

EL RECUADRO

La escalada inflacionista que estamos padeciendo en el último año y medio en España, desde el -0,5% de agosto, de 2020, hasta el 8,7% de mayo de 2022, está lastrando tanto los márgenes empresariales, como mermando el poder adquisitivo de los salarios.

En este escenario, es francamente difícil que las empresas puedan soportar el brutal incremento de los costes industriales (un 45%), con una subida de los precios energéticos del 128,3%, sin que ello afecte de forma negativa a la competitividad y, por lo tanto, al empleo.

El último Barómetro de CEPYME se hace eco de esta desventura, al señalar que el 80% de las empresas encuestadas sufre incrementos en los precios de sus suministros de bienes y servicios, menguando los márgenes y poniendo en peligro la supervivencia del 15% de las mismas.

A los costes salariales y a la presión impositiva que soportan, se une la preocupación actual de las empresas sobre la negociación de las condiciones económicas de su convenio colectivo en este período tras el fracaso de los agentes sociales para pactar el que hubiera sido el V AENC.

Pocos dudan de las bondades que hubiera supuesto un nuevo AENC en el actual contexto económico, ya que, a pesar de tratarse de un acuerdo obligacional y no normativo, encauza la negociación salarial, aminora la conflictividad y modera la negociación colectiva. El problema que ha dificultado el acuerdo final ha sido la pretensión sindical de inclusión en el mismo de una cláusula de revisión salarial, que los empresarios, e instituciones como el Banco de España, veían como un factor de riesgo, ya que ello originaría que se produzcan los llamados efectos de segunda vuelta en la inflación, en la medida en que este tipo de cláusulas suponen un ajuste automático de los salarios a la inflación pasada, que conlleva un aumento del riesgo de que se produzca eventualmente una espiral de incrementos de salarios-precios lesivos para la actividad y el empleo.

La negociación de los convenios en este ejercicio económico, en el actual entorno inflacionista, debe encauzarse desde la responsabilidad y el equilibrio de intereses, necesidades y consecuencias para ambas partes, como es lógico. Para ello, deben dejarse a un lado posiciones maximalistas y buscar el encuentro en la moderación, y/o pactar el diferimiento de los incrementos salariales en los próximos ejercicios, en los que la inflación descienda y las perspectivas económicas mejoren en beneficio de todos, compensando la pérdida de poder adquisitivo y los márgenes en las empresas.

No obstante, el marco económico es hostil, entre otras causas por la singularidad de nuestro tejido productivo, compuesto de forma abrumadora por pymes, que se han visto especialmente afectadas por los estragos de la pandemia y el incremento desaforado de los costes energéticos y de las materias primas.

Los datos de la Estadística de Convenios Colectivos del Ministerio de Trabajo y Economía Social hasta abril de 2022, corroboran la responsabilidad que están teniendo los negociadores. Del total de convenios colectivos con efectos económicos en este ejercicio, en los suscritos en años anteriores el incremento es del 2,42% y en los firmados en 2022 del 2,10%.

De los 2.037 convenios colectivos registrados, que afectan a 5.376.480 trabajadores, solo 378, es decir, el 15,61%, tienen cláusula de revisión salarial para 1.446.478 trabajadores, teniendo efectos retroactivos para el 45,99% de estos y no teniéndolo para el 53,79%. Las inaplicaciones salariales, los "descuelgues" de convenio, a 30 de abril, son similares a las que había hace un año. El 78,6% de las empresas que las presentan tienen plantillas de entre 1 a 49 trabajadores, y en el 89,14% de ellas se producen con acuerdo en el período de consultas con la representación de los trabajadores.

En definitiva, los datos muestran, por fortuna, que a pesar de las dificultades coyunturales, la madurez de los negociadores encauza normalmente de forma responsable las divergencias, poniendo en valor el diálogo social antes de recurrir al conflicto.