



CRITERIOS EMPRESARIALES PARA LA DETERMINACIÓN DEL SALARIO EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2022

Madrid, 10 de mayo de 2022

La situación y perspectivas de la economía española de cara, al menos, al ejercicio 2022 han cambiado a raíz de la invasión rusa de Ucrania. La escalada de los precios energéticos y su impacto en los costes de las empresas --que están tratando de contener su trasvase a precios--, así como las restricciones a la producción por la falta de suministros, están afectando a la economía, principalmente, a través de una menor competitividad de nuestro tejido empresarial, que es nuestro principal motor de actividad, mientras ésta no ha recuperado aún los niveles anteriores a la pandemia.

En este panorama tan incierto, en el que hay que recordar que miles de empresas han tenido que echar el cierre desde el inicio de la pandemia, los principales servicios de estudios ya están corrigiendo a la baja las expectativas de crecimiento, con el consecuente impacto sobre el empleo, que debe ser una preocupación prioritaria para todos. El propio Gobierno ha actualizado sus proyecciones, con una reducción desde el 7% al 4,3% para 2022.

Por otro lado, esta incertidumbre predomina no sólo en el ámbito nacional, sino también en el internacional. La duración e intensidad del conflicto bélico o el efecto de las sanciones sobre Rusia, hacen que la situación que vivimos en España sea compartida por todos los países de nuestro entorno europeo.

Por ello, debemos ser conscientes de que las decisiones que adoptemos --como el recurso a la subida de cotizaciones sociales para financiar las pensiones públicas-- deben ser especialmente medidas para no perder mayores niveles de competitividad. Serán clave para que nuestras empresas y nuestra economía pueda salir de la mano de Europa de esta crisis o que, por el contrario, vayamos

a la cola de otras economías que sean más capaces de tomar las decisiones adecuadas.

Hay que insistir en que lo que está en juego es la recuperación económica como fuente de creación de empleo.

En todo caso, debemos confiar en que esta subida transitoria de la inflación haya superado su principal pico y que se modere hasta finales de año, dejando pronto atrás cifras cercanas a los dos dígitos. Así, en CEOE estimamos que existen factores que contribuirán a contener la inflación en próximos meses. De esta forma, la inflación podría finalizar el año alrededor del 4%.

En este contexto, tras constatar con los sindicatos la imposibilidad de alcanzar un nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva -AENC- debemos afrontar la negociación de los convenios colectivos en 2022 con criterios firmes en torno a los objetivos de defender la viabilidad y competitividad, así como la permanencia de las empresas en los mercados y, a través de ello, el empleo, sabiendo que la determinación de los salarios podría contribuir a producir espirales inflacionistas.

Por ello, estimamos que las recomendaciones siguientes en materia salarial pueden resultar útiles a los negociadores:

1. Estructura salarial.

- **Promover la racionalización de las estructuras salariales** sustituyendo conceptos retributivos obsoletos por otros vinculados a la productividad y los resultados.
- **Integrar y aplicar los principios de transparencia retributiva y de igual retribución por trabajo de igual valor** ^[1].
- **Transitar hacia sistemas de retribución variable**, fijados con criterios objetivos, transparentes y neutros desde una perspectiva de género, en orden a avanzar en la eliminación de la brecha salarial.
- **Configurar la estructura retributiva considerando los índices de absentismo**, evitando pluses y conceptos que lo fomenten.

2. Criterios para la determinación de la variación salarial.

- En la determinación de los incrementos salariales **es imprescindible tener en cuenta las circunstancias específicas de cada ámbito de negociación** modulándolos, en cada sector o empresa, **considerando la productividad y el empleo**, de forma tal que la cifra resultante permita mantener una posición competitiva.
- Dado el contexto global y la incertidumbre respecto del alcance de la recuperación económica, resulta preciso **realizar un esfuerzo de moderación salarial** para preservar la viabilidad y la competitividad de las empresas y conservar el empleo. Así, conviene tener presente que una subida significativa de los salarios llevaría aparejados:

¹ Artículos 3 y 4.1, respectivamente, del RD 902/2020, de 13 de octubre, de igualdad retributiva entre mujeres y hombres.

- Aumento de los costes laborales que pueden constituir, además, una barrera de entrada al mercado laboral de las personas en desempleo.
 - Menor margen para introducir criterios de retribución variable.
 - Fomento de la espiral inflacionista.
- A la vista de lo anterior **se recomienda evitar vincular las subidas salariales a conceptos tan volátiles como la inflación**, que además retroalimenta el crecimiento de los precios. De ser el caso, se deben establecer límites o topes.
 - Por el contrario, se recomienda **vincular los incrementos salariales a variables e indicadores económicos cuantificables y medibles**, tales como:
 - Productividad.
 - Empleo
 - Comportamiento del PIB
 - Indicador de garantía de competitividad.
 - En el caso de las empresas: Resultados o EBITDA
 - Además, es **imprescindible que las actualizaciones salariales carezcan de efectos retroactivos** debido a la imposibilidad de repercutir en el coste del producto o servicio los devengos producidos.
 - **La creación de planes de pensiones de empleo puede aminorar el impacto de las subidas pactadas.**

- o En las **empresas que trabajan para el sector público, es imprescindible recordar la imposibilidad de repercutir el aumento de los costes laborales a la Administración** hasta que el Gobierno lleve a cabo la modificación de la normativa de revisión de precios en los procesos de contratación derivados de la Ley 9/2017, de 8 de noviembre, de Contratos del Sector Público, **lo que obliga a considerar una mayor moderación salarial que la indicada con carácter general.** Así, hay que tener en cuenta que, cuando no se ha previsto en las licitaciones, cuestión habitual, los incrementos salariales derivados de la negociación colectiva y del SMI, y los correspondientes a las cotizaciones sociales, no se han podido trasladar a la Administración. En concreto, **la subida del SMI aplicable entre 2019 y 2022 representa el 35,89%. Esta situación, muy particularmente en sectores intensivos en mano de obra,** combinada con la coyuntura adversa derivada de la pandemia, **ha obligado a las empresas a mantenerse en el cumplimiento de los contratos incluso a pérdidas erosionando la negociación colectiva en su conjunto.**

3. Inaplicación del convenio colectivo.

- o Debido a la coyuntura adversa, es importante recordar a las empresas la existencia de **mecanismos de inaplicación de las condiciones de trabajo pactadas en los convenios colectivos cuando concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción** de conformidad con lo dispuesto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, a cuyo fin debe desarrollarse un periodo de consultas en los términos del artículo 41.4.