puntos que disminuyan de 9 puntos el Bai/Ventas, es decir, que si por ejemplo el rendimiento de la empresa para el año 2002 fuera del 8.5% y el IPC de ese año fuera del 2.7%, el incremento de sueldos vía IPC sería $2.7-0.5 = 2.2\%$, independientemente de los incrementos que se pudieran producir como consecuencia de la aplicación de la carrera profesional.”

Por debajo del 7,5 %, se llevará a cabo el mismo cálculo que para los márgenes entre el 7,5 % y el 9%, si bien el resultado obtenido se compartiría a partes iguales entre la empresa y los trabajadores. Poniendo el mismo ejemplo que el utilizado en el párrafo anterior para esos márgenes, el resultado sería 9 (Margen superior) - 7 (Beneficio) = 2 (Diferencia), y $2,7$ (IPC) - 2 (Diferencia) = $0,7$, el cual se compartiría a medias, resultando un $0,35$ % para la empresa, y un $0,35$ % de incremento salarial para los trabajadores, independientemente de los incrementos que se pudieran producir como consecuencia de la aplicación de la carrera profesional.”

2.3. CONVENIOS CON CLÁUSULAS SALARIALES QUE CAMBIAN A LO LARGO DE LA VIGENCIA DEL CONVENIO



Como se ha señalado, una parte de los convenios analizados cambian el criterio por el que establecen la variación salarial durante su vigencia. Los más numerosos establecen el criterio que hemos definido como TABLAS (normalmente en el primer año de vigencia o, en menos ocasiones, en los primeros años de vigencia) para posteriormente vincular la variación salarial al IPC. Por ejemplo:

- Conveni col·lectiu de treball de l'empresa URBASER, SA (serveis de neteja pública viària i recollida de residus sòlids urbans del municipi de Martorell) per als anys 2013-2015:

“Artículo 15. Incremento económico y Revisión Salarial.

Para cada uno de los años de vigencia del Convenio colectivo se aplicarán los siguientes incrementos salariales:

- 2013: Para el año 2013 y con efectos del 1.1.2013 se realizará un incremento en la tabla salarial del año 2012 del 0,5% en todos los conceptos salariales que figuran en la tabla salarial anexa, con la excepción de las cuantías indemnizatorias que se describen en el artículo 41.

Se procederá al abono de los atrasos generados con efectos del 01 de enero de 2013.

- 2014: Para el año 2014 y con efectos del 1.1.2014 se realizará un incremento en la tabla salarial del año 2013 del 0,6% en todos los conceptos salariales que figuran en la tabla salarial anexa, con la excepción de las cuantías indemnizatorias que se describen en el artículo 41.

Se procederá al abono de los atrasos que se generen con motivo de ese incremento con efectos del 01 de enero de 2014.

- 2015: Para el año 2015, una vez se conozca el IPC definitivo nacional del año 2014 se procederá a incrementar las tablas salariales definitivas del año 2014 con el 50% de ese índice, con la excepción de las cuantías indemnizatorias que se describen en el artículo 41.

Se procederá al abono de los atrasos que se generen con motivo de ese incremento con efectos del 01 de enero de 2015.

Todos los valores/precios afectados en el presente acuerdo se consideran en concepto bruto, con la correspondiente detracción del IRPF y de la cuota de la SS correspondiente.”

- Convenio colectivo de la empresa Viza Automoción, 2012-2015:

“ARTÍCULO 28 - INCREMENTOS SALARIALES

Los incrementos salariales en los años de vigencia del actual convenio son los que siguen:

- Año 2012: 1% consolidable más 0,5% no consolidable
- Año 2013: 1,5% consolidable más 0,5% no consolidable
- Año 2014: Sobre la base del 100% del IPC del año 2013, 50% consolidable y 50% no consolidable.
- Año 2015: IPC del año 2014, más 0,5%, todo consolidable.”

- Convenio colectivo de la empresa TETMA, 2013-2016:

“ARTICULO 15.- INCREMENTO SALARIAL

El incremento salarial para uno de los años de vigencia del convenio será el siguiente:

- ▶ Año 2013: Según Tabla Salarial incluida en el Anexo I del presente Convenio.
- ▶ Año 2014: Según Tabla Salarial incluida en el Anexo I del presente Convenio.
- ▶ Año 2015: Una vez constatado oficialmente el Índice de Precios al Consumo real del año 2014, se aplicará dicho resultado a las tablas vigentes del año anterior, con efectos desde Enero de 2015.
- ▶ Año 2016: Una vez constatado oficialmente el Índice de Precios al Consumo real del año 2015, se aplicará dicho resultado a las tablas vigentes del año anterior, con efectos desde Enero de 2016.”

Al grupo de convenios que vincula la evolución salarial a los criterios TABLAS + IPC, le sigue en importancia el grupo de convenios que adopta los criterios TABLAS + SE NEGOCIARA. Por ejemplo:

- Grupo Siren Ambulancias S.L., 2013-2016:

“Artículo 14.- Salarios

Los trabajadores afectados por este Convenio, percibirán por el concepto de salario base y plus convenio desde el día 1 de enero al 31 de diciembre de 2013, el que para cada categoría profesional se detalla en la columna primera del anexo a este convenio. (...)

Artículo 15.- Revisión salarial

Para los siguientes años de vigencia, la comisión paritaria, atendiendo a la situación económica de la empresa, la evolución de la productividad, incremento del IPC, etc. se reunirá en el primer trimestre del año para actualizar los salarios.”

También tienen una presencia significativa los convenios que vinculan la evolución salarial a los criterios TABLAS + RESULTADOS:

- Convenio de Azahara Sur, S.L.U., 2013-2016:

“Artículo 36. Subida salarial

1. En el año 2013 las retribuciones anuales son las recogidas en las tablas salariales en el Anexo

2. En lo que respecta al aumento salarial para los años 2014 y siguientes se aplicará un incremento en cada año igual a la aplicación de la siguiente fórmula:

- La suma de los beneficios netos obtenidos en los dos ejercicios anteriores cerrados se dividirá entre 2 y se multiplicará por 3'5%.

Resultado 1 = Beneficio neto (x-1) + Beneficio neto (x-2) / 2 X 3,5%

- El resultado obtenido con la operación anterior se dividirá entre la masa salarial del año correspondiente, siendo el resultado obtenido en esta operación igual al incremento a aplicar a las tablas salariales del año correspondiente.

Incremento año x = Resultado 1 / Masa salarial”

Con menor presencia en el total de convenios en los que se adoptan distintos criterios de variación salarial durante la vigencia del convenio estarían los que se han clasificado como TABLAS + PIB. Por ejemplo:

- Convenio colectivo de Zurich Insurance PLC, sucursal en España, Zurich Vida, compañía de seguros y reaseguros, SA y Zurich Services, AIE, 2012-2014:

“Artículo 21. Salario base.

1. Es el que remunera la asignación a un determinado nivel retributivo dentro del grupo profesional correspondiente al puesto de trabajo.

2. Su importe para los ejercicios 2012 y 2013, en valores mensuales y anuales se detalla en los Anexos 1 y Anexo 2 del Presente Convenio Colectivo.

3. Para el ejercicio 2014 su importe será el resultante de aplicar sobre los valores del 2013, un porcentaje equivalente al PIB español del ejercicio 2014, con efectos 1 de enero de dicho año. Si el valor del PIB fuese negativo, se mantendrán los valores del Salario Base de los dos ejercicios anteriores.

Se percibirá en las doce mensualidades naturales del año.”

- Convenio colectivo 2013-2015. Transportes de mercancías por carretera Región de Murcia:

“39.2.– Cuantía de las retribuciones:

Para el año 2013, la cuantía de las retribuciones fijas es la que figura en la Tabla Salarial del Anexo 1 de este Convenio.

Para el año 2014, la cuantía de las retribuciones fijas se ajustará al ritmo de la actividad de la economía española, según los siguientes criterios:

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es inferior al 1%, el aumento salarial será del 0,5%.

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 es superior al 1% e inferior al 2%, el aumento salarial será del 1%.

Si el incremento del PIB a precios constantes en 2013 alcanza o supera el 2%, el aumento salarial será del 1,5%.

Para el 2015, la cuantía de las retribuciones fijas experimentará un incremento del 1%; pero en el caso de que el IPC nacional correspondiente al ejercicio 2014 resultara superior al 2%, la cuantía de las retribuciones fijas se incrementará en el 1,5%.”

2.4. CONVENIOS QUE VINCULAN LA VARIACIÓN SALARIAL CON LAS RECOMENDACIONES DEL II ACUERDO PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

El objetivo o previsión de inflación del Gobierno ha sido el criterio de referencia previsto en los distintos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva (ANC) suscritos para los años 2002-2008. Ahora bien, en los citados ANC se preveía la posibilidad de pactar inicialmente incrementos salariales superiores al objetivo anual de la inflación, siempre que los aumentos salariales se situasen dentro de los límites derivados del crecimiento de la productividad.

Con el ánimo de superar las dificultades de los antiguos ANC, el Primer Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2010, 2011 y 2012 (I AENC) estableció como criterio de incremento salarial pactado para los nuevos convenios una banda salarial desvinculada de la inflación prevista. Asimismo, dicho acuerdo prevé la incorporación de cláusulas de salvaguarda, aunque toma como referencia el incremento salarial pactado y la inflación real de todo el período.

En línea con lo anterior, el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva 2012-2014, suscrito con fecha 25 de enero de 2012, ha establecido una cláusula de actualización que relaciona cifras del objetivo de inflación del Banco Central Europeo, con el IPC, el IPC armonizado y el precio medio internacional en euros del petróleo Brent.

Es conveniente puntualizar que en el análisis de los Servicios Técnicos de la CCNCC se ha considerado que un convenio se ajusta a lo establecido en el II AENC sólo en aquellos supuestos en que se reproduce el Acuerdo de forma literal o en los que se hace mención expresa al mismo. Esto es así porque algunos convenios adoptan sólo parcialmente las recomendaciones del Acuerdo⁴, situación que dificulta su inclusión en una categoría determinada. Por esta razón, los Servicios Técnicos de esta CCNCC consideran que los convenios incluidos en esta categoría podrían encontrarse infrarrepresentados.

⁴ El propio texto del Acuerdo indica que se trata de conductas aconsejadas y utiliza la expresión “los salarios negociados en los tres próximos años (2012, 2013 y 2014) *deberían comportarse* de acuerdo a las siguientes directrices (...).”

Para ilustrar estas tendencias que vinculan las variaciones salariales siguiendo el tenor literal del II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva firmado el 25 de enero de 2012, se han extraído los siguientes ejemplos:

- VI Convenio colectivo sectorial, de ámbito estatal, de las administraciones de loterías, 2012:

“Artículo 27. Salario base

El salario base es la retribución abonada a los trabajadores en función de su categoría profesional por unidad de tiempo de trabajo conforme a la jornada laboral fijada en este Convenio, incluidos los tiempos de descanso establecidos.

El incremento del salario base se cifra para el año 2012 en el 0,5%; de manera que el salario base a percibir en las doce mensualidades y en las tres pagas extraordinarias, se fija para el año 2012 en 835,35 euros/mes (12.530,25 euros/año).

(...)

Artículo 37. Garantía de mantenimiento del poder adquisitivo y cláusula de revisión salarial

Las partes firmantes garantizan el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores durante el año de vigencia del convenio en las condiciones siguientes, en las que se ha tenido presente el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC 2012, 2013 y 2014) (RCL 2012, 125) :

Al final del ejercicio 2012 se actualizará el salario base en el exceso de la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre sobre el objetivo de inflación del Banco Central Europeo (2 %). Si la tasa de variación anual del IPC general español del mes de diciembre fuera superior a la tasa de variación anual del IPC armonizado de la zona euro en el mismo mes, entonces se tomará esta última para calcular el exceso. De producirse este hecho, la cantidad resultante se aplicaría en una vez. Si el precio medio internacional en euros del petróleo Brent en el mes de diciembre es superior en un 10 % al precio medio del mes de diciembre anterior, para calcular el exceso citado se tomarán como referencia los indicadores de inflación mencionados excluyendo en ambos los carburantes y combustibles.”

- Convenio colectivo de la industria del calzado, 2012-2013:

“2. Tabla salarial.-A partir del 1.03.2012 y hasta el 31.12.2012, la tabla salarial aplicable es la que figura en el anexo 2, como resultante de incrementar un 0,5% la del año anterior.

2.1 Revisión salarial del 2012.-Se aplicará en el exceso de la tasa de variación anual del IPC sobre el 2% (según acuerdo del II AENC), con efectos desde el 1.3.2012 y en un pago único, según figura en la primera columna de la tabla salarial de 2013.

2.2 A partir del 1.1.2013, la tabla salarial aplicable será la resultante de incrementar un 0,6% la tabla del año anterior, según figura en la tabla salarial anexa.

2.3 Revisión salarial del 2013.-Se aplicará en el exceso de la tasa de variación anual del IPC sobre el 2% (según acuerdo del II AENC), con efectos desde el 1.1.2013 y en un pago único”.

CCNCC

3. CONCLUSIONES

1. El estudio ha venido a confirmar que la negociación colectiva en estos últimos años mantiene los mecanismos tradicionales de fijación de la variación salarial, de forma que, sólo en ocasiones, incorpora técnicas o instrumentos novedosos; es decir, se mantiene la tendencia a que sean los criterios clásicos los que conservan una posición más relevante a la hora de fijar las variaciones salariales durante la vigencia del convenio: en este estudio serían los que se han clasificado como TABLAS e IPC o su combinación.
2. Por lo que se refiere a los convenios colectivos cuya variación salarial se relaciona con la evolución de los precios, suponen el 23% del total si se computan exclusivamente los convenios que utilizan la variable IPC para toda la vigencia del convenio y los que tienen una cláusula de garantía salarial vinculada a esta variable. Este porcentaje ascendería hasta el 26% si se añaden los convenios con pactos salariales que siguen las directrices del II AENC (liga la cláusula de actualización a la evolución de precios), o hasta el 28% si además se computan los convenios plurianuales que pactan TABLAS + IPC.
3. No obstante, parece apreciarse un levísimo repunte de nuevas fórmulas de variación salarial, entre las que cabe destacar aquellas que están ligadas a los resultados de la empresa (3% de los convenios analizados), incluyéndose dentro de esta categoría todos los criterios que pueden extraerse de las Cuentas anuales de la empresa (ventas, resultado del ejercicio, resultado de explotación, EBITDA, etc.); de las cifras de producción (unidades producidas, número de clientes, número de servicios, ocupación de establecimientos, cartera de contratación, entre otros); de la consecución de los objetivos de la empresa; de otros aspectos que se relacionan con la calidad, cantidad y coste de la actividad de la empresa (número de reclamaciones de clientes, devoluciones de producto, absentismo, etc.) o de combinaciones de las anteriores (precio venta/hora, beneficio/ventas, beneficio/masa salarial...).

Otros de estos nuevos criterios serían el Producto Interior Bruto (0,4% de los convenios estudiados), indicadores económicos externos distintos al PIB (0,5%), o bien dejar en suspenso el mecanismo de actualización salarial y negociarlo en un plazo posterior (0,5%).

4. Por otro lado, los convenios que recogen expresamente una cláusula de revisión por garantía salarial (siendo la fórmula mas generalizada la de revisar los salarios atendiendo al IPC) representan el 9% de los convenios analizados. Cláusulas que mantienen una tendencia decreciente en el periodo objeto del estudio, disminuyendo su presencia desde el 13% de 2012, al 8% en el año 2013 y al 5% en 2014. A este respecto, cabe recordar que en este estudio una parte de las cláusulas de revisión por garantía salarial están incluidas en la categoría relativa a los pactos salariales que fijan una única variable durante la vigencia del convenio, por considerarse que ésta es una sola cuando inicialmente se pacta una variación salarial según una variable y se corrige al finalizar el año según el comportamiento de la misma.
5. El análisis diacrónico de los resultados obtenidos por el estudio apuntaría a:
 - a. El porcentaje de los convenios con pactos de una única variable aumenta notablemente. Así las cosas, los resultados del estudio muestran una elevación de estos convenios desde el 77% en el año 2012, al 86% en 2014. Pero dentro de esta tónica de crecimiento en la utilización de una única variable, el comportamiento de los posibles parámetros para el pacto es disperso: mientras que se incrementa el peso de las TABLAS, de la Ley de Presupuestos Generales del Estado (LPGE) y de los RESULTADOS de las empresas, se reduce apreciablemente el porcentaje de convenios vinculados exclusivamente al IPC (desde el 19% de 2012, hasta el 13% de 2014).
 - b. Se ha recudido el peso relativo de los convenios que tienen varias variables en un mismo año de vigencia del convenio (desde el 15% de 2012 hasta el 7% de 2014). Esta pérdida de presencia no afecta a los convenios de doble condición, que suponen en torno al 1,5% del total de los convenios en los tres años de análisis del estudio; pero sí afecta a los convenios con cláusula de

garantía salarial, que suponían un 13% de los mismos en 2012, y descienden al 5% en 2014.

- c. Se ha producido un ligero repunte de los convenios plurianuales que utilizan variables diferentes a lo largo de la vigencia del convenio (del 5% de 2012 al 6% de 2013).
- d. Y, para finalizar, los convenios que se atienen a lo dispuesto en el II AENC supusieron el 3,5% de los convenios analizados en 2012, el 3,3% en 2013 y el 1,2% en 2014. Se reitera que se han incluido en este epígrafe exclusivamente los convenios en los que se realiza una mención expresa al seguimiento de este Acuerdo o que reproducen literalmente su contenido.

CCNCC