



## **CRITERIOS DE CEOE Y CEPYME PARA LA DETERMINACIÓN DE SALARIOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECIVA DE 2022**

Tras el intento fallido de acordar con los Sindicatos un nuevo Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), la patronal (CEOE y CEPYME) ha hecho público un documento de recomendaciones dirigido a sus empresas afiliadas, para afrontar los procesos de negociación colectiva que se produzcan en 2022.

# CRITERIOS DE CEOE Y CEPYME PARA LA DETERMINACIÓN DE SALARIOS EN LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA DE 2022

## ¿Cuáles son los objetivos de la Patronal?

1. Defender la viabilidad y competitividad de las empresas y, a través de ello, del empleo, en un contexto de fuerte incertidumbre económica tanto en el ámbito nacional como en el internacional.
2. Evitar la espiral inflacionista que podría producir la indexación de los salarios al IPC.

## A. Recomendaciones en materia de Estructura Salarial:

1. Sustituir conceptos retributivos obsoletos por nuevos conceptos vinculados a la **productividad** y a los **resultados**.
2. Transitar hacia sistemas retributivos con un mayor peso de la **retribución variable**.
3. Evitar el establecimiento de pluses que puedan aumentar o favorecer el **absentismo**.
4. Evitar la discriminación salarial, Integrando en los convenios colectivos los principios de **transparencia retributiva** y de igual retribución por un trabajo de igual valor.

## B. Recomendaciones en materia de Incremento Salarial

1. Se recomienda realizar un esfuerzo de **moderación salarial**. En cualquier caso, en la determinación de los incrementos salariales ha de tenerse en cuenta las circunstancias de la empresa y el sector, **garantizando la productividad y el empleo**, de forma que el incremento acordado permita mantener una posición competitiva de las empresas.

Contención salarial;  
evitar la retroactividad de los incrementos;  
potenciar la retribución variable vinculada a la productividad y a los resultados de la empresa y no indexar el incremento salarial al IPC, son las principales recomendaciones de CEOE y CEPYME a sus empresas afiliadas, para abordar la negociación colectiva de 2022.

2. **No vincular las subidas salariales a** conceptos tan volátiles como **la inflación**. En cualquier caso, si se indexasen los incrementos salariales a la inflación se recomienda establecer límites o topes.
3. **Vincular los incrementos salariales a objetivos e indicadores económicos variables, cuantificables y medibles:** Productividad, Empleo, Comportamiento del PIB, Competitividad, Resultados, EBITDA... etc.
4. **Evitar los efectos retroactivos** de los incrementos salariales ya que es imposible repercutir en el coste del producto o servicio los devengos producidos.
5. La moderación salarial, que se recomienda con carácter general, debe intensificarse en aquellas empresas que trabajan para el Sector Público, dada la imposibilidad actual de repercutir el aumento de los costes salariales a los contratos suscritos con la Administración.

### **C. Recordatorio sobre la posibilidad de DESCUELQUE**

La patronal recuerda a sus afiliados que sigue vigente, para las empresas en las que concurren causas económicas, técnicas, organizativas o de producción, que así lo aconsejen, la posibilidad de inaplicar las condiciones de trabajo previstas en el convenio colectivo aplicable, a través del procedimiento previsto en el artículo 82.3 del Estatuto de los Trabajadores, teniendo en cuenta que, entre las materias que pueden ser objeto de inaplicación se encuentra el **sistema de remuneración y la cuantía salarial**.