

EL RECUADRO

La negociación de los convenios colectivos arranca en estos primeros meses del año en un contexto de enorme incertidumbre económica y política, tanto nacional como internacional.

A la crisis económica que afecta a los principales mercados financieros, originada por la desaceleración China, la caída del precio del petróleo y la desconfianza que planea sobre los países emergentes y sus divisas, hay que sumar los riesgos que en España provoca la inseguridad política que trajeron los resultados electorales del pasado día 20 de diciembre y los efectos que pudiera tener un menor impulso del proceso de reformas estructurales, así como las propuestas de derogación de la reforma laboral de 2012 y la aprobación de un nuevo Estatuto de los Trabajadores que proponen algunos partidos políticos, anuncios que están provocando un aumento de los ERE por temor sobre todo en las grandes empresas, a un endurecimiento de la normativa.

Con el IPC de diciembre (0% en tasa interanual), la inflación de 2015 fue de nuevo negativa (-0,5% en media anual). Los mínimos alcanzados del precio del petróleo auguran nuevas tasas negativas del índice de precios al consumo en los próximos meses y dado que la inflación en la UE también está en bajos niveles, CEOE alerta que con este escenario cualquier deterioro de la competitividad vía incrementos retributivos supondría una limitación para la recuperación de la economía española, motivo por el cual insta a continuar en la senda de la moderación salarial para seguir aumentando competitividad y favorecer la creación de empleo.

Para 2016 el III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (2015-2017), firmado el 8 de junio de 2015, recomienda que a la hora de determinar los incrementos salariales los negociadores se muevan en una banda entre el 0 y el 1,5%.

La cláusula de revisión recomendada por CEOE, CC.OO y UGT establece, igualmente, que los convenios colectivos negociados conforme a dichas directrices deberán tener en cuenta, si así lo pactan, que el sumatorio de los salarios de los años de duración del convenio sea mayor a la suma de las inflaciones de esos años, en función proporcional de los salarios inicialmente pactados.

En el Sector del Metal, en 2016, nada menos que 29 de los 50 convenios colectivos provinciales de la Industria Siderometalúrgica tienen ya pactada su variación salarial para 545.581 trabajadores. El incremento salarial medio ponderado pactado en estos convenios es del 1,22%, un 0,28% menos que la recomendación máxima de subida salarial que propone el III AENC.

Convenios nuevos, en principio, tendrían que negociarse 21, de ellos 9 provienen de años anteriores estando en una situación de bloqueo, ya que su vigencia finalizó en los años 2011 (2), 2012 (2), 2014 (5) ó 2015 (12).

Al igual que en los últimos años, los negociadores de los convenios provinciales de la Industria del Sector del Metal en 2016, deben seguir facilitando a las empresas una amplia flexibilidad que permita su adaptación a las circunstancias del mercado y a los desafíos de la competencia. En este período de efectos económicos, como en dichos años, los citados convenios deben intentar introducir o mejorar la distribución irregular de la jornada, suprimir o limitar el plus de antigüedad, adaptar la clasificación profesional a grupos profesionales estableciendo salarios de grupo, soslayar la inclusión en sus textos de cláusulas de revisión salarial o adoptar y desarrollar las materias reservadas al ámbito estatal negociadas en el Acuerdo Estatal del Sector del Metal.

En definitiva, la negociación de los convenios colectivos del Sector debe discurrir por cauces de diálogo y moderación, teniendo en cuenta la situación y las perspectivas socioeconómicas que afectarán a las empresas en los próximos meses, siguiendo en todo lo posible las recomendaciones del III AENC.