

ECONOMÍA Y TRABAJO

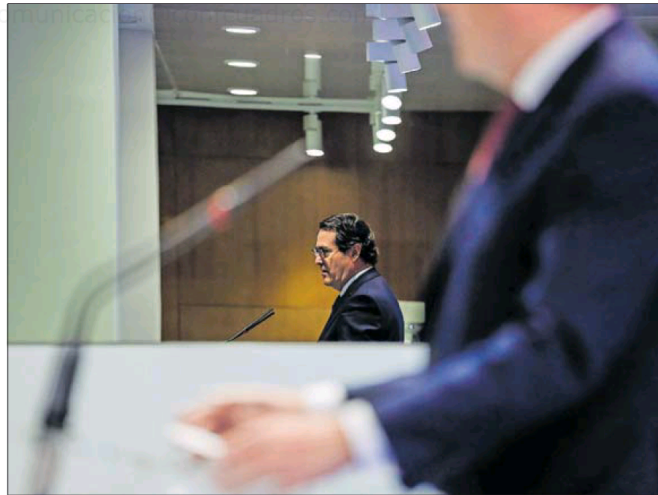
Sindicatos y empresarios rompen las negociaciones para subir los salarios

Las diferencias hacen imposible un pacto que pueda entrar en vigor en 2022

GORKA R. PÉREZ, Madrid
Ante la imposibilidad de alcanzar un acuerdo, sindicatos y empresarios decidieron ayer suspender las negociaciones para definir una senda de crecimiento de los salarios para los próximos años con la que hacer frente a la elevada inflación. Las diferencias entre los agentes sociales sobre la incorporación de cláusulas que permitan incrementar los salarios de acuerdo con el IPC anual al comienzo de cada ejercicio han resultado claves para dar por concluida cualquier posibilidad de sellar un pacto que pueda tener efectos en 2022. Esta decisión, adoptada tras el nuevo fiasco del encuentro de ayer, no implica que las conversaciones entre centrales y patronales sobre esta materia se hayan cancelado indefinidamente. Seguirán hablando en el futuro, pero las condiciones del hipotético acuerdo no se aplicarán este año.

“Para CC OO, teniendo en cuenta el crecimiento de la inflación, la inestabilidad e incertidumbre de los precios, la cláusula de revisión salarial es fundamental, como única garantía de mantenimiento del poder de compra de los salarios”, aseguraron fuentes del sindicato. “Las organizaciones empresariales mantienen su postura de no contemplar en un acuerdo general dicha cláusula de revisión, por lo que las partes han dado por cerrada la mesa de negociación para este año”, añadieron. Fuentes de UGT confirmaron que el de ayer fue el último capítulo de los encuentros con la patronal, y señalaron que “más adelante” verán “si se retoma el tema”.

Un portavoz de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE) justificó el cese de las reuniones asegurando que “las posiciones siguen muy alejadas entre las partes”, lo cual



Antonio Garamendi, en un discurso pronunciado a finales de abril en la sede de la CEOE. / C. LUJÁN (EP)

hace imposible que se pueda alcanzar un acuerdo “en estos momentos”. Su presidente, Antonio Garamendi, quiso descargar de responsabilidades al organismo que dirige asegurando que “la CEOE no se levanta [de la mesa de negociación] nunca, ni rompe nada”, aunque señaló que en este caso no les ha quedado otro remedio. “Lógicamente, si la oferta que te plantean no es negociable...”, añadió antes de que comenzara su visita al Centro de Recepción, Atención y Derivación (Creade) de Fira de Barcelona. Sin embargo, desde el órgano de representación empresarial avanzaron que en el caso de que no sea posible llegar a un pacto con los sindicatos en los próximos meses formularán “un documento propio de

recomendaciones para la negociación colectiva”.

Es la primera vez, con la salvada de las últimas subidas del salario mínimo interprofesional (SMI), que el diálogo social fracasa estrepitosamente tras dos años más que fructíferos acordando fórmulas (como la expansión de los ERTe) con las que contener los estragos económicos de la pandemia. Cinco meses de desencuentros han bastado para que sindicatos y patronales hayan evidenciado su incapacidad para renovar el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), caducado desde 2020. Un chasco que deja sin hoja de ruta que oriente las negociaciones sobre la actualización o prórroga de los convenios para este

La CEOE asegura que “las posiciones siguen muy alejadas entre las partes”

“La cláusula de revisión salarial es fundamental”, creen fuentes de CC OO

año, y que, como adelantaron los sindicatos en la manifestación del Primero de Mayo, derivará en una mayor conflictividad social a partir de la convocatoria de manifestaciones.

A pesar de que el punto de partida de esta negociación evidenciaba un complejo desarrollo de las reuniones, la realidad es que los puntos de vista de los agentes sociales apenas han variado en todo este tiempo. Las cláusulas salariales, una fórmula por la cual los sueldos serían revisados a final de cada año e igualados de acuerdo con la inflación, han supuesto un muro infranqueable para representantes de trabajadores y empresarios. Ha dado igual que la senda de crecimiento de los sueldos para los próximos tres años —de alrededor de un 9%—, fuera un marco asumible por ambos.

Incertidumbre

De hecho, tanto UGT como CC OO eran conscientes de que la situación de incertidumbre actual, generada, principalmente, por los efectos de la ofensiva rusa en Ucrania, exigía un aumento moderado de los sueldos para 2022, que iría incrementándose para los siguientes dos años. La exigencia para este ejercicio era de un alza del 3,5%, muy alejada del dato de inflación de abril, que se situó en el 8,4%.

Esta propuesta del 3,5% sintonizaba con la oferta realizada por la CEOE en una de las anteriores reuniones, en la que se recogía también una actualización del 2,5% para 2023, y del 2% para 2024. Sumando los tres ejercicios, a lo largo del trienio los salarios se incrementarían en un 8%, pero sin posibilidad de revisión mediante cláusulas de salvaguarda. La resistencia de los patronos residía a que por medio de estas cláusulas ya en los primeros dos años pudiera superarse el montante final, algo que, de ser así, generaría en su opinión un desequilibrio en el reparto de los costes de la inflación que pondría en serio riesgo la subsistencia de muchas compañías. A esta circunstancia se le unía la inmovilidad de los sindicatos en lo que definían como “una línea roja”, que ha terminado por propiciar un bloqueo insalvable.

OPINIÓN / CHUS ESCOBAR y JUAN PABLO RIESGO

Un impulso al plan de país

El pasado 30 de abril se cumplió un año desde que España remitiera formalmente a Bruselas el *Plan de Recuperación, Transformación y Resiliencia*.

Un año después, el éxito que supone la propia puesta en marcha del Plan de Recuperación, el desembolso de 19.000 millones a las arcas públicas desde la Comisión Europea o el cumplimiento de los primeros hitos y objetivos comprometidos, conviven con un lento proceso de llegada efectiva de los fondos a la economía real, dudas en torno a la eficacia y eficiencia de algunas de las inversiones financiadas, así como cierta incertidumbre y cautela alrededor de algunas de las reformas que se van materializando. Y, en ese contexto, las consecuencias económicas de la invasión rusa en Ucrania y el repunte de la inflación amenazan nuevamente la recuperación.

Tras el importante avance que ha supuesto el comienzo del despliegue del plan español, el primero en recibir la prefinanciación y el primer desembolso europeo, estamos a tiempo de reforzar ese impulso inicial, corregir los defectos y potenciar las virtudes en este primer año de ejecución del mecanismo de recuperación, para impulsar la transformación de la economía, al tiempo que contribuir al proceso de integración política y fiscal europea. La adenda al plan, en elaboración para incorporar los 80.000 millones de euros de préstamos todavía no solicitados, así como la incorporación de unos 4.000 millones adicionales en concepto de transferencias, debido al peor comportamiento del PIB en 2021 frente a lo previsto inicialmente (lo que elevará el plan hasta los 154.000 millones), podrían ser una gran oportunidad.

Aparte de actualizar y ampliar el plan priorizando y reforzando las actuaciones orientadas a reducir la dependencia energética e impulsando reformas por el lado de la oferta, lo que contribuirá a mitigar el impacto del *shock* provocado por la invasión rusa en Ucrania, estamos a tiempo de dar un nuevo y definitivo impulso a nuestro *plan de país*. A tiempo de reforzar los consensos políticos, sociales y territoriales en torno a la definición, ejecución y seguimiento del plan; ampliar la ambición de las reformas comprometidas y su alineamiento con las recomendaciones del semestre europeo; reforzar los mecanismos de diálogo y corresponsabilidad entre los diferentes niveles de Administración; seguir acelerando la digitalización de los procedimientos administrativos para la ejecución de inversiones; maximizar el uso de incentivos

fiscales como vía de canalización de los fondos; o incorporar otros proyectos de inversión en capital humano con alta capacidad de absorción de fondos vinculados a reformas estructurales (bono complemento salarial formación y aprendizaje, ayudas empresariales a la financiación de cuentas individuales de capitalización que impulsen la movilidad laboral, o el impulso de una plataforma nacional de perfilado, *reskilling/upskilling* e intermediación laboral, por ejemplo). A tiempo de ampliar la participación del sistema financiero en la canalización de los fondos y reforzar los mecanismos de transparencia, difusión de la información y comunicación de resultados, entre otras medidas.

Es un gran reto, pero no podemos dejar pasar esta extraordinaria oportunidad que ofrece el proyecto de integración europea, en esta ocasión, a través de NextGenerationEU. Este aniversario que celebramos nos debe comprometer a dar un nuevo y definitivo impulso a nuestro *plan de país*.

Chus Escobar y Juan Pablo Riesgo son socios de EY.