

# CEOE plantea una subida del 8% en tres años, según sector y empresa

**NEGOCIACIÓN COLECTIVA/** Los empresarios condicionan las subidas al mantenimiento y la creación de empleo. Reclaman que los concursos públicos tengan en cuenta estos incrementos salariales.

M. Valverde, Madrid

La patronal CEOE aprobó ayer hacer otra propuesta a los sindicatos para intentar llegar a un acuerdo para la negociación colectiva del trienio comprendido entre 2022 y 2024. Antes de las vacaciones de Semana Santa, los empresarios hicieron el siguiente planteamiento a CCOO y UGT: En primer lugar, una subida salarial del 3,5% para 2022; que será del 2,5%, para 2023. Además, la propuesta de los empresarios para 2024 es un incremento salarial del 2%.

En definitiva, la suma de los tres años arroja un incremento retributivo del 8% en dicho periodo, según las diferentes fuentes empresariales condecoradas de la negociación, consultadas por EXPANSIÓN.

Ahora bien, la patronal pone varias condiciones a los sindicatos para que las empresas y sectores puedan hacer estas subidas salariales. La primera es que sean compatibles con el mantenimiento y la creación de empleo. Se trata de presionar a los sindicatos para que moderen sus demandas económicas, a cambio de mantener y crear empleo. En definitiva, de evitar despidos a costa de la moderación salarial.

La segunda condición que

## Los empresarios rechazan la revisión salarial respecto a la inflación que quieren los sindicatos

ponen la CEOE y Cepyme para recomendar las subidas salariales citadas es que las licitaciones públicas en las actividades de servicios hagan posible esos incrementos. Es decir, se trata de obligar al Gobierno a que suba los precios de los concursos públicos para que las empresas con mano de obra intensiva puedan compensar la subida del salario mínimo interprofesional, que hace el Gobierno todos los años. Por ejemplo, todas las empresas de limpieza, de servicios auxiliares para las administraciones o, incluso, aunque no son del sector servicios, las empresas de la construcción.

### Mano de obra intensiva

Todas estas compañías trabajan con muchos empleados temporales que perciben el salario mínimo interprofesional, que es de 1.000 euros al mes. Por lo tanto, la CEOE, a través de los sindicatos, pide al Gobierno que eleve los precios de las licitaciones si tanta facilidad tiene para subir los costes laborales a las empre-



El presidente de la patronal CEOE, Antonio Garamendi.

sas, a través del SMI. Por esta razón también, en su propuesta salarial, los empresarios piden a los sindicatos que les ayuden a presionar al Ejecutivo a modificar la revisión de precios en los procesos de contratación, que figura en la Ley 9/2017, de contratos del sector público.

Los empresarios quieren que la norma permita la revisión de los precios en los concursos públicos ante cambios

normativos, los acuerdos de negociación colectiva o circunstancias que no puedan prevverse en la licitación, que impliquen incrementos de costes laborales. Es decir, piden el Gobierno facilidades para poder trasladar al precio, con inmediatez, cualquier cambio en los costes de las empresas que se derive de la negociación colectiva, cambios normativos y cualquier otra circunstancia.

Además, CEOE y Cepyme plantean a CCOO y UGT el desarrollo de la reciente reforma laboral en la negociación colectiva. Y, muy especialmente, de los puntos referidos a la contratación temporal y al contrato fijo discontinuo. Con ello, CEOE y Cepyme quieren acondicionar la contratación a la situación de las empresas y de los sectores. El fin es suavizar el rigor de los cambios que ha

**Los salarios en convenio suben una media del 2,36%, 74 puntos menos que el 9,8% de inflación**

introducido la reforma laboral en todo el capítulo de la contratación temporal. No hay que olvidar que el convenio tiene fuerza normativa y obligatoria.

### Cláusula de revisión

Sin embargo, el acuerdo entre los empresarios y los sindicatos para la negociación colectiva sería posible ya, si no fuese porque CCOO y UGT insisten en introducir una cláusula de revisión salarial cada año, para que los trabajadores no pierdan poder adquisitivo. Aunque sea un revisión salarial gradual.

Por ejemplo, la última propuesta de los sindicatos es la siguiente: un incremento del 3,4% para 2022. Es decir, una décima menos de lo que plantea CEOE. Para 2023, CCOO y UGT proponen una subida del 3%, como mínimo, frente al 2,5%, planteado por los empresarios. Para 2024, los sindicatos piden una subida del 2,25%, como mínimo, frente a la oferta empresarial del 2%.

El problema está en que los empresarios no quieren saber nada de restaurar una cláusula de revisión salarial que en los últimos años había caído en desuso por las consecuencias en el empleo de las dos últimas crisis: la depresión financiera, que tuvo lugar entre 2007 y 2013, y la recesión provocada en 2020 por la pandemia del coronavirus. Los empresarios quieren evitar a toda costa la espiral entre salarios y precios, que se traslade a la economía.