

Comunicado

Madrid, 10 de mayo de 2022

Tras constatar la imposibilidad de alcanzar en estos momentos un acuerdo en materia salarial para el periodo 2022-2024 en el marco de las negociaciones con los sindicatos sobre el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), el Comité Ejecutivo extraordinario de CEOE de este martes ha acordado un conjunto de recomendaciones para ponerlas a disposición de las unidades negociadoras de empresas y organizaciones en los convenios colectivos para el año 2022.

Como punto de partida, se ha vuelto a coincidir en que la situación y perspectivas de la economía española de cara, al menos, al ejercicio 2022, han empeorado sensiblemente tras el inicio de la guerra en Ucrania.

El incremento de los costes para las empresas, que están tratando de no trasladar a precios, así como las restricciones a la producción por la falta de suministros, están reduciendo de forma preocupante nuestra

viabilidad y competitividad, que es el principal motor de una actividad que, además, no ha recuperado aún los niveles anteriores a la pandemia.

Esto, inevitablemente, va a suponer una merma del crecimiento económico y, por ello, tendrá un efecto negativo sobre el empleo, que debe ser una preocupación prioritaria para todos. Así lo están constatando los principales servicios de estudios, que, al tiempo que se cuentan por miles los cierres de empresas desde el fin de la pandemia, ya están corrigiendo a la baja sus proyecciones de crecimiento. El propio Gobierno ya ha reducido sus previsiones de PIB para este año del 7% al 4,3%.

Por otro lado, esta incertidumbre que se vive a nivel nacional es compartida en el entorno europeo. La duración de la guerra o el efecto de las sanciones sobre Rusia están afectado a toda la Unión Europea.

En este contexto, durante el Comité Ejecutivo se ha insistido en que nuestras decisiones deben ser especialmente prudentes para no perder mayores niveles de competitividad, igual que pedimos en el caso de las políticas económicas del Gobierno cuando se ha planteado,

por ejemplo, una subida de cotizaciones sociales a las empresas, en el actual contexto de crisis, para sufragar las pensiones públicas.

Hacer las cosas bien es clave para que nuestras empresas y nuestra economía salgan de la crisis al mismo ritmo que nuestros competidores, y no en desventaja. Insistimos en que ello retrasaría la recuperación y la creación de empleo.

Por otro lado, es de esperar que esta subida transitoria de la inflación haya superado ya sus máximos en este año y que al cierre del año se sitúe en niveles próximos al 4%.

Por todo esto, el Comité Ejecutivo ha estimado necesario trasladar, en líneas generales, a los equipos negociadores de los convenios colectivos las siguientes recomendaciones:

1. Estructura salarial.

- Sustituir 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.
- 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:

- 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.**
 - 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.

- 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.