

Las ganancias de poder de compra de los salarios deben alcanzar a toda la población asalariada

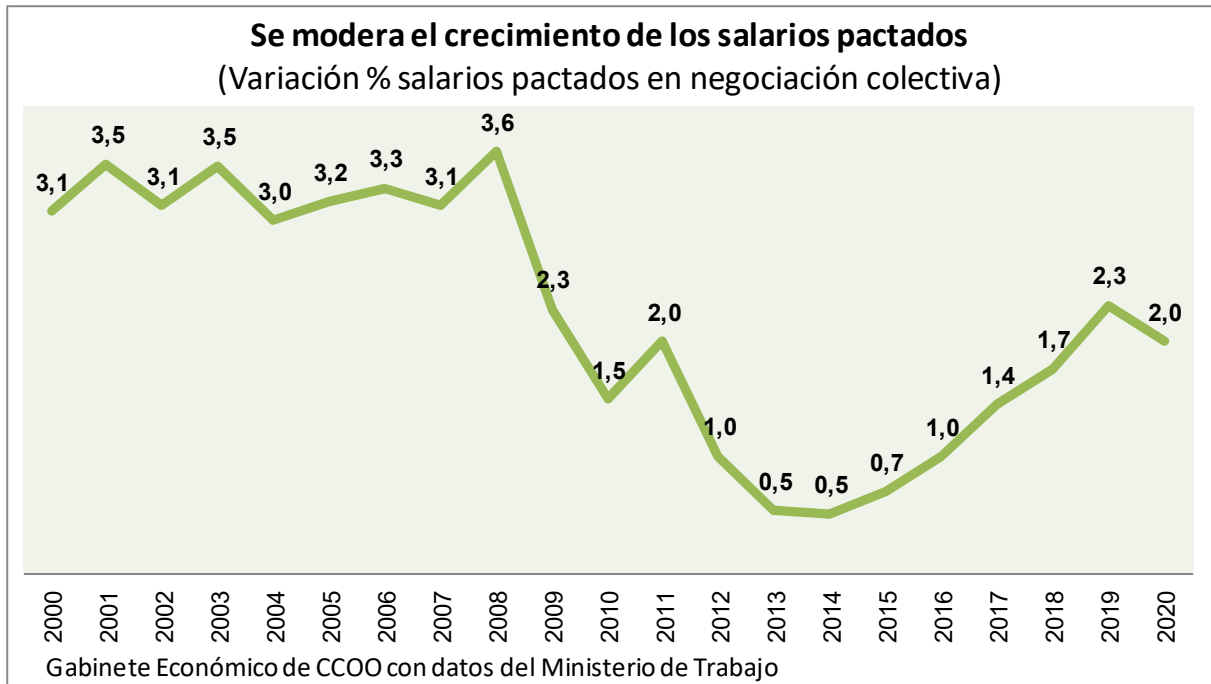
Gabinete Económico de CCOO 14/02/2020

Los bajos niveles de inflación en 2019 han favorecido la ganancia de poder adquisitivo de las diferentes rentas laborales (salarios pactados, salarios de empleados públicos y pensiones públicas) al haber registrado incrementos superiores. Las subidas salariales no se están traduciendo en subidas de precios, ya que las empresas tienen capacidad de absorberlas al contar con unos márgenes empresariales inflados tras la profunda devaluación salarial sufrida entre 2008 y 2017 (-10,8% real según el IPT). Urge derogar la reforma laboral y mandar el mensaje a la población de que se pone fin al ajuste laboral que ha soportado, lo que despejará dudas e incertidumbres en las decisiones de consumo y ahorro. El año 2020 arranca con una subida interanual de precios del 1,1%, en línea con la subida de las pensiones (1%) y por debajo de la subida de los salarios (2%), que previsiblemente volverán a recuperar poder adquisitivo este año.

En enero de 2020 ya hay registrados 2.085 convenios con efectos económicos este año, la práctica totalidad firmados en años anteriores, que cubren a 5,9 millones de trabajadores y trabajadoras con una subida media pactada del dos por ciento (1,98%) en la banda inferior recomendada por el IV Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC). La subida salarial también se ve impulsada por otra medida incluida en el AENC: elevar el salario mínimo de convenio a 1.000 euros brutos en 14 pagas antes de 2021, lo que está incrementando los salarios más bajos recogidos en las tablas. Al avance salarial en la negociación colectiva se suman a la nueva subida del SMI en enero de 2020 hasta 950 euros brutos mensuales en 14 pagas, y a la subida del sueldo de los empleados públicos del 2% con efectos desde el 1 de enero de 2020.

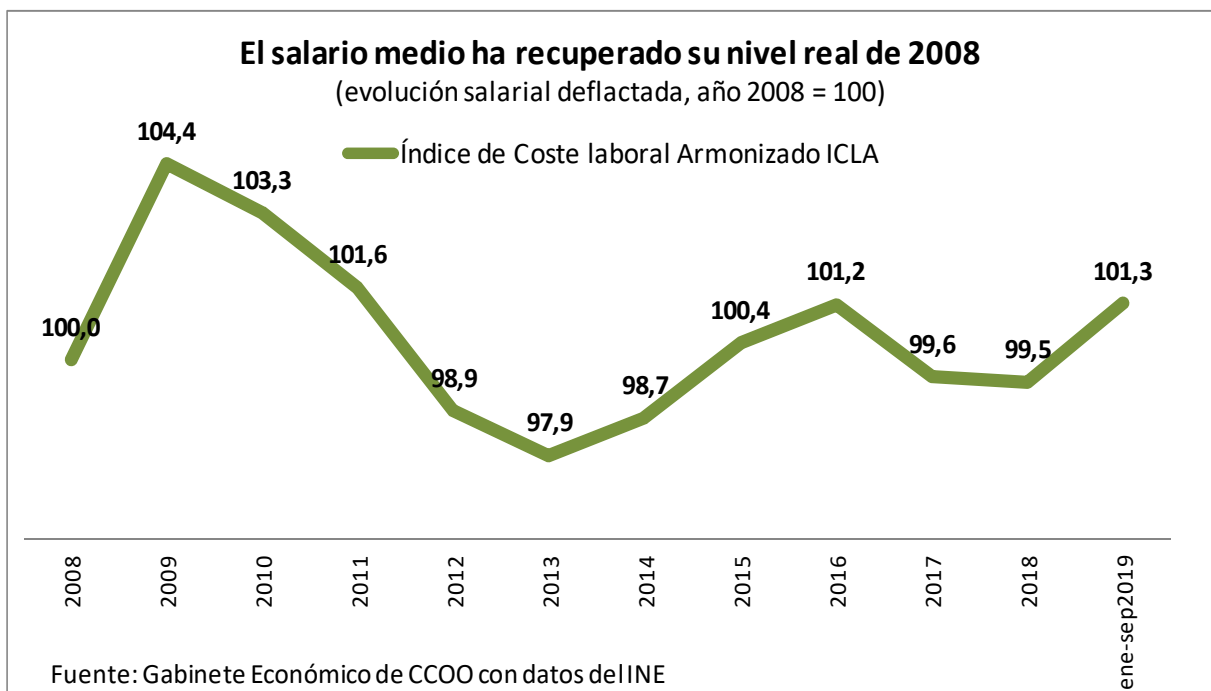
La mejora salarial pactada no llega a toda la población cubierta por la negociación colectiva. La subida media pactada en convenio para 2020 hasta enero supera la inflación interanual en 9 décimas, lo que permite consolidar la recuperación del poder adquisitivo perdido en años anteriores y revertir la devaluación salarial, que había seguido operando incluso en la fase de crecimiento debido al diseño de las reformas laborales, profundamente desequilibrado a favor de los intereses empresariales. Pero todavía hay una mayoría de trabajadores del sector privado cuya subida salarial media en convenio es inferior a la recomendada por el IV AENC: en 2020 el 9% de la población cubierta tiene pactados convenios cuya subida no llega al 1%; el 49% tiene convenios con subidas entre el 1% y el 2%; y solo el 42% tiene pactada una subida salarial superior al 2%. Hay que seguir trabajando desde la negociación colectiva para que la prosperidad de las empresas llegue de forma significativa a todos los trabajadores y trabajadoras.

Gráfico #1



El Índice de Coste Laboral Armonizado (ICLA) es el indicador salarial más adelantado, con datos disponibles hasta septiembre de 2019, mientras que el Índice de Precios del Trabajo, el más adecuado para medir la evolución de los salarios, solo está disponible hasta 2017. El ICLA confirma que en 2019 se ha logrado poner fin a la devaluación salarial iniciada durante la recesión (ver gráfico #2): en los primeros nueve meses de 2019 recoge un avance del 2,2% del coste salarial por hora trabajada corregido de efectos de calendario y estacionalidad.

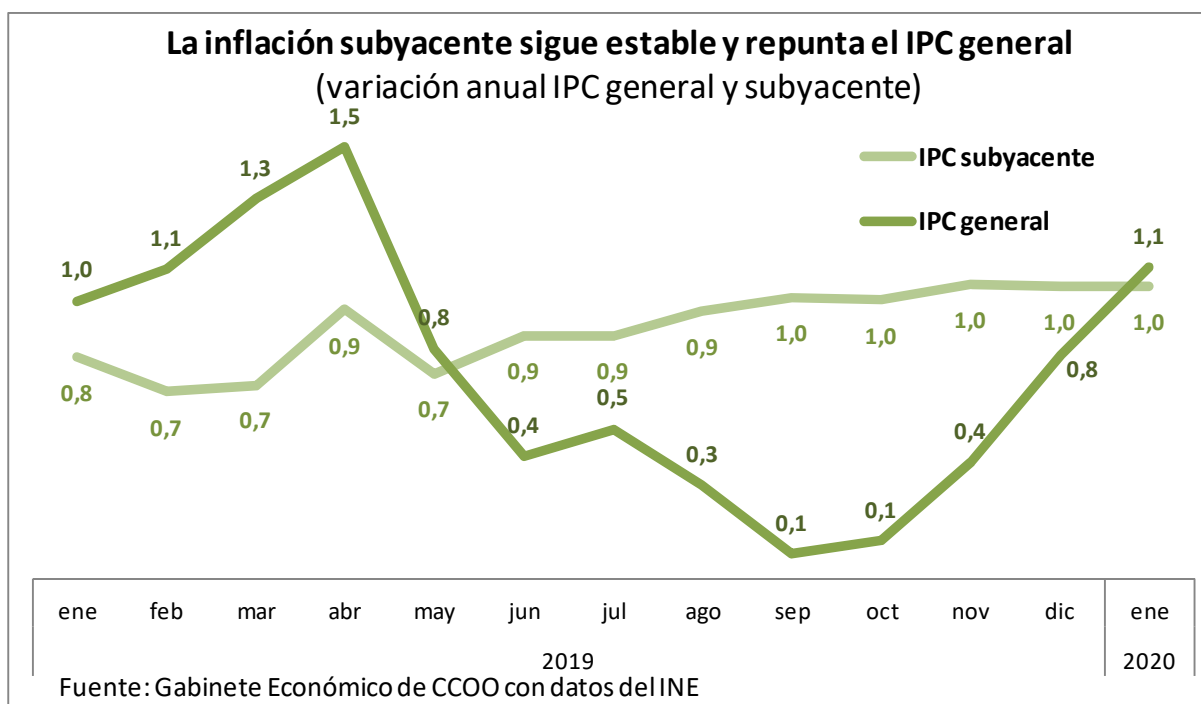
Gráfico #2



La variación interanual del IPC sube tres décimas hasta el 1,1% en enero impulsada por la subida de los precios de la electricidad, alimentos y bebidas alcohólicas frente a los descensos registrados en 2019. En enero, la tasa de variación mensual del IPC general es del -1,0%, que se explica por el descenso mensual de vestido y calzado por efecto de las rebajas de invierno y la bajada de los paquetes turísticos, compensadas parcialmente por el repunte del precio de la electricidad.

La inflación subyacente –sin energía ni alimentos frescos- se mantiene en el 1% anual y se sitúa una décima por debajo del índice general (ver Gráfico #3). La baja inflación estructural sigue siendo preocupante y refleja el bajo impulso de la demanda interna, provocada por la insuficiente participación de los salarios en el crecimiento y el lento avance de la inversión –pública y privada- lo que se traduce en una menor creación de empleo y una bajada más lenta del paro. Es necesario impulsar las subidas salariales, la creación de nuevos puestos de trabajo y el aumento de la estabilidad en el empleo.

Gráfico #3



El precio medio de la vivienda en propiedad en España sube un 1,6% en el tercer trimestre y un 4,7% interanual hasta septiembre de 2019, según el Índice de Precios de la Vivienda. El encarecimiento de la vivienda supera ampliamente las subidas salariales, lo que lastra el poder adquisitivo de los hogares y su capacidad de satisfacer una necesidad básica.

El Índice de Precios de Consumo Armonizado (IPCA) repunta tres décimas en enero hasta el 1,1% interanual en España, y se sitúa tres décimas por debajo de la inflación en la eurozona cuya variación anual solo repunta una décima hasta el 1,4%. La baja inflación, lejos del objetivo del 2%, y la necesidad de consolidar el crecimiento económico europeo aconsejan mantener la política monetaria expansiva del BCE y aplicar una política presupuestaria expansiva en el conjunto de la UE que supere la austeridad, impulse el

crecimiento y el empleo y reduzca los 12,3 millones de personas en paro de la eurozona, de las que una de cada cuatro reside en España. No obstante, parece que difícil que se vayan a producir avances en las normas u orientación fiscal a nivel europeo, por lo que el BCE y sus instrumentos no convencionales de política monetaria son los únicos disponibles ante una eventual mayor ralentización. Las previsiones apuntan a un crecimiento de la economía española en 2020 (1,6%) inferior al 2% de 2019.

Fortalecer la negociación colectiva para que los trabajadores y trabajadoras participen de los beneficios de las empresas y acabar con la precariedad en el empleo, exige reequilibrar la capacidad de negociación entre las partes, derogando las dos últimas reformas laborales

Es necesario que el crecimiento y los mayores beneficios se repartan ahora de forma más justa, a través de más puestos de trabajo, de empleo más estable y de salarios que ganen poder de compra. La creación de empleo y el aumento del poder adquisitivo de salarios y pensiones son los dos factores que más hacen por consolidar el crecimiento y su sostenibilidad, al reducir la desigualdad. El IV AENC debe ser el instrumento que permita extender estas mejoras salariales y de empleo al tejido empresarial, que traslade a los convenios colectivos subidas salariales por encima del IPC y con cláusulas de revisión que garanticen la ganancia pactada de poder adquisitivo, con mayores subidas para los salarios más bajos que son los que más han perdido en estos años, y **alcanzar un salario mínimo de convenio a jornada completa de 1.000 euros al mes por 14 pagas antes de 2021.**

Impulsar los salarios de los trabajadores y trabajadoras públicos y privados y la mejora de la protección social, que eviten la pobreza laboral, permitan una vida digna y contribuyan a garantizar la sostenibilidad y suficiencia de las pensiones

En esta fase de crecimiento no debemos permitir que sigan aumentando los niveles de pobreza y desigualdad. **Se debe garantizar el poder adquisitivo de las pensiones** con una subida según la inflación prevista. Hay que consolidar el mecanismo de mejora sostenida del salario mínimo: la subida del SMI a 950 euros en 14 pagas en 2020 está en línea con el nivel de productividad de la economía española y permite avanzar hacia el 60% del salario medio neto recomendado por la Carta Social Europea. En paralelo, los incentivos a la contratación deben concentrarse en las personas paradas de larga duración, para evitar su exclusión del mercado de trabajo. Hay que promover un Plan de Choque por el Empleo para crear urgentemente puestos de trabajo para la población en paro de larga duración, población joven sin cualificación y mayores de 55 años, así como aumentar la protección social, sobre todo de las personas desempleadas e implantar la Prestación de Ingresos Mínimos promovida por los sindicatos. CCOO valora el Plan de Empleo Joven aprobado y que ahora debe ser implementado y desarrollado durante sus tres años de vigencia para lograr promover e impulsar el empleo de las personas jóvenes.

En el **área pública**, la subida del 2% con efectos desde el 1 de enero de 2020 para empleadas y empleados públicos da continuidad a los acuerdos pactados con la administración para avanzar en la recuperación de los derechos arrebatados, y que supondrán una subida salarial entre un 6,1 y un 8,8% en tres años, la recuperación de empleo (con tasas de reposición

superiores al 100% en algunos casos), la estabilización de plazas de temporales en todas las Administraciones y recuperar la capacidad de la negociación colectiva sobre jornada laboral entre otros aspecto relevantes.

Es necesaria una reforma fiscal progresiva que mejore la recaudación, revierta los recortes sociales y aumente la inversión. Los próximos Presupuestos Generales del Estado deben recoger estas prioridades

La no aprobación de los Presupuestos Generales del Estado para 2019 y los avances que recogía ha dificultado la adopción de las políticas y estímulos que requiere la economía y sociedad española para afrontar sus retos más inmediatos: impulsar la actividad económica, crear empleo y recuperar la protección social perdida. **Es prioritaria la aprobación de los Presupuestos para 2020 donde se concrete un programa de gobierno progresista que ponga en marcha una agenda económica y social que enfrente la desigualdad y la desaceleración e impulse una política fiscal expansiva que permita recuperar los servicios públicos y aumentar la inversión pública y productiva.**

Hay que incrementar los ingresos públicos y de la Seguridad Social de forma estructural para **garantizar la sostenibilidad y suficiencia del sistema público de pensiones** en el corto plazo al tiempo que a medio plazo se siguen desarrollando medidas en el marco del Pacto de Toledo. Algunas de las medidas que plantea CCOO para incrementar los ingresos y la sostenibilidad de las pensiones pasan por incrementar los ingresos por cotizaciones y financiar con cargo a los presupuestos del Estado, las políticas activas de empleo, gastos de gestión y administración de Seguridad Social y, al menos temporalmente, garantizar transferencias que contribuyan a financiar parcialmente prestaciones, como las de muerte y supervivencia, con impuestos directos y progresivos.