

Las subidas del salario mínimo se atascan en los convenios

► Los abogados detectan resistencias a la hora de aplicar también los aumentos ya pactados

GONZALO D. VELARDE
MADRID

Las empresas con trabajadores sujetos al salario mínimo interprofesional (SMI) han experimentado un incremento de costes laborales por el lado retributivo de hasta el 54% en los últimos cinco años, apuntalado por el incremento fijado por el Gobierno para este año del 5%, que situará la base salarial en 1.139 euros mensuales distribuidos en catorce pagas. A esta tendencia forzada desde el Ejecutivo por las reiteradas revalorizaciones del SMI se ha sumado un contexto de inflación desbocada que también ha tenido afectación a los sueldos: primero por la flagrante pérdida de poder adquisitivo sufrida en 2022 -del 5% de media entre los asalariados- y posteriormente por la transmisión de este hecho a las aplicaciones de los convenios colectivos, algunos con cláusula de revisión salarial y otros en fase renovación con las indicaciones del último AENC como guía.

Ambas circunstancias desembocan en este inicio de 2024 en un mar de inestabilidad económica y de desaceleración de la actividad comercial que está comenzando a hacer mella en los negocios, tal y como se puede observar en las tendencias de ventas de las pequeñas y medianas empresas de nuestro país, que se han estancado en un exiguo avance del 0,9% en el últi-

mo año, mientras que los costes de producción se han elevado en un 25% y en un 12% los laborales desde 2022.

Aumento de costes

En este punto, los despachos especializados en el área de laboral están observando ciertas reticencias de las empresas a aplicar las subidas salariales por las dos condiciones mencionadas: en algunos casos por el impacto generado en la tabla salarial de la plantilla por la subida del salario mínimo, o por la aplicación de subidas exponenciales que suponen un elevado desembolso para la empresa, como está sucediendo en el caso de la industria química.

«Hay convenios que tienen categorías o grupos profesionales con salarios que están rozando el SMI. Si este se revaloriza y algunos convenios se sitúan por debajo del nivel para cumplir con la ley deben subir sí o sí el resto de salarios», explica el socio de Everfive, Álvaro García, en conversación con ABC.

No en vano, el propio presidente de la principal patronal de la pequeña y mediana empresa Cepyme, Gerardo Cuerva, apuntaba a esta circunstancia durante la celebración de una jornada sobre previsiones de empleo para las pymes en 2024, y que daba cuenta de cómo la clave de los costes crecientes pero también de la losa burocrática más pesada cada vez también tiene su impacto en la decisiones de contratación



La vicepresidenta segunda y ministra de Trabajo, Yolanda Díaz // EFE

de los empleadores. En este sentido, señalaba el presidente de Cepyme que más allá de la maraña normativa a la que se tienen que adaptar las compañías y que afecta ya a su funcionamiento diario, se están detectando problemas en la aplicación de las subidas del SMI por la presión ejercida sobre las tablas salariales. Es decir, por el impacto que tiene el salto del sueldo mínimo al sobreponerse a líneas remunerativas que están inmediatamente por encima del antiguo y SMI y por debajo del nuevo.

«En los convenios en los que no se prohíbe la compensación o absorción de los complementos que son homogéneos al nuevo SMI se está aplicando la técnica neutralizadora de los incrementos salariales, de modo que los trabajadores que ya venían percibiendo salarios superiores en cómputo anual, la subida salarial queda compensada o absorbida», explica Eva Hernández, socia responsable del departamento de Derecho Laboral en

El caso de la subida del 10,3% en la química enciende las alarmas

El caso más paradigmático de los problemas para aplicar las subidas salariales fijadas por convenio está en el de la industria química. Firmaron un convenio en 2021 que recogía una cláusula de revisión salarial pura, de modo que todo exceso del IPC sobre las revalorizaciones aplicadas en el trienio deberían ser compensadas en el momento de cese del convenio. El resultado al finalizar 2023 fue de una subida acumulada del 5% en los tres años, mientras que la inflación acumula en este mismo periodo un alza del 15,3%, resultando en una obligación legal para las empresas sujetas de compensar a los empleados con un 10,3% extra.

EN EL SECTOR PÚBLICO ALCANZA EL 8%

La brecha salarial aumenta por primera vez desde 2017 al 20%

G. D. VELARDE MADRID

Contra todo pronóstico y bajo un velo de políticas laborales diseñadas con perspectiva de género, con mayor insistencia desde la llegada del actual Gobierno de coalición, uno de los principales indicadores de desigualdad entre hombres y mujeres, las diferencias salariales en el mercado laboral, ha sufrido un ligero retroceso en España según se desprende de la lectura reali-

zada por CSIF, sindicato principal de la función pública, en base a datos de sueldos que arroja la Agencia Tributaria. Concretamente, tomando como muestra a la totalidad de los trabajadores del sector público y privado, la brecha salarial en España se sitúa en el 19,89% (un 0,02% más con respecto al año anterior), con un salario medio anual de 25.137 euros para los hombres y 20.138 euros para las mujeres,



Una mujer, en una mamografía // ABC

lo que supone además el primer aumento de esta diferencia desde 2017.

Además, paradójicamente, en numerosas ocasiones, al sector público se le presupone una posición ejemplificante a la hora de aplicar las normativas aprobadas principalmente en materia laboral como potente correa de transmisión para el resto del tejido productivo, y sin embargo no siempre se da esta circunstancia como se puede apreciar en el llamativo descuelgue de la Administración Pública en la labor de reducción de la tasa de temporalidad entre sus trabajadores que fomenta la reforma laboral aprobada por el Gobierno -dos años después la temporalidad roza el 30% en el sector

Escalona & De Fuentes Abogados.

«En la práctica estamos viendo que las tablas salariales de la mayoría de los convenios están por encima del SMI y, por tanto, se está produciendo una compensación de este incremento o, en todo caso, son sólo algunos niveles retributivos inferiores los que se han tenido que adaptar por parte de las empresas», explica para ABC la abogada laboralista y asociada principal en Cuatrecasas, Belén Conthe.

Señala la experta laboralista que en ocasiones los sindicatos piden que se aplique una subida proporcional en tablas de convenio a la subida experimentada por el SMI (5%), a pesar de que este argumento no suele prosperar porque los convenios ya tienen previstos cláusulas de revisión salarial específicas.

Recuerda también el socio director de Labormatters Abogados, Alfredo Aspra, sobre este aspecto que la incertidumbre generada por el aluvión de normativa laboral aplicada por el Gobierno está poniendo en serios aprietos a las compañías para poder cumplir la ley y eludir sanciones.

Y señala que se están produciendo eventualidades a la hora de efectuar las subidas no sólo del SMI, sino también de los aumentos pactados por convenio, y que en ciertos sectores pueden comprometer las finanzas de algunas compañías.

En este caso el ejemplo paradigmático es el que se está experimentando en el sector de la industria química, aunque el experto de Everfive vaticina una circunstancia parecida en el corto plazo en el sector del metal de la Comunidad de Madrid.

«Lo que está causando mucha más polémica es si las empresas pueden tomar medidas para evitar o reducir las subidas salariales que les obligan los convenios, sobre todo en algunos sectores donde estas subidas están siendo muy alta», explica la experta de Cuatrecasas poniendo como ejemplo la resistencia en la industria química a aplicar la cláusula por la que se debe realizar una compensación del 10,3% de la masa salarial.

público mientras que se ha reducido al 14% en el sector privado».

Y una situación similar revela el estudio sobre diferencia salarial en función de género que da cuenta de cómo a pesar de ser un compromiso del Gobierno el aplicar la perspectiva de género en todas sus políticas con el objetivo de paliar las diferencias de rentas existentes entre hombres y mujeres se da la circunstancia de que la brecha salarial en el sector público alcanza nada menos que el 8% —el salario medio de los hombres es de 33.931 euros, frente a los 31.268 euros de las mujeres—. En este punto, desde el sindicato atribuyen este desfase a que, según la EPA que pu-



Grupos de 'riders' protestan con pancartas frente al Congreso en Madrid en 2021 // EP

Alemania y Francia tumban la 'ley Rider' propuesta por Yolanda Díaz

► Los repartidores de las plataformas seguirán regulados por las normativas nacionales

ENRIQUE SERBETO
CORRESPONSAL EN BRUSELAS

La propuesta de directiva europea para el trabajo de los repartidores de plataformas ('riders') fue rechazada ayer en la reunión del Coreper por falta de acuerdo de los países miembros; concretamente, por la tenaz oposición de Francia y la abstención de otros como Alemania. La normativa ahora ya no verá la luz tras haber recibido este varapalo.

La que fue una de las medidas estrella de la vicepresidenta segunda del Gobierno, Yolanda Díaz, durante la presidencia española, no ha llegado a ningún puerto a pesar de que la presidencia belga había decidido rebajar notoriamente las condiciones

que se exigen a las empresas. Al final, un grupo de Estados miembro lo bastante grande para hacerlo, bloqueó el acuerdo por lo que este sector seguirá siendo regulado por las legislaciones nacionales, hasta que las circunstancias permitan pensar que es posible replantearlo en el futuro. Los acuerdos por mayoría cualificada requieren ser aprobados por un 55 % de los países (15) siempre que representen al 65% de la población, mientras que para bloquear un acuerdo basta con que sean cuatro países que impidan al resto alcanzar ese porcentaje de la población.

La semana pasada se había llegado a un consenso entre los negociadores del Consejo y el Parlamento Europeo, pero a la hora de someterlo ayer a la aprobación de los distintos gobiernos no ha sido posible alcanzar una mayoría. Un freno a la normativa impulsada por Díaz que se ha encontrado con el rechazo de algunos de los principales países europeos.

Francia se ha opuesto sistemáticamente a esta tramitación, pero no hubiera podido bloquearla sin la abstención de Alemania, Grecia y Estonia que a estos efectos cuenta como un voto en contra. Alemania y Estonia son la sede de algunas de las compañías más importantes del sector.

Ante este resultado, el Ministerio de Trabajo hizo pública ayer una declaración en la que dice que había votado a favor de la propuesta que estaba sobre la mesa a pesar de que la consideraba insuficiente porque «existen disposiciones en el texto acordado que no responden plenamente a lo que entendemos debería haber sido el contenido de esta directiva».

«Lamentablemente, no se ha conseguido la mayoría cualificada necesaria. Esta directiva, que pretende ser un importante paso adelante para este sector laboral, ha recorrido un largo camino. Ahora consideraremos próximos pasos», indicó ayer la presidencia belga, que es la encargada de pilotar las negociaciones con los Veintisiete.

La directiva pretendía aclarar el estatus laboral de los trabajadores de compañías como Uber Eats, Just Eat, Glovo o Deliveroo, a fin de definir las condiciones laborales de estos empleados y permitirles beneficiarse de condiciones reales de asalariados.

blica Estadística, las cifras de inestabilidad en las administraciones son incluso peores que en el sector privado. En concreto, el número de mujeres con contratos temporales es el doble que el de hombres, mientras que las mujeres con contratos a tiempo parcial son más del triple (152.900 mujeres frente a 42.400 hombres), lo que fuerza en buena medida esta distinción en la percepción de rentas.

«El Gobierno es responsable de esta desigualdad entre hombre y mujer en el ámbito laboral, puesto que incumple la ley orgánica de Igualdad y los Reales Decretos 901/2020 y 902/2020 respecto a la elaboración de planes de igualdad y de una audi-

toría salarial entre hombres y mujeres en el ámbito laboral en el ámbito de las administraciones públicas», explica el sindicato asegurando que en el sector público se producen desigualdades salariales injustificadas en conceptos como el complemento específico, de productividad, de carrera profesional horizontal, etc.

Desde el sindicato plantean hasta nueve medidas que irían en la dirección de aminorar la diferencia salarial partiendo de un análisis y evaluación anual de la brecha salarial de género tanto en administraciones públicas como en empresas privadas, con especial atención a la retribución por trabajo de igual valor.

ANTIGÜEDADES COMPRO MUEBLES

Pinturas, espejos, relojes, monedas, joyería... Vacío pisos. Visito pueblos.

Muñoz 629 900 204