

Buenas y malas prácticas de la negociación colectiva

por José Ignacio Conde-Ruiz
(Universidad Complutense de Madrid y Fedea)

Juan José Dolado
(Universidad Carlos III)

y Florentino Felgueroso
(Universidad de Oviedo y Fedea)

Existe una coincidencia general, por parte del gobierno, los agentes sociales y expertos tanto jurídicos como económicos, sobre el diagnóstico de las deficiencias de nuestro modelo de negociación colectiva. Las divergencias se encuentran en el modo en el que se ha de producir la reforma: si se ha de ser mediante modificaciones sustanciales en la regulación que incentiven a los agentes sociales a cambiar el modelo, o si pueden conseguir mejorarlo, de forma autosuficiente, sin (grandes) cambios en la regulación. Quienes no están por la labor de realizar modificaciones legales las anticipan como “inconstitucionales” y afirman que pueden cohibir la voluntad negociadora.

Hay una cosa clara: la negociación colectiva establece un marco suficientemente amplio para que quepan en ella buenas y malas prácticas. A modo de ejemplo, proponemos analizar en detalle dos convenios colectivos antagónicos: el Convenio de la Industria Química (CIQ) y el Convenio General de la Construcción (CGC). El primero no debería hacer grandes cambios para incorporar las “9 Propuestas de Fedea para la Reforma de la Negociación Colectiva” (<http://www.fedea.net/negociacion-colectiva/>). El segundo, por el contrario, recoge una buena parte de las malas prácticas que persigue eliminar nuestras propuestas. Nos centraremos fundamentalmente en aspectos relacionados con la vinculación entre productividad y salarios.

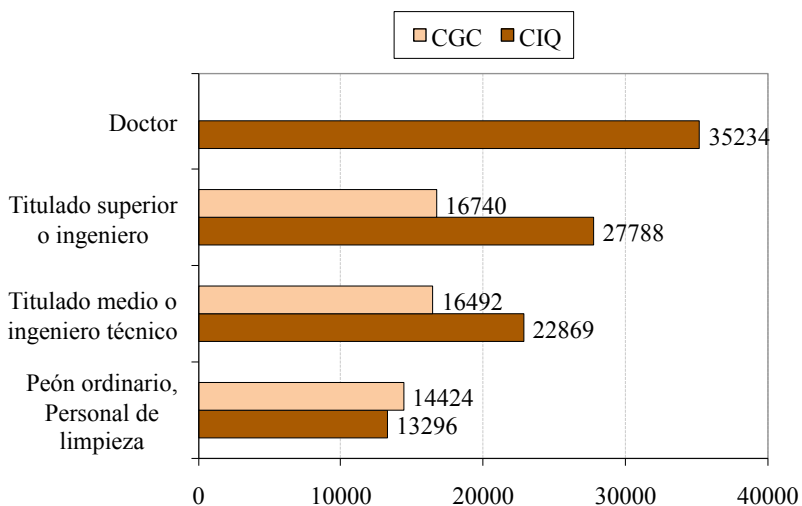
Estructura de la negociación

En la actualidad, los representantes de los trabajadores y empresarios pueden establecer la estructura de la negociación colectiva (NC) en su sector, en especial, las reglas de concurrencia, facilitando o dificultando la aparición de convenios de empresa. En este contexto, un ejemplo de buena práctica es del CIQ que establece una estructura de la NC del sector en tres niveles: el convenio nacional, los convenios de empresa (autónomos en sí mismos, salvo que sus firmantes acuerden la supletoriedad del convenio colectivo nacional) y los pactos de aplicación en las empresas (Art. 1.2 y Art 2 CIQ). Además, este convenio tenía regulada la posibilidad de descuelgue salarial (Art. 35). A su vez, el CGC considera que el sector está “suficientemente cubierto” con otros tres niveles: el convenio y los acuerdos sectoriales nacionales y los convenios provinciales, no dando facilidades ni para convenios ni para acuerdos a nivel de empresa (Art 11).

Salarios relativos y negociación sobre la masa salarial

Ambos convenios establecen remuneraciones mínimas por categorías o grupos profesionales. Como se puede observar en el siguiente Gráfico 1, el CGC fija un abanico salarial mucho más comprimido, con un mayor salario para las ocupaciones de menor cualificación y un menor salario para las de mayor cualificación que el CIQ. De esta forma, impone mayores dificultades al ajuste entre la productividad y los salarios, dando pie además a que se generen problemas de empleo y movilidad sectorial.

Gráfico 1: Retribuciones anuales brutas mínimas garantizadas (2010, sin revisar, en €)



Con la aplicación de aumentos salariales anuales, las tablas salariales se acaban manteniendo inalteradas a lo largo del tiempo, lo cual impide los ajustes de salarios a cambios en la productividad. Sin embargo, otra de las “buenas prácticas” del CIQ es que también permite realizar ajustes de abanicos salariales dentro del mismo grupo profesional y entre los distintos grupos profesionales. ¿Cómo? Negociando aumentos salariales sobre la masa salarial y dejando una reserva para este propósito (1% de los 2,6% de aumento salarial en los años 2008 y 2009, Artículo 33 del CIQ). Esta forma de determinar los salarios facilita su vinculación con la productividad, permitiendo cambiar los salarios relativos con el paso del tiempo. Por el contrario, el CGQ dedica 21 artículos a los conceptos

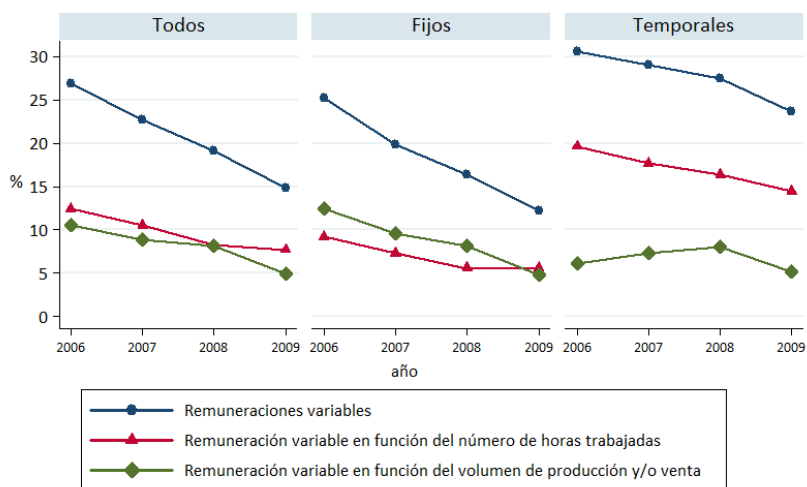
y estructura de las retribuciones sin que, en ninguno de ellos (al igual que en la mayoría de los convenios de sector), se atisbe la mínima posibilidad de que los aumentos salariales pactados se puedan distribuir para cambiar los salarios relativos o primar más un concepto retributivo que otros.

Incentivos a la productividad

Otra forma de vincular los salarios a la productividad es estableciendo una parte variable en la retribución total, para que esté vinculada con el rendimiento del trabajador. En un estudio reciente de Dolado, de la Rica y Vegas¹ se muestra con los datos de la Encuesta de Estructura Salarial para el año 2006 que un 22% de los trabajadores tendrían algún componente variable en su remuneración. Otros datos, procedentes de la Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (ECVT) dan una proporción similar, con algo más de información sobre el tipo concepto que es variable. El Gráfico 2 muestra cómo y porqué ha ido cayendo desde el inicio de la crisis. Las diferencias entre fijos y temporales son patentes: los primeros son algo más propensos a tener salarios variables en función de la productividad, los segundos en función del número de horas. La proporción de remuneraciones variables cae porque se trabajan menos horas, el ajuste se ha producido vía despidos de temporales y se produce menos, dando lugar a menos primas. Pero lo que queda patente es la bajísima proporción de trabajadores que perciben una remuneración en función de la productividad en la actualidad: sólo un 4% frente a un 10% antes de la crisis.

¹ Dolado, Juan José, Sara de la Rica y Raquel Vegas (2010): "Performance Pay and the Gender Wage Gap: Evidence from Spain", IZA Discussion Papers n° 5032

Gráfico 2: Asalariados del sector privado (no directivos) con remuneración variables



Fuente: Encuesta de Calidad de Vida en el Trabajo (MTIN)

En el año 2008, un 50% de los trabajadores cubiertos por convenios de empresa tenían alguna cláusula sobre incentivos ligados a la productividad. En los convenios de ámbito superior a la empresa, sólo un 20%.

Ahora bien, ¿qué pueden hacer los convenios de sector en esta materia? De nuevo, el CIQ y el CGC nos ofrecen ejemplos de buenas y malas prácticas. En su artículo 34, el CIQ establece que las empresas, de forma voluntaria, podrán implantar un sistema de retribución variable individual adicional a los incrementos pactados en función de la consecución de objetivos. Además, en su artículo 9, establece que, en ausencia del acuerdo exigido o arbitraje externo, o hasta que no se encuentre una solución vía acuerdo, laudo o resolución judicial, la implantación del nuevo sistema de rendimientos o de trabajo será facultad y decisión de la Dirección de la Empresa. Por el contrario, el CGC, ilustra lo complicado que puede resultar la implantación de un sistema de incentivos a la productividad en las empresas. Además de no hacer mención ninguna a retribuciones variables, le dedica ni más ni menos que 17 artículos a la regulación de la ordenación del trabajo y la productividad, en especial, a “tablas de rendimientos normales”, creándose una “Comisión Sectorial de Productividad”, que dictará las oportunas normas de homogeneización (entre empresas) y se encargará de la revisión de las tablas cuando lo considere oportuno”.

No entramos en cómo se han ido negociando los aumentos salariales antes y durante esta crisis en ambos sectores, daría lugar para otra entrada con conclusiones similares.

Conclusiones

En definitiva, son estos sólo unos ejemplos de dos modelos de negociación antagónicos. Mientras que el CGC representa las “malas prácticas”, el CIQ constituye un compendio de “buenas prácticas” y nos muestra que, con el marco actual, también es posible establecer mecanismos que permitan vincular los salarios con la productividad vía negociación colectiva. El problema es que este convenio, de un sector fuertemente expuesto a la competencia exterior, constituye una rareza en el panorama de nuestra negociación colectiva. Lo que prima es el CGC o, peor aún, sectores donde solo existen convenios provinciales que perpetúan un modelo de negociación colectiva que ya debería pertenecer al pasado. La pregunta es si los agentes sociales pueden conseguir generalizar el modelo del CIQ al resto de sectores sin reformas de la regulación. Nuestra opinión es pesimista: sin reformas no habrá incentivos entre patronal y sindicatos para mejorar el modelo vigente de negociación colectiva.

Publicado en Nada es Gratis, el 16/03/2011