

LA FORMACIÓN DE LOS SALARIOS EN ESPAÑA: LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Nuestra legislación, al igual que las de otros países desarrollados, prevé que sea la negociación colectiva o, en su defecto, el contrato individual de trabajo lo que determine la estructura del salario, integrada por el salario base y, en su caso, por los complementos salariales en función de las condiciones personales del trabajador, del trabajo realizado o de la situación y resultados de la empresa. Se conforma así el denominado salario "laboral", no necesariamente idéntico al salario tomado en consideración por la Seguridad Social ni a los rendimientos personales computados a efectos del IRPF.

Con frecuencia se alude a que la negociación colectiva se encuentra "salarizada", refiriéndose con este término a su protagonismo, casi exclusivo, en comparación con otras condiciones de trabajo. Mediante ella, se genera una red de salarios mínimos y la consiguiente uniformidad retributiva, determinada en función de la clasificación profesional.

Fuera de la negociación colectiva, el contrato de trabajo individual tiene un protagonismo mucho menor. Suele recurrirse a él para determinados colectivos no cubiertos por aquella, siendo el juego de la oferta y de la demanda el que fija el punto de equilibrio.

En un caso y en otro la cuantía salarial no es dispositiva para las partes por debajo del nivel mínimo fijado cada año por el Gobierno (SMI), en función de una serie de criterios legalmente previstos (el IPC, la participación del trabajo en la renta nacional, la productividad media nacional, y la coyuntura económica general). Hay que recordar que la Constitución Española proclama el derecho a una remuneración suficiente (Art. 35).

Más allá de la discusión sobre la incidencia del SMI en los niveles de eficacia salarial y en el empleo, su regulación reciente ha sufrido ciertos avatares: en el año 1998 se suprimieron los SMI diferenciados por edad, estableciendo un nivel salarial único; en el año 2004 se diferenció el SMI del IPREM como fórmula para evitar el efecto multiplicador de aquél en determinadas rentas; por último, en el año 2017, tratando quizás de amortiguar su significativo incremento (el 8%), se ha hecho más compleja su regulación, configurándose distintos SMI para los próximos años en tres ámbitos: en los convenios colectivos vigentes el día 1 de enero de 2017, en determinadas normas de la Administración autonómica y local y en los contratos

privados vigentes a principios de año que utilicen el SMI como referencia.

Identificados los principales instrumentos para la formación de salarios, una breve caracterización de nuestro modelo de negociación colectiva permite extraer algunas conclusiones significativas. De ella hay que decir que tiene una elevada cobertura, se sitúa en un nivel medio-alto de centralización, con un cierto grado de coordinación, y que no suele presentar índices elevados de conflictividad.

Cada año, con variaciones, se suscriben más de 5.000 convenios colectivos que afectan a entre 10 y 11 millones de trabajadores. Por mandato legal el convenio tiene eficacia general, lo que significa que afecta a todos los trabajadores y empresarios de un ámbito productivo, pertenezcan o no a las organizaciones firmantes del mismo. De ahí que su cobertura sea de las más elevadas si se compara con las de otros países (entre el 70% y el 80% de los trabajadores) quedando fuera sólo algunos colectivos como, por ejemplo, en sectores sin negociación colectiva a los que, a petición de parte, el Gobierno puede extender un convenio colectivo vigente, otros debido a las características de su trabajo (el trabajo de hogar, por ejemplo), y otros por exclusión de los propios convenios (el personal directivo).

En las últimas décadas, aproximadamente la mitad de la población asalariada se venía rigiendo por convenios colectivos provinciales, un tercio por convenios sectoriales nacionales y apenas el 10% por convenios de empresa. Esa estructura se calificó como ineficiente por su incapacidad para reaccionar ante los cambios en los mercados, razón por la cual las últimas reformas laborales han posibilitado modificar las condiciones de trabajo con más facilidad, han "independizado" el nivel de empresa del convenio superior en determinadas materias, entre ellas la salarial, permitiendo suscribir en cualquier momento un convenio propio dotado de prioridad aplicativa, y han facilitado la inaplicación temporal de las condiciones de trabajo cuando concurren determinadas causas, el conocido "descuelgue".

La perspectiva de cinco años permite concluir, aunque sea provisionalmente, que se ha incrementado el número de convenios de empresa, pero afectando a una población menor; que los convenios provinciales han perdido peso, que aún es significativo; y que se ha incrementado la cobertura de los convenios autonómicos y de los estatales.

Eso significa que para el 90% de los trabajadores afectados por convenio colectivo la decisión sobre su salario se toma en un ámbito superior al de la empresa, lo que supone subidas salariales prácticamente homogéneas en el sector, más patente en el caso de la negociación estatal que en la provincial, independientemente del tamaño de la empresa, de su localización geográfica o de su situación competitiva. Si se consideran los descuelgues, resulta curioso observar que en 2016 se han producido 1.326 inaplicaciones de convenios —el 70% por motivos salariales— que afectaron a 32.064 trabajadores, mientras que se han suscrito 294 nuevos convenios de empresa para 36.802 trabajadores.

En países con similar grado de centralización de la negociación al nuestro es frecuente articular métodos de coordinación, especialmente en materia salarial, de forma que se pueda coadyuvar a la política económica. En España, esta coordinación se ha desarrollado generalmente en el marco de la concertación social entre las Organizaciones Empresariales y Sindicales Confederales mediante la suscripción de Acuerdos sobre Negociación Colectiva (ANC), el último de ellos aún vigente, en los que se contienen recomendaciones sobre diversas materias, incluidas las salariales. También se produce otra coordinación de hecho en la medida en que los convenios colectivos suelen concentrar su negociación en determinada época del año, lo que conlleva una interacción entre los negociadores a la hora de fijar el incremento salarial, proceso en el que algunos convenios cumplen el papel de “testigo” en la variación salarial.

Si nos fijamos en los contenidos de la negociación salarial, el modelo retributivo mantiene pautas tradicionales en las que prima la parte fija del salario sobre la variable, al igual que ocurre con su actualización, si bien puede apreciarse en los últimos años una cierta apertura a una mayor diversidad retributiva. Aunque, presumiblemente, cada convenio colectivo ha de adaptarse a las características del ámbito sectorial o de empresa que abarca, lo cierto es que en la fijación de los salarios suelen primar más los referentes externos al sector que los internos. Según el *Observatorio de la negociación colectiva* (Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos, 2015), sólo ocasionalmente se incorporan a los convenios técnicas o instrumentos novedosos. La utilización del IPC y una cláusula de garantía vinculada a esta variable es el criterio clásico por excelencia.

Los sucesivos ANC han llamado a una relación más estrecha entre salario y productividad y a una adecuación con los nuevos sistemas de organiza-

ción del trabajo, buscando fórmulas de adaptación de mayor eficiencia retributiva. Aunque de forma leve, se aprecian nuevas fórmulas en el proceso de formación de salarios, destacando las ligadas a resultados de la empresa (sobre ventas, resultado de explotación, EBITDA...), según cifras de producción (unidades producidas, número de clientes, ...), en función de la consecución de objetivos, del desempeño individual, o mediante la combinación de estos y otros factores. A destacar también que algunos convenios regulan un salario de ingreso en la empresa, tomando como referencia objetiva el nivel de experiencia del trabajador que posibilita una diferencia salarial. Por último, la negociación colectiva está jugando también un papel importante para eliminar discriminaciones retributivas, directas o indirectas, eliminando aquellas referencias feminizadas con retribución inferior.

Los criterios de actualización suelen completarse, sobre todo en los convenios supra empresariales, con una cláusula de garantía salarial, en clara tendencia decreciente en los últimos años ya que en el último quinquenio se contempla en poco más del 10% de los convenios. Casi todas estas cláusulas toman como referencia el IPC real en un período determinado, pero sus formulaciones son muy variadas y han conllevado cierta conflictividad.

Como se señaló al principio de estas líneas, la fijación de salarios mediante el contrato de trabajo individual se mide por parámetros distintos, más vinculados a la situación del mercado de trabajo de referencia y a factores como el grado de cualificación del trabajador o su experiencia laboral, las características del puesto a desempeñar, el grado de responsabilidad y dedicación, el sector de actividad, etc. Es este ámbito en el que se aprecia un nivel de diferenciación salarial más acusado entre individuos. A este respecto, resultan muy ilustrativos los datos que ofrece la Encuesta de Estructura Salarial, así como el Índice de Precios del Trabajo (IPT), de nueva creación.

En conclusión, la formación de salarios en España se lleva a cabo de forma colectiva y muy mayoritariamente en el ámbito superior a la empresa, bajo un modelo tradicional de estructura retributiva que ha sufrido escasas innovaciones, pudiendo apreciarse un mayor dinamismo en la determinación salarial en el marco del contrato individual de trabajo. El legislador laboral ha tratado de impulsar en los últimos años herramientas de adaptabilidad de las empresas ante los cambios económicos y productivos, entre otras las salariales.

Fernando Moreno Piñero
Consejero.

Analistas de Relaciones Industriales S.A.