

LA SUBIDA DEL SALARIO MÍNIMO INTERPROFESIONAL, A DEBATE

El diálogo social,
cuestionadoPor un crecimiento
más justo y sostenible

El Gobierno y Unidos Podemos han pactado un proyecto de Presupuestos Generales del Estado que contempla la subida del salario mínimo interprofesional hasta los 900 euros en 2019 y 100 más un año después. Nada que objetar por parte de los empresarios a que los salarios se incrementen una vez estabilizada la economía, pero con la lógica que permita el contexto en el que nos movemos. Y no de golpe, causando efectos con grandes consecuencias en muchos sectores productivos. Esa fue la base del acuerdo firmado el pasado 26 de diciembre entre el Gobierno, los sindicatos y las organizaciones empresariales, que fijó el salario mínimo en los 735 euros para este 2018, que subirían a 773 en 2019 y a 850 en 2020 siempre que hubiera un incremento real del PIB superior al 2,5% y de la afiliación media de 450.000 personas.

La subida inmediata a 900 euros genera una enorme preocupación sin precedentes ni evidencia empírica al respecto, y que, siguiendo la valoración realizada por CEOE, afectará directamente a la negociación colectiva, cuya senda en materia de incrementos salariales estaba recogida en las recomendaciones pactadas en el IV Acuerdo para la Negociación Colectiva entre los representantes empresariales y de los trabajadores. En este sentido, consideramos que deberá respetarse lo pactado en los convenios colectivos firmados, de manera que se desvincule la evolución del salario mínimo de lo ya acordado.

Con el nuevo escenario, la Región de Murcia se verá gravemente afectada, pues la aplicación lineal de un salario mínimo de 900 euros en 2019 implica que la cobertura pasaría del 4% actual al 10,5%, el tercer mayor valor autonómico tras Canarias y Extremadura. Muy alejado, por cierto, de la media nacional (7,6%), según estimaciones de Felgueroso y Jansen, de la Fundación de Estudios de Economía Aplicada. Si se materializa la propuesta de llegar a 1.000 euros en 2020, la cobertura se elevaría al 19% de los trabajadores murcianos frente al 11,6% en España, y podría tener efectos impredecibles sobre la capacidad de creación de empleo que la economía regional ha mostrado los últimos años.

Sin obviar que España necesita un debate general sobre la mejor manera de atajar el paro y la inestabilidad laboral, la medida tendrá consecuencias negativas en la contratación pública pactada con las empresas y en los convenios colectivos en vigor. Los empresarios hemos estado haciendo muchos esfuerzos en los últimos años para capear la crisis y adaptarnos al nuevo escenario socioeconómico. Mantener los puestos de trabajo y crear riqueza y empleo una vez superado el periodo negativo han sido nuestras prioridades y en esa senda, con responsabilidad, debemos continuar.



JOSÉ MARÍA ALBARRACÍN
PRESIDENTE
DE CROEM

Prioridades que requieren consenso de las distintas partes involucradas. Hubiera sido deseable un análisis en el ámbito del diálogo social entre organizaciones empresariales y sindicales, que queda ahora cuestionado. De hecho, hay que recordar que la recuperación económica está siendo muy desigual entre sectores económicos y según la tipología de empresa, razón por la que parece más coherente y responsable la propuesta general de revisión salarial realizada por los empresarios a comienzos de este mismo año. Es decir, aumentos en el entorno del 2%, más un 1% adicional en sectores y empresas con situación económica más boyante. O lo que es lo mismo, una evolución salarial diferenciada según la situación de cada empresa.

Además, solventar los diversos problemas del mercado laboral al tiempo que se ayuda a los trabajadores más desfavorecidos requeriría medidas adicionales, como reforzar las políticas activas de empleo, mejorar los mecanismos de intermediación, racionalizar el número de contratos –de manera que se limite la dualidad actual entre indefinidos y temporales–, incrementar los mecanismos de flexibilidad interna y sustituir conceptos retributivos obsoletos por otros vinculados a la productividad en la empresa.

En definitiva, avanzar en derechos laborales debe ser compatible con la creación de un entorno que permita a las empresas desenvolverse en un mundo cada vez más competitivo. Por eso hemos pedido siempre que se eliminen trabas a la actividad empresarial, ya que sobre nosotros cae la responsabilidad del grueso del empleo.

Dicho esto, hago referencia a la valoración que merece el acuerdo alcanzado en materia fiscal, ya que vuelve a castigar a los de siempre, a los empresarios. Comparto, como no podía ser de otra manera, la opinión de los presidentes de CEOE y Cepyme, Juan Rossell y Antonio Garamendi, que demandan que los impuestos sean limitados, porque somos los individuos quienes mejor gestionamos los recursos normalmente escasos. Y es necesario recordar que las empresas españolas, desde las micropymes a las de mayor tamaño, tienen una carga fiscal muy superior a la media europea en términos de PIB per cápita. Esa diferencia se va a seguir agrandando si salen adelante los Presupuestos en los términos anunciados, con los perjuicios, directos e indirectos, que ello supondrá para la actividad.

Crear empleo estable y de calidad es clave en el diálogo social y a ello hemos estado entregados los empresarios en colaboración con el Gobierno y los sindicatos mayoritarios. La política salarial siempre se ha regido por criterios objetivos ligados a la dinámica económica y dentro de un marco de diálogo, y no admite atajos porque son las empresas las que pagan una subida unilateral como la que se acaba de pactar.

Mucho, demasiado se ha tardado en reconocer desde un gobierno que los salarios en España han sido los grandes damnificados de la crisis económica, y el sacrificio que la reforma laboral de 2012 ofreció a la "Troika" y a los intereses financieros y económicos que la manejaban. Si esa reforma tenía un objetivo claro, ese era el de abaratar el factor trabajo, romper el equilibrio de fuerzas en la negociación colectiva y favorecer, hasta el extremo, la discrecionalidad empresarial en la fijación de las condiciones laborales.

A todos los que se han sumado al objetivo de tratar de minimizar la gravedad de lo que está ocurriendo con los salarios en nuestro país, no solo les desmiente la dura y muy visible realidad que atraviesan los ingresos laborales de las familias sino, también, la estadística oficial y los informes de instituciones tan poco sospechosas de interpretaciones "pro operario" como la Comisión Europea, el Banco de España, el FMI o la OCDE. Todas ellas, no solo han constatado que los salarios se han dejado en esta crisis como poco un 10% de su valor, sino que han reconocido los peligros de que esta tendencia persista, incluso, en un contexto económico favorable, en el que se están registrando aumentos sostenidos de los beneficios unitarios de las empresas y de la productividad.

Se trata de un proceso de devaluación salarial que ha sido, además, especialmente intenso y dramático en regiones como la nuestra, en la que las remuneraciones de los asalariados ya partían de una situación de desventaja respecto a la media nacional: llevamos años entre las tres autonomías con peores registros de salario medio, y la que tiene una mayor proporción de trabajadores con sueldos bajos –casi un tercio de nuestros asalariados está cobrando menos de mil euros mensuales–.

Para la mayoría de @s trabajador@s, el salario constituye su única fuente de ingresos. Esto lo convierte en una referencia inequívoca de la calidad de vida y el bienestar de una sociedad, pero también debe recordarse que la remuneración de los asalariados juega un papel irremplazable en la economía, por sus obvias repercusiones sobre el consumo y los ingresos fiscales. Resulta, por ello, no solo extremadamente injusto sino también contraproducente en términos económicos, que la riqueza generada por la recuperación de la demanda y de los precios esté dedicándose únicamente a engrosar los márgenes empresariales. Se está negando a @s trabajador@s aumentos salariales que no solo repercutarían en positivo sobre la reducción de los indignantes niveles de pobreza y

desigualdad social que seguimos padeciendo, sino también sobre la economía en general.

Bajo esas premisas, utilizar el salario mínimo interprofesional (SMI) como una herramienta de política no solo social, sino también económica, con el objetivo de promover un crecimiento más sostenible, inclusivo y equitativo, no solo es posible y se encuentra justificado: es absolutamente necesario. La figura del salario mínimo nació a finales del siglo XIX, fruto de la lucha obrera por conseguir condiciones de trabajo que aseguraran a los trabajadores y a sus familias poder vivir con dignidad. Está instaurado en la práctica generalidad de los ordenamientos jurídicos de nuestro entorno (22 de los 28 países de la UE

cuentan con él). Sin embargo, no ha dejado nunca de cuestionarse su utilidad, incluso de atribuirsele perversos efectos sobre el empleo, pero desde las organizaciones sindicales venimos defendiendo que un salario mínimo decente, como el que preconiza la Carta Social Europea suscrita por nuestro país, no solo es una garantía legal frente a la explotación, también es una herramienta para impulsar un reparto más justo de la riqueza y una base sólida para el crecimiento y el progreso social. Por lo demás, mejorarían los ingresos de la Seguridad Social y las prestaciones

que esta provee, como las pensiones, e indirectamente, se beneficiaría también la actividad económica a través del incremento del consumo de las familias.

Sea, pues, muy bienvenido el acuerdo al que han llegado, a propósito de la aprobación de los PGE para 2019, el Gobierno socialista y el Grupo parlamentario Unidos Podemos, para elevar el SMI a 900 euros en 2019, y a 1.000 euros en 2020. Esa

era la propuesta de UGT y CC OO, la propuesta que elevamos ante el anterior Gobierno, la que reiteramos y mantuvimos frente a éste y, por supuesto, la que estamos llevando a las mesas de negociación con las organizaciones empresariales. Conseguimos en julio que ese mínimo de 1.000 euros al mes se trasladase al Acuerdo interconfederal para el Empleo y la Negociación Colectiva y, pase lo que pase finalmente con los Presupuestos, nosotros no vamos a dejar de trabajar y estar vigilantes para que llegue a todos y cada uno de los convenios de este país en ese mismo horizonte temporal.

No hay tiempo para más excusas. Las razones sociales y económicas solo apuntan en una dirección: actuar para reducir la precariedad laboral y la pobreza y desigualdad que esta genera, y conseguir una economía que crezca de una forma más justa y sostenible. Y contar con un SMI que dignifique los salarios más bajos es un primer paso ineludible.



ANTONIO JIMÉNEZ SÁNCHEZ
SECRETARIO
GENERAL DE
UGT EN LA REGIÓN
DE MURCIA

No hay tiempo para más excusas. Las razones sociales y económicas solo apuntan en una dirección: actuar para reducir la precariedad laboral y la pobreza que esta genera