

## ECONOMÍA Y TRABAJO



Pepe Álvarez, Unai Sordo y Antonio Garamendi, de izquierda a derecha, en el foro Wake up, Spain!, el pasado lunes en Madrid. / CHEMA MOYA (EFE)

# Los agentes sociales enfrían las expectativas de un pacto de rentas

CEOE, UGT y CC OO, incapaces de renovar el acuerdo para la negociación colectiva

**GORKA R. PÉREZ, Madrid**  
La renovación del Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) que dirimen sindicatos y patronales navega por aguas gélidas y lo hace, además, en medio de una semana clave. Tras varios cruces de declaraciones que han enfriado la relación entre los agentes sociales, los secretarios generales de los sindicatos UGT, Pepe Álvarez, y CC OO, Unai Sordo, se reunieron este pasado lunes con los presidentes de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales (CEOE), Antonio Garamendi; y de la patronal de pequeñas y medianas empresas (Cepyme), Gerardo Cuerva, para tratar de acelerar el ritmo de las conversaciones, y trazar una senda de crecimiento de los salarios para los próximos tres años que combata el mordisco de la inflación sobre las nóminas. Sin embargo, durante el encuentro volvió a evidenciarse la distan-

cia que existe entre ambos bandos respecto a cuál debe ser el tamaño porcentual de esta subida hasta 2024.

Tras este último encuentro, corto y sin avances, fuentes conocedoras de la negociación señalan que los secretarios generales de las distintas patronales han sido convocados por la CEOE a una reunión interna este viernes, en la que se fijará la postura definitiva del órgano de los empresarios. Estas mismas fuentes no descartan que en ella Garamendi planee la desestimación del acuerdo, y proponga tan solo una serie de recomendaciones, basadas en las previsiones del Banco de España acerca de la evolución de la inflación para los próximos años. La medida de referencia estaría vinculada a la inflación subyacente, esto es, la que no toma en cuenta los precios de la energía y ni el de los productos alimenticios sin elaborar.

En sus últimas proyecciones, el órgano supervisor prevé que 2022 termine con una inflación media anual del 7,5%; mientras que para 2023 estima que será del 2%, y para 2024 del 1,6%. Unos cálculos que no convencen a algunos empresarios, que consideran demasiado optimistas las proyecciones para los próximos dos años, teniendo en cuenta que es difícil pronosticar cuándo y de qué manera concluirá el conflicto bélico en Ucrania, y que la pandemia todavía no ha desaparecido del todo.

El último planteamiento que habían puesto sobre la mesa los empresarios pasaba por definir una senda menguante de la revalorización de los salarios para el próximo trienio: desde un 2,5% en 2022; el 2% en 2023, y hasta un 1,5% en 2024. Esta horquilla podría verse elevada en hasta un 1% adicional, siempre y cuando las tasas de productividad por em-

El viernes se fijará la postura definitiva del órgano de los empresarios

Las partes están distanciadas sobre el alza de salarios los próximos tres años

pleado y de empleo subieran entre un 2% y un 4%. A esto, los sindicatos respondieron reclamando unas alzas de hasta el 3,5% en 2022; del 3,2% en 2023 y del 3% en 2024, a las que habría de sumarse en cada uno de los ejercicios una revisión del IPC, y añadirle la diferencia. "Lo que tiene que tener claro la CEOE es que una vez que

termine el trienio pactado, los trabajadores no pueden haber perdido poder adquisitivo", señala una fuente sindical, que advierte de que el establecimiento de una cláusula de actualización de los salarios se trata de "una línea roja". Desde el órgano de los empresarios responde que el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores permite a las empresas reducir salarios cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción.

### Ruptura de la paz social

La situación del líder de los empresarios es comprometida. Garamendi, cuyo enfrentamiento con la vicepresidenta y Ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, a cuenta de la prohibición de despedir por causas relacionadas con la subida de los precios energéticos, ha dañado su relación personal, según explican varias fuentes, ha manifestado en reiteradas ocasiones que una subida de los salarios acorde con la inflación castigaria a las empresas, y supondría la asunción como fija de una coyuntura inflacionista que considera circunstancial. Sin embargo, de no definirse un marco de referencia para la negociación colectiva, por bajo que fuera el incremento acordado, representantes de distintos sectores empresariales le han trasladado su preocupación acerca de los efectos que provocaría la ruptura de la paz social, y de la posibilidad de una sucesión de huelgas. Y en el lado opuesto, sectores con una dependencia energética mayor le aprietan para que no se lleve a cabo ninguna subida, ante la incertidumbre de los efectos que puede provocar la invasión de Ucrania por parte de Rusia, de resolución desconocida.

La firma de un nuevo AENC resulta clave para la elaboración del Pacto de Rentas que quiere promover el Gobierno, y que alienta el propio Banco de España, puesto que sin él no es posible abordar la distribución de los costes en una situación de dificultad económica como la actual. Sin embargo, las diferencias entre sindicatos y patronales impiden que por el momento pueda desarrollarse. Fuentes conocedoras de la negociación aseguran que a pesar de no haberse definido una fecha para el próximo encuentro, los contactos seguirán produciéndose en los próximos días para tratar de revertir la situación.

## El Supremo avala que los sindicatos negocien planes de igualdad en empresas pequeñas

**G. R. P., Madrid**  
El Tribunal Supremo ha desestimado el recurso interpuesto por la CEOE contra el real decreto en el que se regulan los planes de igualdad en las empresas, y considera que en aquellas donde no haya representación sindical, los interlocutores para acordarlos podrán ser los sindicatos más repre-

sentativos de su actividad. Esta fórmula no gusta a los empresarios, puesto que consideran que sindicaliza la pequeña empresa y orilla las comisiones *ad hoc* formadas por trabajadores al margen de las centrales.

En su fallo, el Tribunal considera que en ninguno de los artículos de la norma se establecen crite-

rios que difieran ni con el Estatuto de los Trabajadores, ni con la jurisprudencia laboral. También establece que la formación de comisiones negociadoras mixtas, las compuestas por delegados de la empresa y de los sindicatos más representativos del sector cuando no existan representantes sindicales en la empresa, no supone una alteración en la definición de las partes que están legitimadas para participar en la negociación colectiva, como reclamaba el órgano de los empresarios.

En la sentencia, a la que tuvo acceso EL PAÍS, el Supremo invalida el argumento principal de la CEOE para dejar sin efecto el artículo 5.3 del Real Decreto 901/2020: que la negociación colectiva debe correr a cargo de la parte empresarial y la sindical

según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenece la empresa". En la reforma de 2013 "se contempla la existencia de comisiones híbridas o mixtas en relación con la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo", recuerda.

Ante estos dos argumentos, el Supremo es firme: con respecto a la representatividad de este tipo de comisiones, señala que el Estatuto de los Trabajadores dispone que en el supuesto de que en el centro de trabajo no exista representación legal de los trabajadores, estos podrán optar por atribuir su representación "a una comisión de un máximo de tres miembros integrada por trabajadores de la propia empresa" (las mencionadas comisiones *ad hoc*) o "a una comisión de igual número de componentes designados,

según su representatividad, por los sindicatos más representativos y representativos del sector al que pertenece la empresa". En la reforma de 2013 "se contempla la existencia de comisiones híbridas o mixtas en relación con la modificación de las condiciones sustanciales de trabajo", recuerda.

En lo que afecta a la protección de datos, el Supremo concluye que el real decreto "establece que constituida la comisión negociadora y a los efectos de elaborar el diagnóstico de la situación, las personas que la integran tendrán derecho a acceder a cuanta documentación e información resulte necesaria a los fines previstos". De esta forma, resulta necesario que dispongan de esa información para ejercer correctamente su función.