

ECONOMÍA / POLÍTICA

Los salarios empiezan a perder poder adquisitivo por primera vez desde 2013

7,4 MILLONES DE TRABAJADORES FIJAN SUS CONDICIONES LABORALES EN 3.000 CONVENIOS/ La retribución media pactada aumentó un 1,06% en 2016; casi medio punto menos que la subida del 1,5% de la inflación.

M.Valverde. Madrid

El crecimiento de los precios del petróleo empieza a pasar factura a la vida diaria de los ciudadanos. La escalada de la inflación al 1,5% a finales de 2016 ha terminado restando casi medio punto de poder adquisitivo a los salarios pactados en convenio. El año pasado la media de las retribuciones, incluida la aplicación de las cláusulas de revisión, fue del 1,06%. En 2016, 7,4 millones de trabajadores regularon sus condiciones laborales en 2.956 convenios, según informó ayer el Ministerio de Empleo y Seguridad Social.

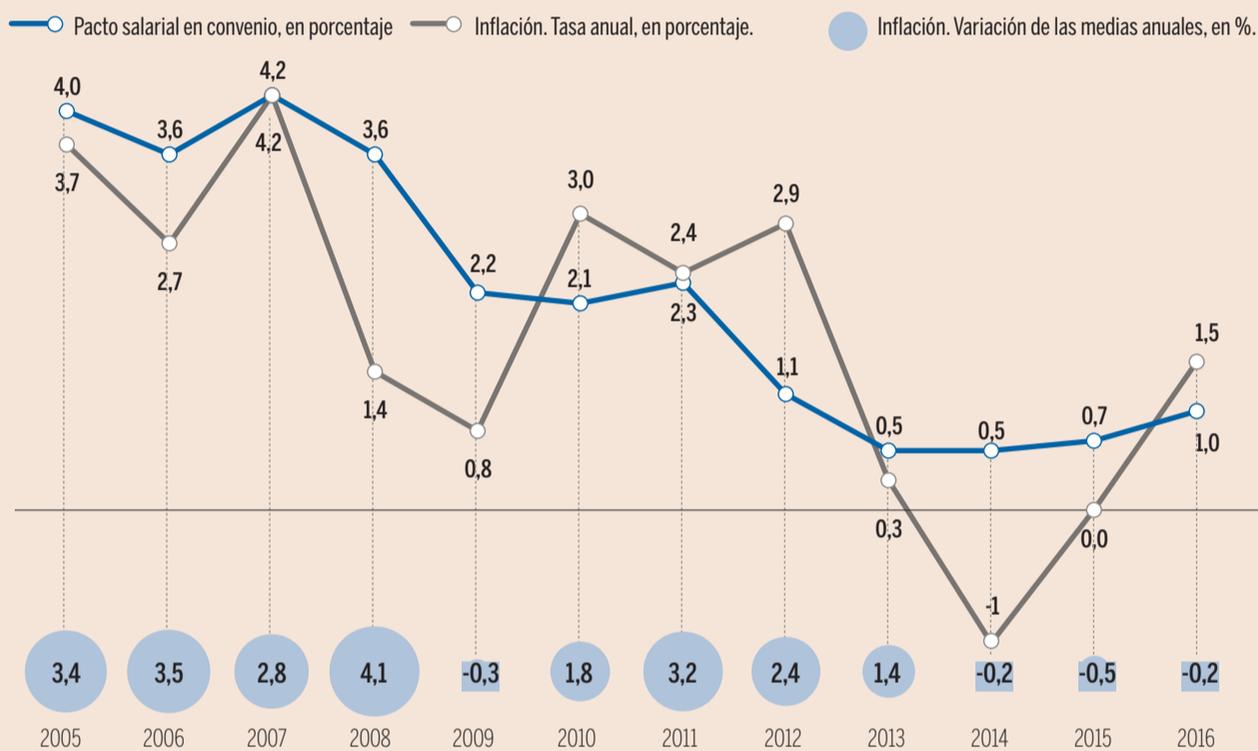
Por lo tanto, es la primera vez desde 2013 que los salarios pierden poder adquisitivo respecto a la inflación. Este hecho podría resucitar las cláusulas de revisión para actualizar las retribuciones respecto a los precios que las patronales CEOE y Cepyme consiguieron reducir del acuerdo con los sindicatos. Máxime si la inflación supera este año un crecimiento del 1,5%.

La última vez que los salarios perdieron poder adquisitivo fue en 2012 cuando, en plena crisis económica, la inflación creció un 2,9%, y la media de los salarios pactados en convenio aumentó un 1,16%. A partir del año siguiente –en 2013–, y a pesar de las subidas muy moderadas de las retribuciones acordadas en la negociación colectiva, los trabajadores fueron ganando poder de compra respecto a la evolución de los precios.

Inflación media

Si se considera que la inflación media del año registró una caída de dos décimas [-0,2%], los salarios ganaron de media, en 2016, ocho décimas de poder adquisitivo. Esto fue posible gracias, sobre todo, a la caída de los precios del petróleo en los tres últimos años. La falta de acuerdo sobre los niveles de producción entre las principales potencias petrolíferas desencadenó una guerra de precios en el mercado que, en enero del año pasado llevó a tocar fondo al precio del barril de Brent, con 28,30 dólares por unidad, que es el de referencia en la

LA BATALLA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA



Fuente: INE, Ministerio de Empleo y Seguridad Social

Infografía Expansión

Unión Europea. Precisamente, los últimos pactos entre las potencias productoras de dentro y de fuera de la OPEP, han duplicado el precio del barril hasta los 55 dólares por unidad. Ésta es la razón principal de que la inflación haya crecido tanto en el último trimestre del año. Hay que tener en cuenta que España impor-

ta el 99% de los carburantes que consume.

Otra razón que ha influido en la subida de los precios es el fuerte crecimiento del consumo de los hogares. La creación de empleo de los dos últimos años ha estimulado el poder de compra de las familias. El año pasado, con los datos de la Seguridad Social, la eco-

nomía creó 540.600 puestos de trabajo. Máxime, cuando los salarios ganaban poder adquisitivo, a pesar de la moderación de los últimos años. El incremento del 1,06% de las retribuciones en 2016 es inferior al crecimiento de la inflación del 1,5%, que curiosamente es el techo salarial pactado para el año pasado entre

la patronal y los sindicatos. El dato de los salarios pactados en convenio en 2016 coincide con la negociación que mantienen las patronales CEOE y Cepyme con los sindicatos CCOO y UGT, para la renovación del acuerdo para este año –ver información en esta página–. Además de la inflación en tasas negativas, la modera-

El 90% de las empresas que sale del convenio superior lo hace por los salarios

ción de los salarios en la negociación colectiva de los últimos años se debe a varias razones: en primer lugar, a la depresión económica, que llegó a destruir 3,7 millones de puestos de trabajo.

En ese contexto, el pacto predominante en la negociación colectiva fue congelación o reducción de los salarios a cambio de mantener o recortar el menor número posible de puestos de trabajo. Otra razón que ha impulsado notablemente la moderación salarial se debe a la reforma laboral, que entró plenamente en vigor en julio de 2012.

La nueva norma autorizó a las empresas a salirse –descolgarse– del convenio sectorial para formar su propio acuerdo. Incluso, muchos subsectores han intentado o han conseguido independizarse del convenio mayor, aprovechando, además, que la reforma laboral ha quitado poder de representatividad a las grandes patronales y sindicatos. Todo esto ha hecho que en multitud de convenios se han fijado los salarios por debajo de los anteriores. Sobre todo, en los sectores con mano de obra intensiva, como en las empresas multiservicios; la limpieza, la construcción o la seguridad. Según Empleo, el 90% de las inaplicaciones de convenios se deben a la necesidad de incumplir la cuantía salarial pactada por el acuerdo superior. Otro dato: el 85,6% de las empresas en esta situación tiene entre 1 y 49 trabajadores.

UGT amenaza con no pactar con la patronal

MV. Madrid

El crecimiento de la inflación al 1,5% a finales de 2016, junto a la ecología positiva en los tres últimos años, puede resucitar la tensión que había en la negociación colectiva antes de la crisis económica. Incluso, con la reaparición masiva de las cláusulas de revisión que las patronales CEOE y Cepyme consiguieron eliminar de los últimos acuerdos con los sindicatos. Con ello, muchos convenios han perdido una referencia casi automática para los salarios a mitad del ejercicio o finales de año.

Por esta razón, el secretario general de UGT, Pepe Álvarez, amenazó ayer a los em-

presarios con no renovar este año el acuerdo para la negociación colectiva, si CEOE y Cepyme no garantizaban la existencia de una horquilla salarial. Es decir que, por lo menos, los empresarios acepten un crecimiento mínimo de los salarios de acuerdo con la evolución positiva de la economía. El Producto Interior Bruto (PIB) creció un 3,2% en 2015, lo mismo que pudo haber ocurrido en 2016. Para este año, el Gobierno ha calculado un crecimiento de la economía del 2,5%.

En este contexto, Álvarez mandó su mensaje a la patronal: “No pasa nada si no hay acuerdo, porque para ir a un acuerdo sin bandas salariales,

mejor que no haya. No vamos a dejar que el 0% [salarial] sea una opción porque las empresas están ganando dinero”, dijo el dirigente de UGT. Álvarez amenazó con elevar la conflictividad en la negociación colectiva para “discutir el incremento salarial convenio a convenio”.

El sindicato socialista y CCOO han planteado a CEOE y Cepyme un incremento salarial para el próximo año de entre el 1,8% y el

Álvarez advierte a CEOE de que la discusión convenio a convenio elevará la conflictividad laboral

3%, en función de la situación del sector y de la empresa. Las patronales prefieren mantener el techo salarial pactado en 2016, con un 1,5%. Las confederaciones empresariales han visto que los acuerdos salariales pactados en convenio –con una media del 1,06%– transcurren por debajo de lo que ellos pactaron en 2016 en un 1,5% con los sindicatos para el conjunto de la economía.

Incluso, aunque el Gobierno está trabajando en los presupuestos de este año, el primer proyecto para los salarios de los funcionarios en 2017 es una subida del 1%. Y, sin duda, ésta es una referencia que también utilizan los

empresarios para la negociación colectiva. Por esta razón el dirigente de UGT acusó al Gobierno y a los empresarios de bloquear la negociación colectiva y el diálogo social. “Hay una cerrazón en el Gobierno y en la CEOE y Cepyme que hace inviable la negociación y no se han dado cuenta de que en el Parlamento las cosas han cambiado y de que el PP no tiene mayoría absoluta”. El dirigente de UGT se refirió así al hecho de que la izquierda está en condiciones de aprobar muchas propuestas si dialoga con el PNV y el Partido Demócrata catalán, que están muy interesados en debilitar al Gobierno.