

ECONOMÍA / POLÍTICA

La patronal aparca la moderación salarial y ofrece subidas de hasta el 3%

CIRCULAR DE NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE LA CEOE/ Recomienda a las empresas incrementos de “en torno” al 2%, en la parte fija del salario, más un tramo variable del 1%, ligado a la productividad. Es la mayor subida desde 2008.

M. Valverde. Madrid

La patronal CEOE ha ordenado a los empresarios que abran la mano en las propuestas salariales, si se lo pueden permitir, pero, a cambio, deben exigir una modernización de los contenidos de los convenios. Así, la confederación plantea un incremento salarial para este año de hasta el 3%, dividido en los siguientes tramos: “Una parte fija [de la retribución] de en torno a un 2%, más un tramo variable del 1%”. Esta última parte estará en función de “los conceptos que en cada convenio se determinen”. Por ejemplo, de la mejora de la productividad, de los resultados o de la reducción “del absentismo [laboral] injustificado”. Es la mayor subida desde 2008. Así se recoge en la *Circular para la Negociación Colectiva* que CEOE ha enviado a sus 3.000 organizaciones asociadas, a la que ha tenido acceso EXPANSIÓN.

De esta forma, la patronal plasma en la Circular a sus asociados el acuerdo para la negociación colectiva a la que llegó el año pasado con los sindicatos CCOO y UGT. Fue un pacto para el trienio 2018-2020. No obstante, de forma indirecta, la Circular es una respuesta a la presión que los dos sindicatos van a poner en marcha en las empresas para que se plasme el acuerdo en los convenios. Hay que tener en cuenta que el año pasado la media salarial pactada en convenio fue del 1,75%. Es decir, 0,25 punto menos que el 2% acordado de incremento para la parte fija, y 1,25 puntos menos que el tope del 3% acordado.

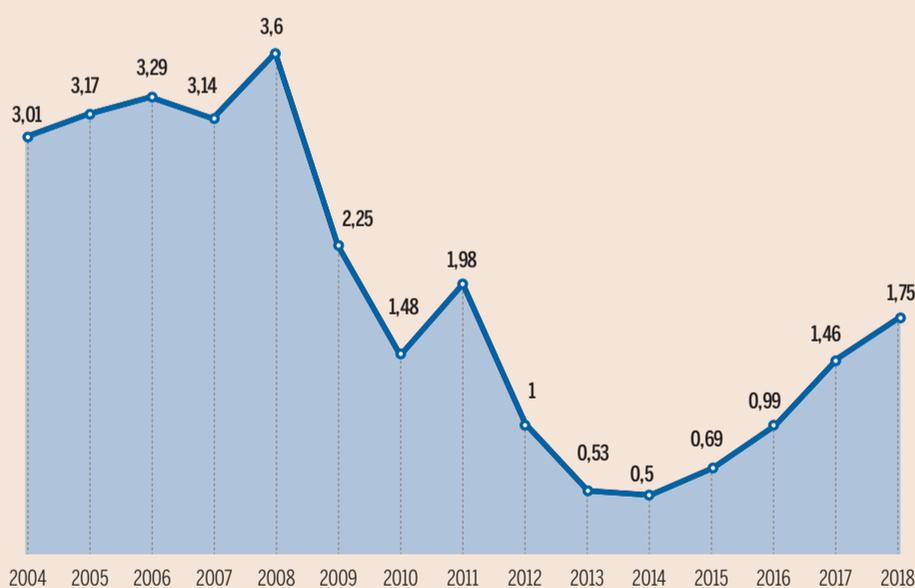
Los sindicatos creen que muchas empresas se resisten a cumplir el acuerdo con la patronal CEOE. Sobre todo, en empezar a elevar el convenio mínimo hasta los 1.000 euros mensuales, que es el objetivo para 2020. De hecho, las empresas serán uno de los objetivos de CCOO y UGT en la protesta que preparan para el 8 de febrero. Ese día, las dos centrales pedirán también al Gobierno que regule los acuerdos alcanzados para derogar la reforma laboral del PP, en lo que se refiere a la negociación colectiva.



La ministra de Trabajo, Migraciones y Seguridad Social, Magdalena Valerio, el pasado 10 de diciembre de 2018, con el presidente de la patronal CEOE, Antonio Garamendi, y los secretarios generales de CCOO, Unai Sordo, al fondo, a la izquierda, y de UGT, Pepe Álvarez.

PACTOS SALARIALES EN CONVENIO

En porcentaje.



Fuente: Ceoe

Expansión

Precisamente, la CEOE recomienda a las empresas fijar, de manera progresiva, un salario mínimo de convenio de 14.000 euros anuales –en doce mensualidades y dos pagas extraordinarias– hasta 2020. Ahora bien, la patronal aconseja a las empresas que condicionen el incremento del sala-

rio mínimo “a la renovación del convenio”. Esto quiere decir que los empresarios deben exigir a los sindicatos contraprestaciones que den mayor flexibilidad interna a las empresas. Dicho de otra manera, los empresarios deben evitar que la negociación se limite sólo al aspecto salarial.

Por esta razón, la patronal afirma que en la discusión de las retribuciones, “los negociadores deben tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito”. Es decir, la situación del sector o de la empresa en su propio mercado. “De forma que la cifra resultante [del salario] permi-

ta a los sectores y a las empresas, en particular las abiertas a la competencia internacional, mantener su posición actual y no verse perjudicadas respecto a sus competidores”.

Por lo tanto, la Circular de la CEOE sostiene que “el crecimiento de los salarios, donde lo permita la realidad eco-

nómica de los territorios, sectores y empresas, el convenio debe conjugar el aumento del poder adquisitivo de los trabajadores y la mejora de nuestra competitividad, y con ello, contribuir a preservar y crear empleo”.

La racionalización

Por lo tanto, CEOE sostiene que “es preciso promover desde la negociación colectiva la racionalización de las estructuras salariales, sustituyendo conceptos retributivos obsoletos e improductivos, como la antigüedad”. La patronal se refiere al concepto de la nómina que retribuye el tiempo del trabajador en la empresa y, también en la administración. Por ejemplo, con los trienios o quinquenios.

La patronal concluye este capítulo de la Circular subrayando que “es necesario que los criterios de aplicación salarial sean objetivos en la delimitación de la retribución variable y atiendan a las realidades específicas de cada sector o empresa”.

Precisamente, ligada a la modernización de los convenios, está la controvertida cuestión de la prórroga de los mismos, incluso, aunque hayan caducado. Esta cuestión se conoce, técnicamente, como la *ultraactividad*.

Por esta razón, CEOE y Cepyme, la patronal de la pequeña y mediana empresa, defienden lo siguiente: “Los acuerdos sobre la vigencia de los convenios y, en su caso, la *ultraactividad*, deben ser utilizados para dinamizar la negociación, renovar los contenidos de los convenios y lograr los objetivos empresariales”. Hay que tener en cuenta que las limitaciones que puso la reforma laboral de 2012 a la prórroga de los convenios creó, en algunos casos, un problema de falta de protección de los trabajadores, al dejarles sin la cobertura del convenio.

Por eso, los empresarios defienden la vigencia de los mismos, y su prórroga, pero a cambio de introducir “los elementos de flexibilidad que permitan a las empresas su adaptación a los elementos cambiantes del mercado”.

CEOE condiciona la subida a 1.000 euros del salario mínimo a la renovación del convenio

La patronal recalca que el incremento de los salarios debe permitir mantener la competitividad

Los empresarios aceptan la prórroga del convenio caducado, a cambio de modernizarlo