



Propuesta salarial de CCOO y UGT para retomar la negociación del V AENC, introduciendo un Sistema de Información Económica para la Negociación Colectiva (SIENC) y cláusula de revisión salarial para AENC 2022-2024

CCOO y UGT apostamos por recuperar la negociación sobre un gran acuerdo salarial de ámbito estatal que mandate criterios a los convenios colectivos cuya renovación afrontaremos en este año 2023. Tras el bloqueo de los contactos con CEOE-CEPYME en el pasado mes de mayo de 2022, reformulamos nuestra propuesta salarial introduciendo nuevos criterios sobre las cláusulas de revisión salarial.

Partiendo de lo anterior, se propone incluir en los convenios colectivos una cláusula de revisión salarial que combine dos criterios: (1) la evolución del poder de compra de los salarios y (2) la situación económica de las empresas, medida por la evolución de su margen de beneficios. La cláusula tomaría también como referencia la subida salarial inicial pactada y podría tener el siguiente contenido para el ciclo 2022-2023-2024:

- Subidas salariales iniciales para cada año del **5%, 4,5% y 3,75%**.
- Subida salarial adicional a esa subida inicial en función del diferencial entre la subida inicial pactada y la desviación de la inflación de cada uno de los años
- La subida salarial adicional a la anterior (fijada a través de una cláusula de revisión salarial) se vinculará a la información otorgada por un Sistema de Información Económica para la Negociación Colectiva (SIENC a partir de ahora) de manera que la recuperación del poder de compra de los salarios tenga una relación con la evolución económica de los sectores con un dato fidedigno.
- La cláusula de recuperación salarial operará preferentemente al cierre de cada uno de los años y, en todo caso, serán los propios convenios colectivos los que pudieran establecer otras secuencias de entrada en vigor de la cláusula (al final del ciclo 2022-24, o una distribución porcentual en ambos tiempos –un porcentaje de la recuperación al final del año y otro al final del ciclo–).

El Sistema de Información Económica para la Negociación Colectiva (SIENC)

La eficacia de la negociación colectiva de ámbito sectorial se ha visto lastrada por un problema de información incompleta y asimétrica entre las partes que negocian estos convenios colectivos de trabajo.

Con el fin de solucionarlo y adaptar mejor lo pactado en cada convenio a la situación económica de las empresas sin perder los beneficios que se derivan de los convenios sectoriales sobre la cohesión y competencia leal entre empresas, UGT y CCOO proponemos la creación de un Sistema de Información Económica para la Negociación Colectiva (SIENC) basado en fuentes oficiales y registros actuales.

En concreto, solicitamos que la TGSS genere un listado de las empresas cubiertas por cada convenio colectivo de trabajo a partir del código de convenio facilitado por cada empresa a la Seguridad Social. A partir de esos listados, la AEAT agregaría la información que ya publica sobre ventas (a partir de las declaraciones de IVA repercutido), compras (IVA soportado) y retribuciones salariales (modelo 111 del IRPF) desde 2014. La propia configuración de este indicador debiera ser sometida a un proceso de diálogo y negociación, para el que es importante una disposición del Gobierno favorable a facilitar y transparentar los datos necesarios.

CCOO y UGT proponemos que el SIENC se ubique orgánicamente en el Servicio de Estudios Tributarios y Estadísticas de la AEAT, dado que el grueso de la información procederá de los registros fiscales que explota este servicio.

El SIENC reducirá los costes y tiempos de negociación, y redundará en una mejor adaptación de lo pactado a la situación de las empresas del sector y en una participación más justa de los salarios en el reparto de la productividad que ha estado lastrada, entre otros problemas, por la información asimétrica e incompleta en los procesos de negociación. Como resultado, el salario medio real está estancado desde mediados de los años noventa del siglo pasado. El SIENC ayudaría a mejorar los salarios y, por ende, el consumo de los hogares, reforzando el crecimiento económico y la recaudación por impuestos y cotizaciones, lo que a su vez contribuiría al reequilibrio de las cuentas públicas y al mantenimiento y creación de empleo.

ANEXO: Introducción de una contribución mínima en el Impuesto sobre Sociedades para nivelar la competencia y detener la devaluación salarial

CCOO y UGT consideramos que es el momento de un gran acuerdo salarial que traslade una parte de los excedentes empresariales a las personas trabajadoras. La herramienta idónea para ello sería un acuerdo de ámbito estatal que estableciera unos criterios trasladables a las unidades de negociación de convenios colectivos pendientes de renovación en el año 2023. En opinión de ambos sindicatos esta mejora de los salarios es una responsabilidad ante todo de los agentes sociales que debe dirimirse en el marco de la autonomía colectiva que han definido los distintos AENC y los miles de convenios colectivos existentes en nuestro país.

Sin embargo la mejora de los salarios es también una condición necesaria para que España no se deslice hacia una peligrosa ralentización económica. En efecto, muchos de los factores que han sostenido el crecimiento económico en el año 2022 tienden a agotarse. Entre ellas destaca la utilización del ahorro desembalsamado en este último año que ha sostenido una parte del consumo de las familias, o el efecto económico de la conversión de contratación temporal en indefinida (que el Banco de España cifraba en 2.000 millones de euros). En sentido contrario el aumento de los tipos de interés desplegará todo su potencial este año encareciendo las hipotecas de millones de personas. Para una renta media y una hipoteca media la subida del coste hipotecario supondrá una disminución del entorno del 15% de su renta disponible.

En tanto en cuanto la mejora de los salarios reales es una necesidad de país, el Gobierno de España no puede permanecer ajeno al terreno de disputa de los salarios, por más que la fijación de los mismos sea –como se ha indicado–, cometido fundamental de los agentes sociales en el ejercicio colectivo de su autonomía colectiva.

Por otro lado el propio Gobierno ha hecho numerosas referencias a la necesidad de alcanzar un “pacto de rentas”, si bien es cierto que nunca ha definido en qué consistiría tal plan. No se puede confundir un pacto de rentas con un acuerdo de salarios. Para que un pacto de rentas pueda ostentar tal nombre, debe conllevar medidas sobre salarios pero también sobre excedentes y beneficios empresariales, así como sobre otras rentas, precios, fiscalidad, etc. Hasta ahora el Gobierno se ha limitado a ir tomando medidas de carácter unilateral, que en nuestra opinión han estado bien orientadas en algunos casos, si bien no han sido necesariamente coherentes entre sí, han tenido un efecto regresivo en algunas de sus consecuencias, y son insuficientes en su profundidad.

Desde estas perspectivas UGT y CCOO hacemos pública una propuesta salarial para negociar en el marco del AENC. En opinión de ambas organizaciones la negociación de esta propuesta



no puede demorarse más allá de la fecha del Primero de Mayo. Ante la perentoriedad del acuerdo en aras de interés general, el Gobierno no puede permanecer como un actor ajeno y debe incentivar el consenso necesario. Para ello sugerimos que el Gobierno de España sitúe un escenario nítido. Si no se alcanzara un acuerdo salarial entre sindicatos y organizaciones empresariales, promoverá las actuaciones fiscales pertinentes para canalizar esos excedentes que se está apropiando el empresariado, hasta la mayoría social, de manera que se refuerce el consumo final de las familias y se aleje el riesgo de una desaceleración económica superior a la ya prevista.

Para ello, CCOO y UGT proponen establecer una contribución mínima en el Impuesto sobre Sociedades del 15% o el 20% sobre el total de beneficios.

El esfuerzo fiscal que realizan las grandes empresas se sitúa por debajo del de las pymes, a pesar de que son las que más se aprovechan de las infraestructuras económicas y sociales comunes financiadas con impuestos y que en gran medida están pensadas para favorecer la actividad productiva. Los impuestos que pagan las empresas que facturan más de mil millones de euros solo representan el 4,8% de su beneficio; las que facturan entre 500 y 1.000 millones el 7,7% y el 11,1% las que tienen una cifra de negocio entre 100 y 500 millones de euros. Estos tipos efectivos se sitúan por debajo del que pagan las pequeñas y medianas empresas (entre el 13% y el 20,5%) y las microempresas.

Esto no solo supone una insuficiente aportación de las empresas más grandes al sostenimiento de lo común, sino también otro factor más de desequilibrio en la competencia en contra de las pymes. Las grandes empresas aprovechan todos los agujeros de la regulación fiscal para tributar menos. Por ejemplo, el régimen de tributación por grupos -que debería desaparecer-, les permite compensar beneficios con pérdidas dentro del grupo y pagar menos impuestos que si la tributación se llevara a cabo de manera individual.

Sin entrar a definir aquí el destino de estas cantidades potencialmente recaudadas, en nuestra opinión debieran dirigirse a mejorar la renta disponible de las personas cuyos salarios reales están sufriendo ante el fuerte impacto de los precios que llevamos padeciendo desde el último cuatrimestre de 2021.