

El pacto salarial se aplicará según la situación económica en cada empresa

ACUERDO PARA LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA/ Los sectores y empresas adoptarán el acuerdo salarial “con situaciones muy desiguales de crecimiento, resultados o incidencia del incremento del SMI”.

M.Valverde. Madrid

Las empresas y sectores podrán adaptar las condiciones salariales propuestas por la patronal y los sindicatos, en función de su situación, resultados o el impacto que tenga en sus costes una subida del salario mínimo interprofesional. En todo caso, el objetivo prioritario de la política salarial debe ser el mantenimiento y la creación de empleo. Es decir, que una empresa o sector, de acuerdo con sus trabajadores, puede decidir congelar los salarios o subir menos de lo que dice el acuerdo interconfederal para la negociación colectiva si, con ello, puede mantener o incluso crear empleo. Y, además, es muy importante que, por primera vez, un pacto de estas características tiene en cuenta el impacto del salario mínimo interprofesional para poder subir, o no, los salarios.

Este último punto se debe a la voluntad de CEOE y Cepyme que, con ello, advierten a los sindicatos y al próximo Gobierno de las consecuencias de seguir subiendo el SMI sin contar con los empresarios. Sobre todo, para los autónomos, las pequeñas y medianas empresas.

Todo esto se recoge en uno de los párrafos más importantes del V acuerdo para la negociación colectiva, que ayer adelantó Expansión.com, y que respaldaron las direcciones de CEOE y UGT. Se espera que la Ejecutiva de CCOO lo apoye hoy.

El párrafo sobre la libertad de los convenios, en “situaciones muy desiguales”, para adaptar el acuerdo de la patronal y de los sindicatos dice lo siguiente: “Los negociadores deberán tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales, de tal manera que la aplicación de las directrices [retributivas] anteriores podrá pactarse en cada sector o empresa, con situaciones muy desiguales de crecimiento, resultados o incidencia del incremento del salario mínimo interprofesional, teniendo como objetivo el mantenimiento y la creación de empleo”.

Con estas premisas sobre el seguimiento del acuerdo entre CEOE y Cepyme, y CCOO y UGT, el pacto establece las



El presidente de CEOE, Antonio Garamendi, con los líderes de UGT, Pepe Álvarez, y de CCOO, U. Sordo.

Los agentes intentan meter un gol a Escrivá

La patronal y los sindicatos han acordado “potenciar desde los convenios fórmulas de jubilación gradual y flexible para facilitar el tránsito desde la vida activa al retiro laboral”. Con ello, los agentes sociales contradicen uno de los cambios que hizo José Luis Escrivá en la regulación de la jubilación en los convenios. Dentro del primer paquete de la reforma de las pensiones, Escrivá pactó con los agentes sociales retrasar desde los 65 a los 68 años la

jubilación voluntaria del trabajador y con todas las condiciones para cobrar toda la pensión. Y, además, a cambio, la empresa debe sustituir por nuevo empleo a ese trabajador o trabajadores. Con ello se suprimió la capacidad de la negociación colectiva de autorizar a las empresas a jubilar a los trabajadores con 65 años, siempre que lo pactase el convenio. CEOE, particularmente, está interesada en tener flexibilidad para adelantar la jubilación de los

trabajadores, con el fin de que las empresas puedan rejuvenecer plantillas y reducir costes. De todas maneras, como señalan las patronales y los sindicatos en el acuerdo, el Gobierno debe cumplir su compromiso de abrir un proceso de negociación sobre la jubilación parcial y el contrato de relevo. Escrivá ha anunciado que en las próximas semanas discutirá estos temas con los agentes sociales y nuevos incentivos para retrasar la jubilación de forma voluntaria.

condiciones salariales siguientes: los salarios subirán un 4% en 2023, y un 3%, respectivamente, en 2024 y en 2025. Es decir, hasta un 10% en tres años.

En todos los casos, si el Índice de Precios de Consumo (IPC) interanual, en diciembre, superase el incremento retributivo establecido en el convenio, los salarios tendrán un “incremento adicional máximo” del 1%, a partir del 1 de enero del año siguiente. Es decir, que CEOE y Cepyme ad-

miten una restauración limitada de la inflación como referencia salarial. Hasta el 1% como máximo. Hay que recordar que los empresarios se negaban rotundamente a volver a ligar los salarios con la inflación. Por eso, la cláusula de revisión tiene un techo del 1%.

El acuerdo fija un techo del 1% para la subida adicional del salario frente a la inflación

Es también una forma de evitar el conflicto, en la confianza de que los precios sigan moderándose, a pesar de las tormentas internacionales, por la guerra en Ucrania y la sequía.

No obstante, a cambio de la revisión salarial, los empresarios consiguen que no haya una referencia salarial para 2022. Los convenios cerraron el ejercicio con una subida media del 2,7% y, ahora el acuerdo para la negociación colectiva recomienda a los empresarios y a los sindicatos

El SMI se convierte, por primera vez, en un condicionante para subir los salarios en un pacto

que busquen una solución, de acuerdo con sus propias circunstancias, en aquellas compañías y sectores donde todavía estuviesen pendientes los respectivos convenios.

El documento emplaza también a las empresas y sectores a trasladar la reforma laboral a los convenios. Por ejemplo, los contratos de duración determinada, los fijos discontinuos, los contratos a tiempo parcial y de jóvenes y de trabajadores en proceso de recualificación. En definitiva, la patronal y los sindicatos piden a los convenios colectivos que cumplan el Estatuto de los Trabajadores, con los cambios de la reforma laboral.

CEOE, Cepyme, CCOO y UGT hacen también un llamamiento a las empresas para que utilicen los mecanismos de flexibilidad interna, impulsados por la reforma laboral, como los nuevos ERTE o los mecanismos RED, para evitar los despidos. Es preferible la suspensión de empleo con la posibilidad de la reincorporación de los trabajadores que el despido. También el tiempo de trabajo, la jornada laboral y la movilidad funcional.

Por iniciativa de la CEOE y Cepyme, los agentes sociales instan al Gobierno central y a las comunidades autónomas a suscribir convenios con las mutuas colaboradoras de la Seguridad Social para potenciar el papel de éstas en el seguimiento de las bajas laborales por enfermedades comunes.

Éste es uno de los mayores problemas que tienen los costes de las empresas. Bien es verdad que para los sindicatos la sanidad pública es la única que puede dar el alta al trabajador.

Los agentes sociales también piden a los convenios que desarrollen el teletrabajo, el derecho a la desconexión digital y la protección de los derechos de los trabajadores ante la inteligencia artificial y los algoritmos de gestión.

Editorial / Página 2

CSIF pide los 30.000 millones recortados a los funcionarios desde 2010

Expansión. Madrid

Los problemas entre el Gobierno y los funcionarios se agravan. A las huelgas planeadas por algunos colectivos se suman ahora las reclamaciones de mejoras salariales. En este sentido, la Central Sindical Independiente y de Funcionarios (CSIF) presentó ayer en el Congreso una Iniciativa Legislativa Popular (ILP) para que los empleados públicos recuperen la estructura salarial previa a los recortes de 2010, cuando se redujo el importe de una de las pagas extra. Según los cálculos del sindicato, las pagas extras recortadas desde 2010 hasta la actualidad suponen un importe de 30.000 millones de euros y afectan a 2 millones de trabajadores de las Administraciones Públicas. Desde 2010 la paga extra se ha visto mermada de media 1.600 euros anuales entre médicos, jueces e inspectores, 1.200 euros para los enfermeros y maestros y 500 euros en el caso de los policías locales.

La ILP pretende conseguir la derogación del artículo 1 en materia retributiva del Real Decreto aprobado en mayo de 2010, por el que se adoptaron medidas extraordinarias para la reducción del déficit público. El sindicato ha afirmado haberse dirigido al Gobierno en “reiteradas ocasiones” para recuperar la estructura salarial previa a los recortes de 2010, pues entiende que los empleados públicos ya han contribuido “de manera sobrada” a la crisis financiera y en un momento de recaudación récord se podría afrontar este gasto.

CSIF declaró que el acuerdo de la Función Pública alcanzado entre el Gobierno y los sindicatos UGT y CCOO “agrava el empobrecimiento generalizado de los empleados públicos”. De hecho, CSIF se ha dirigido al Gobierno para exigir la renegociación de las condiciones retributivas de los empleados públicos y la mejora de sus condiciones laborales. El presidente del sindicato, Miguel Borra, ha advertido de que si el Gobierno y las diferentes administraciones no atienden a sus reivindicaciones laborales y afrontan el deterioro de los servicios que reciben los ciudadanos, se verán abocados a “un conflicto generalizado y global en el ámbito público”.