

## “MODERACIÓN DEL DETERIORO SALARIAL Y PACTISMO”

Es un lema mucho menos potente que el de “Salario o conflicto”, que hace meses manejaban las principales centrales sindicales en España. También en la convocatoria del Primero de Mayo se aludía a la subida salarial como reivindicación básica frente al proceso inflacionario. Concretamente, la consigna de la convocatoria rezaba: “Subir salarios, bajar precios y repartir beneficios”. Dejaremos para otro momento un análisis más profundo sobre su significado, centrándonos en este texto en que una proclama como la que encabeza el artículo hubiera sido más representativa de la actitud con la que han abordado sus dirigentes el proceso de negociación con la patronal que ha cristalizado en la firma del V Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (V AENC). Aunque, sin duda, mucho menos atractiva.

No es ninguna deriva extraña. El pasado otoño sacaron pecho por el pacto alcanzado con el Gobierno en relación con los salarios de los empleados públicos: un incremento potencial del salario nominal del 9,8% para el periodo 2022-2024, siempre que se cumplieran ciertas circunstancias...<sup>1</sup> Mientras tanto, la inflación anual promedio del año 2022 se situó en el 8,3%, comiéndose así, prácticamente, el incremento negociado para todo el periodo. De este modo, mientras que las direcciones de CCOO y de UGT enaltecieron el acuerdo alcanzado, su principal logro fue el de mitigar mínimamente el poder adquisitivo de los ingresos de los empleados públicos.

Algo parecido parece que va a ocurrir con el resto de los asalariados. Bajo el repunte inflacionario del último periodo, los incrementos recogidos para los salarios nominales pueden acabar ejerciendo la función de verdaderos techos para el progreso de los salarios más que como resortes para mantener el poder adquisitivo. Más allá de que el contenido del V AENC no tiene un carácter prescriptivo, sino que, más bien, sirve como guía de actuación en los procesos de negociación colectiva, las previsiones de inflación no invitan a ensalzar las subidas salariales que recoge el acuerdo.

Para el presente ejercicio 2023, se propone una subida del 4% del salario nominal, que puede ser incrementado si el IPC anual acaba creciendo por encima de ese nivel, a partir del 1 de enero del siguiente año en un máximo de un 1% adicional. Durante el primer cuatrimestre del año, los precios acumulan ya un crecimiento del 1,7% y las previsiones son las de que la tasa de inflación media durante el periodo se situará por encima del 4% (concretamente, las últimas estimaciones del FMI señalan que alcanzará el 4,3%)<sup>2</sup>. Teniendo en cuenta que el incremento potencial adicional solo sería aplicable a partir del próximo año, de hacerse efectivas estas previsiones, el acuerdo representaría una vía adicional mediante la que se materializaría un ulterior deterioro del salario real. El escenario para el siguiente año sería parecido: mientras que el acuerdo recomienda subidas del 3% que pueden ser mejoradas en un 1% adicional en caso de que la inflación supere esa cota, el FMI considera que la inflación puede alcanzar el 3,2% durante el 2024. De momento, los principales organismos no han emitido ningún tipo de previsiones para el año 2025. Con base en todo ello, se puede considerar que las subidas recogidas para los salarios nominales pueden llegar a representar, más que un mecanismo que garantice la mejora de los salarios, un límite para el progreso salarial.

---

<sup>1</sup> Resolución de 14 de noviembre de 2022, de la Secretaría de Estado de Función Pública, por la que se publica el "Acuerdo Marco para una Administración del siglo XXI".

<sup>2</sup> Dato extraído de *Perspectivas de la economía mundial*, abril 2023.

Además, se ha de considerar que el acuerdo no contempla el profundo deterioro que han sufrido los salarios reales en los dos últimos años. El alza salarial media recogida en convenios para el año 2021 fue del 1,7%, exiguo incremento que no permitió hacer frente al avance del 3,1% del nivel general de precios. La devaluación de los salarios reales se agudizó en el último año ya que la tímida subida media de los salarios nominales en convenio fue del 2,8%, muy lejos del 8,3% al que avanzaron los precios. Por lo tanto, el V AENC consolida el profundo deterioro del poder adquisitivo de los asalariados.<sup>3</sup>

Y todo ello sin considerar que el índice mediante el que se calcula la tasa general de inflación, el IPC, subestima el impacto del incremento de los precios de los productos básicos sobre el poder de compra de las familias asalariadas —durante el año 2022 la subida del precio de los alimentos, que representan una ponderación mayor en la cesta de consumo de las familias asalariadas, se situó en el entorno del 12%—. Asimismo, no recoge los costes de la vivienda en régimen de propiedad, por lo que tampoco considera el empobrecimiento derivado del encarecimiento de los costes de financiación resultado del cambio de rumbo en la política monetaria del BCE.

Aunque el principal contenido del V AENC hace referencia a estos mecanismos para determinar la trayectoria de los salarios en los convenios colectivos, queda integrado por otra serie de elementos de verdadero interés para las relaciones laborales. En primer lugar, porque afectan a otros componentes del salario, indirecto y diferido, y en ambos casos se apuesta por la provisión y la gestión privadas. En el V AENC se abre la posibilidad de que las mutuas intervengan no solo los casos de incapacidades temporales por contingencias profesionales sino también en aquellas otras vinculadas a contingencias comunes. De este modo, se robustece el posicionamiento del sector privado en la provisión de servicios sanitarios a la población activa, en lugar de apostar por el refuerzo del sistema público. Para intentar legitimar esta actuación se alude al objetivo de “mejorar (...) la atención sanitaria de las personas trabajadoras”, en un intento a la desesperada por desviar la atención respecto a su verdadero significado: la profundización en la estrategia de privatización de la sanidad. Asimismo, en lugar de blindar el sistema público de pensiones, se promueve la creación de Planes de Pensiones de Empleo, cuyo funcionamiento merece la “valoración positiva” de las organizaciones signatarias.

Otro aspecto preocupante para la clase asalariada es el tratamiento ofrecido a los instrumentos de flexibilización interna. Por una parte, se normaliza el uso de los procedimientos de inaplicación del convenio, lo que relativiza aún más el alcance de los acuerdos logrados. Se pretende legitimar su uso como un mecanismo de ajuste para evitar males mayores. Estas prácticas son cada vez más habituales, de tal manera que, según las *Estadísticas de Convenios Colectivos* del Ministerio de Trabajo, durante el primer cuatrimestre del año ya se han producido prácticamente la mitad de situaciones de inaplicación (256) que durante todo el año pasado (557), representando el 44% de las mismas descuelgues salariales.

Por otro lado, se confía en seguir potenciando los ERTE para “salvaguardar el empleo”. Conviene no olvidar que este mecanismo representa una vía de socialización de pérdidas para el capital, que evita la asunción de cierta fracción de sus costes laborales a costa del erario. También se contemplan otros mecanismos de flexibilidad interna, como la “fijación preferente de la jornada en cómputo anual” y “la implementación de la distribución irregular de la jornada”, en detrimento de la conciliación familiar y el descanso de los

---

<sup>3</sup> Los datos sobre salarios proceden de la *Estadística de Convenios Colectivos* del Ministerio de Trabajo y los de inflación del INE.

trabajadores, así como “potenciar instrumentos ágiles para que la movilidad funcional opere”, lo que sitúa a los trabajadores en una posición de mayor vulnerabilidad.

Uno de los efectos pretendidos con el V AENC es el de desmovilizar a la clase asalariada<sup>4</sup>, que no encuentra en este acuerdo una respuesta frente al profundo deterioro de su posición material. Al final, ni salario ni conflicto... al menos eso es lo que parecen promover las direcciones de las centrales sindicales. Pero no pueden disimular este conflicto, que en realidad se intensifica gradualmente y se refleja en un escenario de creciente polarización social. Frente a ello, la única salida que les queda a los trabajadores es su organización para defender reivindicaciones básicas. Como la de un sistema sanitario público de verdadera calidad. Así como la de un sistema público de pensiones que garantice unas condiciones dignas de vida, frente al ataque que representan los sistemas privados. Y la recuperación de las cláusulas de revisión salarial, que tengan además carácter retroactivo para poder recuperar, al menos, el poder adquisitivo perdido durante los últimos años.

*Javier Murillo y Mario del Rosal Crespo , profesores de la UCM.*

---

<sup>4</sup> Garamendi, líder de la patronal, ha afirmado que, gracias a este acuerdo “la paz social está garantizada hasta 2025”.  
<https://cincodias.elpais.com/economia/2023-05-09/la-paz-social-esta-garantizada-hasta-2025-con-el-acuerdo-de-convenios.html>