

# CEOE pide que los salarios crezcan por debajo de la productividad por la crisis

06.02.2012 Madrid M.Valverde

**La gravedad de la crisis y su repercusión en el recorte de plantillas ha obligado a CEOE a cambiar su discurso sobre la relación entre los salarios y la productividad.**

La patronal sostiene que “mientras persista el desempleo” las retribuciones de los trabajadores “deben evolucionar incluso por debajo de la productividad”. Por esta razón, la patronal justifica “la congelación o incluso la disminución salarial, si así fuera necesario”.

Así se expresa CEOE en la Circular para la Negociación Colectiva que ha enviado a sus organizaciones y a la que ha tenido acceso EXPANSIÓN. La difusión del documento ocurre días después de cerrar con los sindicatos el acuerdo para los convenios del periodo 2012-2014.

## **Efecto artificial**

La organización que preside Juan Rosell advierte a sus afiliados de que el recorte de las plantillas, como consecuencia de la profunda crisis, puede producir un efecto artificial en las empresas de aumento de la productividad.

Es decir, la misma, o mayor facturación con un número menor de trabajadores. En consecuencia, la compañía debería subir los salarios mucho más de lo esperado, si respeta la propuesta de los empresarios de relacionar las retribuciones con la productividad. Es decir, con el fin de romper con la inflación como referencia para la evolución de los salarios.

La patronal pide a las compañías mano dura contra el absentismo laboral, incluidos los despidos

Por todo ello, en estas circunstancias de depresión, la patronal señala que “los negociadores de convenios colectivos se verían forzados necesariamente a considerar que el supuesto incremento de la productividad puede deberse a las reducciones de empleo”. Y no, “como efecto natural de reformas organizativas, inversiones de capital para ganar competitividad o mejoras de rendimiento del capital humano”.

El acuerdo para la negociación colectiva con los sindicatos ordena que los salarios no suban más del 0,5%, en 2012, y más del 0,6%, para 2013 y 2014. Prácticamente, en la actual coyuntura de depresión económica hace imposible la revisión de los salarios respecto a la inflación. Y, en todo caso, los trabajadores recuperarían el poder adquisitivo perdido en una sola paga que, además, no consolidaría en el salario.

En la Circular, la patronal anima también a las empresas a incluir en los convenios medidas severas para combatir el absentismo laboral.

Así, CEOE afirma que “se considera conveniente” castigar con el despido al trabajador con reiteradas faltas de asistencia, “aún justificadas pero intermitentes”. CEOE recuerda que esta es una causa de despido objetivo, “siempre que el índice de absentismo total de plantilla del centro de trabajo supere el 2,5%” de los trabajadores.

Este tipo de despido tiene una indemnización de veinte días de salario por año de trabajo, hasta una cuantía máxima equivalente a un año de paga. Incluso, la Circular anima a que la empresa suspenda los complementos salariales para los trabajadores en la baja laboral, si el absentismo individual o colectivo es muy alto.

“Parece eficaz [para controlar las bajas laborales] vincular los complementos económicos a la citada prestación con los índices” de faltas al trabajo. Es más, la patronal aconseja que se supedite el abono del complemento al trabajador en la baja laboral a que la empresa pueda comprobar la veracidad de la enfermedad.