

Economía

Retribuciones

Díaz prepara la subida del salario mínimo y calienta el pacto de convenios

Patronal y sindicatos arrancan mañana la negociación del ANC

El 7 de febrero se abre el proceso para elevar el SMI

RAQUEL PASCUAL
MADRID

La patronal y los sindicatos tienen previsto iniciar mañana, viernes, las negociaciones para intentar alcanzar un nuevo acuerdo interconfederal de negociación colectiva (ANC) que recoja las directrices para negociar los convenios de los próximos dos o tres años, según ha podido saber este periódico. No obstante, en este primer encuentro los encargados de negociar este nuevo pacto tan solo tomarán contacto y esbozarán la mecánica y calendario de las posibles reuniones que se desarrollarán en próximas semanas o incluso meses.

Si bien, este inicio de las reuniones para acordar un nuevo pacto de convenios se verá claramente marcado por la convocatoria del Gobierno a los agentes sociales para abordar otra subida del salario mínimo interprofesional (SMI). La noticia llegó ayer por parte de la vicepresidenta segunda del Gobierno y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz, quien citó a patronal y sindicatos el próximo lunes, 7 de febrero, para determinar un nuevo incremento de esta renta.

Desde UGT ya han advertido taxativamente en reiteradas ocasiones que no aceptarán una cuantía del salario mínimo inferior a 1.000 euros de forma retroactiva desde enero de 2022, para lo que el SMI debería incrementarse en 35 euros al mes, lo que supondría un avance del 3,6% respecto a la cantidad actual (965 euros al mes). Mientras que en CC OO se da también por hecha este alza.

Pero, según las distintas fuentes consultadas, todo apunta a que sea cual sea el aumento que finalmente proponga el Gobierno, la patronal no lo aceptará,

“porque desde septiembre hasta ahora, cuando CEOE ya se negó a firmar la subida de 950 a 965 euros del SMI, no han cambiado mucho las cosas y, en todo caso, lo han hecho a peor”, precisan fuentes cercanas a los empresarios.

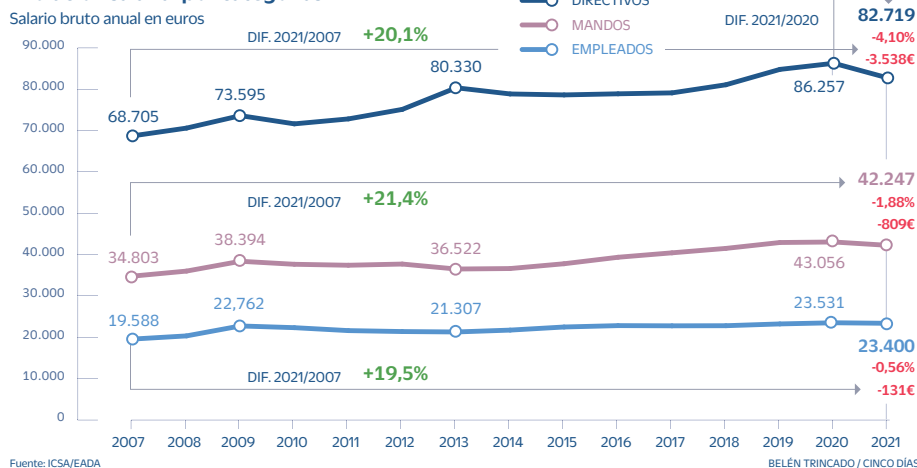
Ante esta posibilidad, Díaz ya pidió ayer a la patronal que sea “coherente” y apoye un nuevo incremento del salario mínimo porque “en tiempos de crisis hay que ser justos y dar más a quien menos tiene”.

Este nuevo alza del SMI caerá como una bomba de relojería entre los empresarios justo en el arranque de las negociaciones salariales para el pacto de convenios. Si bien en el encuentro de mañana los negociadores no abordarán aún temas concretos, entre otras cosas porque los sindicatos aún no se han reunido ni siquiera entre ellos para acordar un planteamiento común ante esta negociación, algo que siempre han hecho para abordar los anteriores ANC.

De hecho, existen ciertas diferencias de matiz entre las propuestas de CC OO y de UGT a la hora de determinar sus pretensiones salariales para este acuerdo. Tras anunciar el martes que UGT reclamaría incrementos salariales del 5% este año, el vicesecretario de Política Sindical de este sindicato, Mariano Hoya, indicó ayer a este periódico que este porcentaje podría ser incluso superior si la patronal se negara en rotundo a recuperar las recomendaciones de firmar cláusulas de garantía salarial, que compensan los desvíos de la inflación.

En CC OO apuestan por una “nítida recuperación” del poder adquisitivo pero prefieren garantizar que esto se realiza a lo largo de tres años, por ejemplo, e incluir también dichas cláusulas de revisión por el IPC.

Evolución salarial por categorías



Sueldos estancados y directivos sin bonus en 2021

R. P. C.
MADRID

El sueldo medio de los ejecutivos españoles fue el pasado año de 82.718 euros anuales, lo que representó una caída del 4,1% (3.539 euros menos) respecto a 2020. Esta merma fue muy superior a la experimentada por los mandos intermedios, que ganaron una media de 42.247 euros al año, tras disminuir un 1,88% (809 euros menos al año). Mientras que el colectivo de trabajadores que menos afectado vio sus retribuciones el año pasado fue el de los empleados de base, quienes con una ganancia media de 24.300 euros anuales, registraron una pérdida del 0,56% (131 euros menos que en 2020).

Esta mayor caída de los sueldos entre los directi-

vos que entre el resto de los trabajadores es una de las principales conclusiones de la decimoquinta edición del informe *Evolución salarial 2007-21*, que elaboran la escuela de negocios EADA y la consultora ICESA, y tiene una clara explicación: al tener una mayor proporción de retribución variable en función de objetivos, la mala situación generalizada de la mayoría de las compañías han arrastrado los sueldos de los directivos que han visto perder o reducir considerablemente sus bonus. Por el contrario, los salarios más bajos tienen menos parte variable o ninguna y, además están indexados a convenios, que incluyen subidas salariales, aunque sean bajas.

La presentación de este estudio –que se ha elaborado con una muestra de

más de 80.000 datos salariales de asalariados recogidos entre julio de 2020 y julio de 2021– corrió ayer a cargo del presidente de ICESA, Ernesto Poveda, y el profesor de EADA Jordi Assens. Ambos destacaron el estancamiento de los salarios que se vive en España desde hace más de 15 años (ver gráfico), lo que ha generado una pérdida de poder adquisitivo en todo este periodo del 0,64% entre los

trabajadores de base; mientras que las ganancias de poder de compra del resto –un 0,30% entre los directivos y un 1,29%, los mandos intermedios– son poco más o menos que simbólicas, según sus cálculos.

Auguraron que este estancamiento salarial podría “elevar la conflictividad” porque no parece que se esté haciendo nada para aumentar el poder adquisitivo –dijo Assens–, pese a que ambos expertos aseguraron que en 2022 subirán algo los sueldos. Entre lo que consideran que debería hacer España en materia retributiva, Poveda pidió “enterrar los viejos modelos” de fijación de salarios vinculados solo al IPC y pasar a referenciarlos a la inflación subyacente, los beneficios empresariales y la productividad.

Se reclama referenciar salarios al IPC subyacente, los beneficios y la productividad