

# Las alzas salariales de los convenios rebasan el IPC y animan los despidos

Publicado Expansión.com, el 24-01-09 , por M. Valverde

La resistencia del Gobierno a modificar la previsión del crecimiento de la inflación hará saltar por los aires los gastos salariales previstos por las empresas. De hecho, el 44,5% de los trabajadores (de los 11.285.756 afectados por convenios) tienen un incremento pactado situado en la banda del 2-3%, mientras el resto tiene acuerdos superiores al 4%.

Esto significa que las empresas deberán asumir, en plena recesión, el margen de diferencia que existe entre el crecimiento oficial del IPC (que el Ejecutivo ha mantenido anclado en el 2%) y el avance real de la inflación, que, de acuerdo a las previsiones de la Comisión Europea, se situará en el 0,6%.

La falta de previsión ha caído como un jarro de agua fría entre las compañías, expectantes entre la brecha tan ancha que separa la previsión del Gobierno de inflación y la del resto de servicios de estudios privados. Sin ir más lejos, en su último cuadro macroeconómico, el Ejecutivo continúa acogiéndose al nivel oficial de crecimiento de los precios (2%), cuando un día antes –el 15 de diciembre– el consenso Funcas señalaba que la inflación avanzaría tan sólo un 0,1% en el conjunto del año.

La concentración de los incrementos salariales en una banda entre el 2% y el 3% es más acusada en los convenios de empresa que en los sectoriales. Así, mientras que en los primeros los acuerdos afectan al 61% de los trabajadores, en los segundos cubren el 43%, según se recoge en el último informe de coyuntura de CEOE.

**Excepciones** No obstante, algunos convenios muestran un particular funcionamiento. Al menos, 555.259 asalariados (el 4,92% de los que están bajo convenio) verán activadas sus cláusulas de revisión salarial, aunque a la baja.

En el caso de estos trabajadores, sus respectivos convenios –el 5,61% del total– contemplan que, si el IPC previsto, situado en el 2% en 2008, supera al real, “se tenga en cuenta esta circunstancia a efectos de cálculo del incremento salarial para el próximo año, mediante la corrección a la baja de las tablas salariales que sirvan de base para efectuar tal incremento”.

De acuerdo con la CEOE, entre los convenios sectoriales de ámbito nacional que contemplan esta circunstancia están los de la industria química; de la perfumería y afines; el metal de Navarra y de Sevilla; el de Airbus España; el acuerdo marco de Repsol, o los convenios de Cepsa, Enagas, Gas Natural o Iberdrola (ingeniería y construcción).

La mayoría de los convenios que tienen regulada esta circunstancia de adaptación salarial respecto al descenso de la inflación contemplan que la corrección sea total, aunque en algunos casos también se recoge que el ajuste se atenga tan solo al 50% de la desviación. Un ejemplo: en una empresa con este tipo de cláusula en el convenio, en la que los salarios crecieron un 2% en 2008, la ganancia de poder adquisitivo de los trabajadores respecto a la inflación real fue de seis décimas, porque los precios acabaron el año en un 1,4%.

## Sueldo e IPC: un ‘matrimonio’ imposible

El baile desacompañado entre la evolución de los salarios y la inflación es uno de los dolores de cabeza más antiguos que pesa sobre la economía española. Pese a la crisis, el aumento de las retribuciones ha seguido caminando de espaldas a los precios. Según los últimos datos disponibles, en el tercer trimestre de 2008 los costes salariales aumentaron un 5,3%, medio punto por encima del IPC.

El propio Solbes realizó una llamada generalizada a la “moderación de sueldos”, con la consiguiente respuesta negativa por parte de los sindicatos. En su último boletín, el Banco de España endurece su mensaje para alertar de los efectos “especialmente negativos” de las cláusulas de revisión salarial. Apunta que lejos de garantizar el poder adquisitivo, el acompañamiento de ambas variables propicia los “efectos de segunda ronda”, que acaban convirtiendo los aumentos transitorios de la inflación en permanentes.

Ahora, el peligro de un posible escenario de deflación, unido a la opción de que las cláusulas de revisión operen, pero a la baja, vuelve a situar el modelo de negociación colectiva en el ojo del huracán, informa M. Tejo.