

La cláusula contra la inflación, escollo final del pacto salarial

NEGOCIACIÓN COLECTIVA/ La patronal rechaza restaurar la referencia de los salarios a la inflación, como piden los sindicatos para aumentar las garantías a los trabajadores.

M.Valverde. Madrid

El acuerdo salarial entre las patronales CEOE y Cepyme y los sindicatos CCOO y UGT para la negociación colectiva de este año sólo depende de un punto: que las centrales retiren su reivindicación de que haya una cláusula de revisión salarial para garantizar el poder adquisitivo de los trabajadores frente a la inflación, o el improbable escenario de que los empresarios la acepten.

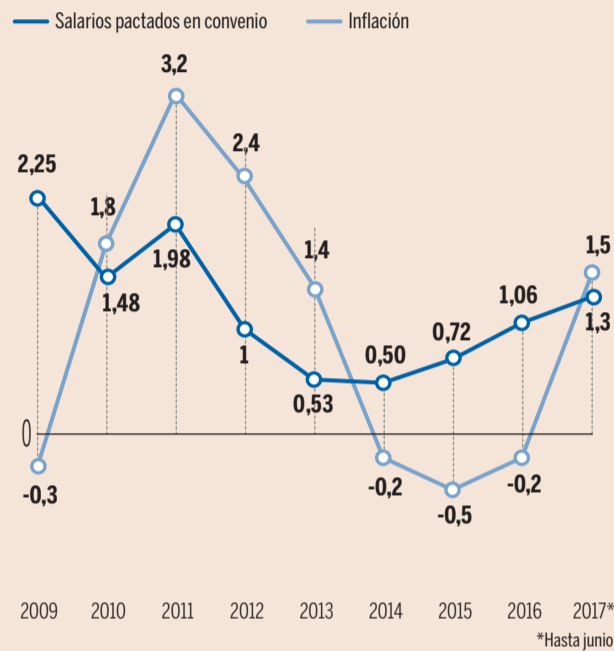
Si no fuese por este problema, los empresarios y las centrales podrían haber llegado a un acuerdo sobre una horquilla de incremento salarial, comprendida entre el 1% y el 2,5%. Décima arriba; décima abajo, es la última propuesta de CEOE y Cepyme. Hay que tener en cuenta que las centrales pedían un abanico salarial que iba desde un incremento del 1,8% al 3%.

Sin embargo, CCOO y UGT plantean una cláusula de garantía para las retribuciones que entre en vigor a partir de que la inflación supere el 2%. Por ejemplo, si al final del año, los precios suben un 2,5%, las retribuciones deberían recuperarse medio punto.

Sin embargo, el verdadero objetivo de los sindicatos es restaurar la cláusula de revisión salarial para el futuro. CCOO y UGT son conscientes de que es muy posible que los precios no lleguen a crecer este

LA BATALLA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

Evolución en %.



Fuente: Ministerio de Empleo y Seguridad Social e INE

Expansión

año un 2%. Sin embargo, sí temen que vuelvan a superar ese nivel si continúa el fuerte crecimiento de la economía, y el vigor del consumo de los hogares, y se recupera el mercado del petróleo. Prácticamente, el 100% del crudo que consume España es importado. Los precios dependen de causas internacionales, no internas.

Por todas estas razones, los secretarios generales de UGT, Pepe Álvarez, y de CCOO,

La patronal y los sindicatos se dan julio de plazo para cerrar un acuerdo para los convenios

Unai Sordo, reconocieron que la cláusula de revisión salarial “es el único escollo que queda para salvar positivamente” el acuerdo con la patronal para la negociación colectiva de

2017. Ambos recalcaron que “la cláusula es necesaria porque, en el futuro, es posible que salarios más bajos cada vez pierdan más poder adquisitivo”. Y si no existe, habría que volver a elevar la banda más baja de la horquilla en el incremento salarial, como pedían los sindicatos al principio de la negociación. Es decir, un incremento comprendido entre el 1,8% y el 3%.

Los empresarios rechazan restaurar una práctica que, en definitiva, es referenciar los salarios a la inflación. Una práctica que han reducido mucho la crisis económica, con la destrucción de empleo, y la reforma laboral, dando más poder a los empresarios.

Antonio Garamendi, presidente de Cepyme y vicepresidente de CEOE dijo ayer que [la cláusula de garantía] “es un concepto antiguo que no tiene ningún sentido en el mundo actual”. Según Garamendi, sólo el 20% de las empresas tienen esta disposición. “[Los empresarios] sabemos que la inflación este año va a estar en el orden del 1,5% o 1,6%. Por lo tanto, nuestra oferta de subir los salarios entre un 1% y un 2,5% es responsable y generosa”, apuntó el dirigente empresarial. La patronal y los sindicatos se han dado de plazo el mes de julio para llegar a un acuerdo salarial para los convenios de este año.

CEOE cuestiona que en cuatro años haya 20 millones de empleos, como dice el Gobierno

M.V. Madrid

La patronal CEOE cuestiona el objetivo del Gobierno de superar los veinte millones de empleos en 2020, teniendo en cuenta las previsiones de crecimiento del Producto Interior Bruto (PIB) en los próximos cuatro años.

El Gobierno calcula que, a finales de 2019, con una creación de medio millón de empleos al año, la ocupación alcanzará los veinte millones de ocupados. Incluso, con esta previsión, el Ejecutivo estima que, a finales de 2020, se recuperaría el empleo anterior a la crisis, mientras la tasa de paro se reduciría hasta el

11% de la población activa. España alcanzó su cima histórica de empleo en el tercer trimestre de 2007, con 20,7 millones de ocupados. Entonces, la tasa de paro llegó a su cima histórica, con el 7,9% de la población activa.

En este contexto, el *Panorama económico* de julio, publicado ayer por la patronal, subraya que “el escenario de empleo [planteado por el Gobierno] es factible con aumentos de la actividad del 3%, pero es más difícil de alcanzar con tasas del 2,5%”.

En su último cuadro macroeconómico, el Ejecutivo ha previsto que la actividad

económica crezca un 3% este año y un 2,6%, en 2018. Para 2019 y 2020, el Gobierno calcula que el avance del PIB sea del 2,5% en ambos ejercicios.

Además, en un claro aviso a los sindicatos y al Ejecutivo, los empresarios añaden que “la creación de empleo también se verá condicionada por la subida de salarios y costes, como los de la Seguridad Social o el Salario Mínimo Interprofesional (SMI)”.

La patronal y los sindicatos no consiguen llegar a un acuerdo salarial para la negociación colectiva de este año. (Ver información en esta página). Por otra parte, los em-

presarios emplazan así al Gobierno a que no siga subiendo las bases de cotización de la Seguridad Social y el SMI, que este año aumentó un 8%.

No obstante, la patronal supera las previsiones de crecimiento del Ejecutivo para este año y el próximo. Los empresarios estiman que la economía crecerá en 2017 un 3,2%, y un 2,7%, en 2018. En todo caso, CEOE detecta que ha llegado “el final del necesario ajuste presupuestario por la mayor oferta de empleo público, la subida de los salarios y una rebaja de los impuestos para las rentas más bajas”.

LA AEDAF OPINA

El Convenio Multilateral de la OCDE: un gran salto adelante

El 7 de junio se firmó en París el Convenio o Instrumento Multilateral (CML) para la implantación de las medidas para evitar la erosión de la base imponible y el traslado de beneficios (BEPS, según el acrónimo en inglés). El CML pretende la introducción de las medidas recogidas en el mismo en todos los convenios para evitar la doble imposición y la prevención del fraude fiscal (CDI) vigentes. Las medidas recogidas en el CML son el fruto del trabajo realizado dentro del proyecto BEPS en el seno de la OCDE (y el G20) en los últimos años. Dicho de otro modo, se modifica, bajo ciertos requisitos, todos los CDI de una sola vez, incluidos los firmados por España.

Se trata de un hecho histórico tanto en materia de fiscalidad como de derecho público internacional. Los países y jurisdicciones firmantes casi alcanzan los 70 (si bien la ausencia de EEUU empaña sensiblemente el logro), siendo 2.365 los CDI potencialmente afectados y ya 1.100 los que serán modificados, una vez el Convenio entre en vigor (algo que ocurrirá unos cuatro meses después de que al menos cinco países firmantes lo ratifiquen). Ya hay varios países que han anunciado su intención de adherirse.

El alcance de las modificaciones implantadas está limitado a su propio contenido, que es un resumen del trabajo realizado en el proyecto BEPS y que se centra particularmente en el establecimiento de (i) medidas antiabuso para paliar el uso indebido de los CDI, como por ejemplo la inclusión de las cláusulas del Principal Purpose Test (PPT) o de limitación de beneficios (LOB), (ii) medidas para evitar el uso agresivo del estatus de establecimiento permanente para eludir la tributación en una determinada jurisdicción, como por

ejemplo las restricciones a los contratos de comisionista y a la figura del agente independiente, o a las exenciones sobre determinadas actividades, (iii) la mejora del procedimiento amistoso para la resolución de conflictos y (iv) la introducción de un procedimiento de arbitraje vinculante para las autoridades fiscales competentes, cuando el anterior procedimiento no soluciona el problema existente.

El mecanismo por el cual un determinado CDI se modifica no es, sin embargo, automático. Para que un CDI, que es un convenio bilateral, resulte modificado, ambos países firmantes deben haber señalado dicho CDI como afectado por el CML. Adicionalmente, los países pueden haber realizado reservas u opciones sobre cada una de las cláusulas del CML en relación con cada uno de los CDI afectados. Dependiendo de la postura tomada por cada país firmante respecto de cada una de las cláusulas del CML, se podrá saber si la cláusula resulta de aplicación o si, por el contrario, se mantiene el texto del CDI original. Con carácter general, si hay acuerdo en la postura de ambos países (tomando en consideración las reservas y opciones), resultará de aplicación el texto del CML. A los efectos de dotar de transparencia a este análisis, la actual posición de todos los países es pública. No obstante, no se le escapa a nadie que la labor interpretativa que introduce el CML en el derecho convenido tributario es especialmente relevante. En aras a una mayor seguridad jurídica de todos los operadores, sería muy recomendable la publicación de versiones consolidadas de los CDI por parte de la Hacienda española, siguiendo la práctica de otros países firmantes, una vez el CML sea ratificado.