

## EL RECUADRO

Tras tres años de crecimiento económico algunas empresas y sectores empiezan a trasladar la recuperación a los salarios y a la creación de empleo.

El análisis de los datos de negociación colectiva muestra que se están pactando incrementos en porcentajes que suponen mejoras salariales que anuncian un cambio de tendencia. Incipiente y moderado, pero real.

El III AENC, que formalmente aún sigue vigente, se negoció para el período 2015-2017, pero mientras que para los dos primeros años establecía una banda salarial, para 2017 no la concretaba, dejando la fijación de la recomendación salarial a una negociación futura, que se sabía muy complicada en el escenario inconcluso de crisis económica en la que siguen inmersas muchísimas empresas.

La ausencia de pacto salarial entre CEOE y los sindicatos en 2017, está provocando que los negociadores de los convenios colectivos estén pactando incrementos retributivos sin ninguna recomendación al respecto, lo cual no es novedoso, sino frecuente y natural. Otra cosa es que tal acuerdo social sea conveniente y deseable para la economía, el Gobierno y los agentes sociales, porque facilita la negociación y minimiza el conflicto.

Los interlocutores sociales rompieron las negociaciones para el acuerdo de convenios de 2017 en el mes de julio. La propuesta de CEOE situaba la banda salarial desde el 1,2% hasta el 2%, más un 0,5% de retribución variable, mientras que CCOO y UGT reivindicaban subidas de entre el 1,8% y el 3%.

No obstante, lo que impidió el acuerdo fue que los sindicatos hicieron de la cláusula de revisión salarial su "caballo de batalla" y CEOE no podía subirse al mismo por estar en contra de la indexación salarial. Junto a la propuesta salarial, siempre fue intención de los empresarios, ampliar la negociación del AENC a otros temas que es necesario abordar y que no despertaron el suficiente interés, o no tuvieron respuesta por parte de los sindicatos.

Ahora bien, por lo que se refiere a la subida salarial, a estas alturas del año los datos son tozudos y realistas. En concreto, la estadística de convenios colectivos registrados en los nueve primeros meses de 2017 muestra que, la variación salarial pactada en los convenios colectivos con efectos económicos en 2017 (registrados hasta el 30 de septiembre) es del 1,40%, siendo del 1,24% para los firmados antes de 2017 (para 4.384.916 trabajadores), y del 1,74% en los firmados en lo que va de año para 1.961.579 trabajadores. Así pues, los incrementos salariales que se están pactando se acercan más a la propuesta de CEOE, que a las demandadas que proponían los sindicatos.

El mayor porcentaje de trabajadores cubiertos por convenios con variación salarial pactada para 2017, en concreto el 45,76%, tienen fijado en sus convenios incrementos salariales que oscilan entre el 1 y el 1,5%.

Por otra parte, el 78,9% de los 6.346.495 trabajadores cubiertos por los 2.828 convenios colectivos registrados a 30 de septiembre no tienen cláusula de revisión, estando la inflación en septiembre en el 1,8%.

Los 43 convenios colectivos provinciales de la Industria del Metal firmados a 31 de octubre tienen pactado un incremento salarial medio ponderado del 1,69%, el 1,57% los firmados antes de 2017 y el 1,89% los suscritos este año, y sólo 21 de ellos prevé cláusula de revisión, en su mayoría de carácter técnico.

Las empresas y el mercado laboral están aún muy débiles, hay que esperar a ver cómo evoluciona el empleo en los próximos meses y ser prudentes a la hora de fijar mejoras salariales que no tengan en cuenta la moderación, la productividad y la competitividad.

Mientras tanto debemos profundizar en las reformas necesarias para adaptar la legalidad a la realidad del mercado laboral y de las empresas, impulsando medidas de flexibilidad que mejoren la competitividad y su capacidad de adaptación al ciclo económico, evitando incrementos de los costes laborales que pongan en peligro el crecimiento sostenido del empleo, porque si bien es cierto que la situación económica general ha mejorado, no lo es menos que de las empresas que declaran el Impuesto sobre Sociedades (alrededor de 1.150.000) sólo el 50% cuentan con una base imponible positiva. De modo que para muchos la crisis no ha terminado de alejarse.

En el actual contexto económico y de empleo, claramente diferente en cada sector y empresa, es preciso que los negociadores de los convenios colectivos tengan en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito a la hora de pactar las condiciones salariales, y así poder mantener su posición en el mercado.