

III AENC- CRITERIOS SALARIALES 2017

UGT y CCOO insistimos en la necesidad de que los incrementos salariales sean tales que permitan obtener a las trabajadoras y a los trabajadores claras ganancias de poder de compra, compensando en parte la importante pérdida producida por las políticas de devaluación salarial aplicadas desde 2010. Por ello, nuestra propuesta es que el incremento salarial en el año 2017 se mueva en una franja entre el 1,8% y el 3%.

Mejores salarios son imprescindibles para sostener el consumo y, con él, el crecimiento económico, para reducir las desigualdades y los niveles de pobreza y exclusión social, y para, en definitiva, repartir de manera más justa los frutos del aumento actual y futuro del PIB.

EL ESCENARIO ECONÓMICO

- El escenario económico en el que se desarrollará la negociación salarial en 2017 viene definido por una **situación de crecimiento de la economía española** que, aunque registrando una cierta desaceleración en su ritmo, **supondrá el cuarto año consecutivo en el que el PIB crece**. Como mayores riesgos se presentan la evolución de los precios del petróleo, el impacto del *Brexit* y la ausencia de una política fiscal más expansiva, que termine de una vez con la nefasta estrategia de la austeridad practicada desde 2010.
- Este ciclo expansivo en nuestro país muestra **tres carencias** que están impidiendo que sus efectos positivos lleguen a todo el mundo y que se consolide una senda de desarrollo sostenible y duradera: **la mala calidad del empleo** que se crea (la precariedad como modelo de crecimiento), **la devaluación salarial** sufrida desde 2010 y el **aumento de las desigualdades** y de las situaciones de pobreza relativa y exclusión social.
- Estas negativas características son **consecuencia de un modelo de crecimiento agotado**, basado en la continua contracción de los costes laborales, que apenas logra aumentos de competitividad –y los que consigue son rápidamente absorbidos– y genera un creciente empobrecimiento de la clase trabajadora, que es tanto como decir de la mayoría de la población.

LOS OBJETIVOS

- **Ese modelo injusto y empobrecedor de crecimiento tiene que terminar**. Para ello, es necesario que la política económica –de la cual la política salarial es una pieza esencial– se dirija a lograr tres objetivos centrales:
 - **reforzar el crecimiento económico**, para que genere más empleo y de mayor calidad;
 - **ayudar al cambio de modelo productivo**, para hacerlo más equilibrado, eficiente y sostenible;
 - **reducir los niveles de desigualdad y pobreza**.

Para todo ello es fundamental que los salarios ganen poder de compra y que ganen participación en la distribución primaria de la renta, la que se realiza en la negociación colectiva.

SEIS MOTIVOS QUE JUSTIFICAN EL AUMENTO SALARIAL

En consecuencia, **en 2017 los asalariados deben ver cómo sus salarios crecen y logran aumentos significativos de poder adquisitivo.** Debe ser así:

1. **Para reforzar el crecimiento económico y ayudar a crear empleo.** Este argumento lo defienden ya incluso organismos internacionales que han venido promoviendo la devaluación salarial, como el Banco Central Europeo, que ha reclamado recientemente que la política salarial pase a ser más expansiva, certificando el fracaso de las políticas de austeridad extrema.
2. **Para que los salarios recuperen parte del poder de compra perdido durante la crisis,** que a pesar del aumento de los últimos años propiciado por una inflación negativa, se sitúa en -4,8 puntos porcentuales desde 2009. Una pérdida salarial que, además, ha castigado más al 30% de trabajadores con menores salarios y peores puestos de trabajo, que son los que más contribuyen proporcionalmente con su consumo al crecimiento de la economía.
3. **Para contribuir a cambiar el modelo de crecimiento,** basado en la continua caída de los costes laborales. De 2009 a 2015 los costes laborales unitarios cayeron en España 6,3 puntos porcentuales, mientras que los de la media de la eurozona aumentaron 4,8 puntos. Esta reducción de coste ha aumentado la competitividad de pocas empresas, mientras ha generado un cuantioso trasvase de rentas de los asalariados a las sociedades.
4. **Para equilibrar el reparto de la renta.** En conjunto, de 2010 a 2015 la remuneración de los asalariados ha caído en 31.100 millones de euros, mientras que las rentas empresariales y de la propiedad han aumentado en 7.100 millones. En cuanto a las empresas no financieras, han salido muy beneficiadas en términos relativos de la crisis: de 2006 a 2015 han ganado 6,3 puntos de participación en el VAB, que es lo que han perdido las rentas salariales. Es decir, que se ha producido un cuantioso trasvase de rentas de los trabajadores a las empresas.
5. **Para reducir las desigualdades y luchar contra la pobreza.** España mantiene niveles de desigualdad económica y de pobreza y exclusión social de los más altos de la Unión Europea, y se han agudizado desde 2010. En especial, han aumentado los trabajadores en situación de riesgo de pobreza, que ya suponen el 13,1% de la población trabajadora, el nivel más elevado de la UE tras Rumanía y Grecia.
6. **Para elevar los ingresos de la Seguridad Social,** que no se están recuperando como debieran en la situación actual de crecimiento económico a causa, entre otras razones, de la mala calidad del empleo generado, que conlleva salarios muy bajos y, por tanto, bases de cotización reducidas.

CRITERIOS SALARIALES 2017

- En este escenario, y en el marco del *III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC) 2015-2017*, los incrementos salariales pactados para 2017 deben contribuir al logro de los objetivos mencionados, y ello pasa por que ganen poder de compra, y que lo hagan de una manera nítida, beneficiando a todos los trabajadores y trabajadoras, y en mayor medida a aquellos que peor lo están pasando.
- Para ello, los aumentos salariales deberían tener en cuenta los siguientes criterios:

1. **Deben crecer por encima de la inflación** (la previsión de un aumento medio de la inflación de consumo para 2017 es del 1,3%). Este debe ser un suelo irrenunciable para los incrementos salariales.
2. Pero, además de ganar poder de compra, **las rentas salariales deben ganar participación sobre el reparto de la renta**. Ello supone trasladar a salarios todos los aumentos de productividad laboral, que para 2017 se estiman en el **1,6%** en términos nominales (productividad real + inflación). **Solo aumentos salariales a nivel agregado superiores a este dígito permitirán que la participación de las rentas salariales en el PIB aumente**.
3. Por último, es necesario incluir en los convenios una **cláusula de garantía** para el caso de que la inflación a final de año sea superior a la prevista, para evitar que un aumento de los precios superior al estimado inicialmente termine por absorber la ganancia de poder adquisitivo pactada. Porque los trabajadores y las trabajadoras no pueden terminar pagando de su bolsillo la incidencia sobre los precios de factores que nada tienen que ver con ellos y que no controlan.

Madrid, 22 de noviembre de 2016