

## EL RECUADRO

Por primera vez, tras los seis años que llevamos de crisis económica, empiezan a vislumbrarse indicios de recuperación. Es un fulgor muy breve, es cierto, porque la crisis no ha terminado: las secuelas de paro, de restricción del crédito a empresas y familias, o la alta carga financiera del pago de la deuda, aún nos acompañarán largo tiempo lastrando el crecimiento y haciéndonos vulnerables ante cualquier episodio de incertidumbre, pero es un fulgor que hay que avivar y hacerlo cada vez más intenso. No ponerlo en peligro.

La reactivación de la actividad económica y de su entorno exterior lleva consigo un aumento de la inversión empresarial, por lo que es necesario que continúe la moderación de sueldos y precios para que las empresas puedan salir de la crisis y crear empleo neto.

El Fondo Monetario Internacional continúa avisándonos de que la caída de los salarios, que se está produciendo desde el año 2010, aún no ha sido suficiente para compensar la subida registrada en los años anteriores.

El Banco de España y la Ministra de Empleo, aunque han señalado que los salarios no pueden bajar un 10% como pide el citado organismo internacional, sí consideran que a los trabajadores les esperan aún más ajustes salariales y, que si bien la moderación salarial no debería ser la única respuesta para mejorar la competitividad, sí es, en el corto plazo, la manera más eficaz de evitar que continúe la sangría del paro.

La recuperación de la competitividad está permitiendo una significativa corrección del desequilibrio exterior, que se ha saldado con superávit por primera vez desde 1997, lo cual exige para crecer o mantener empleo que las empresas que así lo requieran puedan reducir los costes del mismo y es que la baja inflación en la Eurozona se está comiendo las ganancias de competitividad vía salarios.

En 2013 las empresas españolas apenas mejoraron su capacidad competitiva. El Índice de Tendencia de la Competitividad frente a la Eurozona creció 0,4 puntos porcentuales. Incluso, la pérdida fue algo mayor (0,8 puntos), frente al conjunto de la UE. La causa se debió a la apreciación del euro, y a que porque la contención salarial está siendo neutralizada por el hecho de que también en la UE la inflación se situó en niveles muy bajos.

En esa línea, el II AENC, que finaliza, al igual que en España, el 31 de diciembre de 2014, prevé que, tanto en sectores, como en empresas, el incremento de los salarios pactados o que se negocien para este ejercicio de efectos económicos, se ajuste al ritmo de actividad de la economía, al PIB de 2013, de manera que el aumento salarial no exceda del 0,6%.

La política salarial para los próximos años, al menos para 2015 y 2016, debería, a juicio de Confemetal, seguir vinculada a la marcha de la economía, de la evolución del empleo y, desde luego, a la productividad y competitividad de las empresas.

La propuesta sindical para 2015 y 2016 de elevar las remuneraciones salariales como mínimo por encima de la inflación para que los trabajadores ganen poder adquisitivo, podría poner en peligro la incipiente recuperación, ya que deben ser los sectores y las empresas, según cuál sea su situación competitiva, de empleo, etc., quienes determinen libremente dentro de los parámetros generales recomendados (de entre el 0% y el 0,6%) el incremento o la congelación salarial a aplicar.

Los negociadores de los convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal en 2014, deben tener igualmente en consideración, y valorar los logros y avances conseguidos por sus colegas en la negociación de 2013, entre ellos:

- El 50% de los convenios registrados pactaron incrementos salariales iguales o inferiores al 0%.
- Las cláusulas de revisión salarial están perdiendo protagonismo, desapareciendo en numerosos convenios.
- Algunos convenios sectoriales han incrementado la jornada laboral anual.
- La supresión o limitación de la antigüedad en algún convenio sectorial
- La mayoría de las inaplicaciones de convenio se producen por acuerdo entre las partes.
- Un buen número de convenios acordó prorrogar su vigencia temporal, centrando la negociación únicamente en las condiciones económicas.
- En algunos convenios en los que los sindicatos habían recurrido en los tribunales el incumplimiento por parte empresarial de los aumentos salariales pactados o de las cláusulas de revisión, de los años 2009, 2010, 2011 ó 2012, por no ser acordes con la coyuntura económica sectorial o de la empresa, al haberse producido una alteración sustancial de las circunstancias concurrentes en el momento en que se pactaron, las partes negociadores alcanzaron acuerdos de renegociación en términos de moderación y de defensa de la competitividad y el empleo.

En definitiva, la moderación de las subidas salariales continúa siendo esencial en la actual coyuntura. La prórroga del AENC para los próximos años supone un ejercicio de responsabilidad necesaria que debe ser valorado en sus justos términos.