



UN NUEVO MODELO SALARIAL HACIA UN NUEVO PACTO DE RENTAS PARA ESPAÑA

8 de septiembre 2017



1. RESUMEN EJECUTIVO

Es un objetivo prioritario para el PSOE romper la dinámica instalada en España de bajos salarios, precarización y aparición de trabajadores pobres, y dar paso a un nuevo modelo de salarios decentes en nuestro país. Esto no se conseguirá de la noche a la mañana sino que será necesario actuar sobre diversos aspectos, que configuran pilares para construir un nuevo pacto de rentas para España en conversación y acuerdo con los sindicatos y asociaciones empresariales, así como otros grupos sociales afectados:

Las medidas que proponemos se pueden resumir en los 10 puntos siguientes:

1. Sin invadir la autonomía en la negociación colectiva entre sindicatos y patronal, queremos enfatizar la importancia de que los acuerdos anuales sobre incrementos salariales se dirijan, ante todo, a lograr que los salarios recuperen el peso que tenían en el reparto de la renta nacional en el periodo previo a la crisis. Una posible senda para conseguirlo es que se fijen los incrementos salariales en los acuerdos anuales en un 2-3% para 2018, y en un 2,5-3,5% en los años sucesivos, 2019, 2020 y 2021.
2. Consensuar con los interlocutores sociales un incremento gradual del SMI hasta 1.000 euros mensuales en 2020. Una hoja de ruta razonable sería avanzar desde los 707 euros en la actualidad, a razón de 98 euros en cada uno de los tres próximos ejercicios.
3. Para invertir la injusta y desigual dinámica salarial en España es obligado que se lleve a cabo la derogación de la reforma laboral con el fin de recuperar el poder de negociación de los trabajadores. Así mismo hay que lograr que de forma urgente se elimine el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) para que no primen los convenios de empresa por encima de los de sector y anular los desequilibrios existentes a favor del poder empresarial que le permite modificar las condiciones de trabajo (artículo 41 del ET) o inaplicar los convenios colectivos (artículo 82. 3 del ET).
4. Si no atajamos los abusos de la contratación temporal ésta será utilizada para eludir las medidas salariales que proponemos, desplazando a un número creciente de trabajadores hacia contratos temporales. Por ello defendemos la necesidad de que se refuerce el principio de causalidad como única justificación de los contratos temporales, aumentando las sanciones por fraude para disuadir el incumplimiento generalizado de la causalidad y que aumente la eficacia y cobertura de la inspección de trabajo para que el contrato temporal sea realmente una herramienta transitoria y excepcional que los empresarios tienen para ajustar la oferta, y no un instrumento para precarizar la mano de obra a través de la continua rotación de los contratos.



5. Consideramos muy importante que las negociaciones por sectores en función de la productividad que se ha generado desde 2008 hasta la actualidad eleve el resultado final de los incrementos salariales a un promedio de subida salarial del 2,5% en 2018 y del 3% para años sucesivos. Los ajustes salariales, aunque dentro del marco de un acuerdo salarial general, deben de ser ajustados sectorialmente en el contexto de la negociación colectiva. Defendemos la necesidad de garantizar el poder adquisitivo de los salarios ante las desviaciones de los precios mediante cláusulas de revisión salarial. También enfatizamos que el conjunto de los componentes de la estructura salarial, -partes fijas y variables,- sean reguladas a través de la negociación colectiva y la posibilidad de establecer en los convenios colectivos salarios mínimos garantizados como medida de protección para las nuevas contrataciones.
6. En el futuro los incrementos salariales se deberían ir situando en un lugar intermedio entre los incrementos nominales de productividad y los de la inflación, de modo que sean mayores que la inflación pero menores que los incrementos de productividad. Y esto hace relación a un elemento crítico que la economía española necesita de modo perentorio, y que las políticas del PP no han sido capaces de poner en pie. Empresas y trabajadores han de centrarse en el futuro en obtener ganancias apreciables y continuadas de productividad en nuestro país. Pero esto no se podrá lograr sin el concurso activo de un gobierno que sitúe el reto de la productividad como objetivo económico central para España, y que es un elemento medular en la alternativa económica que ofrece el PSOE.
7. Respecto a los empleados públicos, somos partidarios de que, como mínimo, la subida salarial para 2018 se equipare con el aumento de la inflación real, incorporando un porcentaje complementario que permita ir recuperando el poder adquisitivo perdido durante los últimos años. En el sector público también es un elemento decisivo la mejora de las condiciones laborales por lo que somos partidarios de contemplar medidas alternativas a las puramente salariales, entre otras la generalización de la implantación de las 35 horas semanales sin disminución de las retribuciones económicas, recuperando en primer lugar el cómputo de jornada máxima existente antes de los recortes de 2012.
8. Respecto a la brecha salarial de género, defendemos y apostamos dentro de este marco de un nuevo modelo salarial hacia un nuevo pacto de rentas, la redacción de una Ley de Igualdad Laboral que tenga en cuenta desde la incorporación, las condiciones laborales y de remuneración y en consecuencia de las pensiones, la mejora de la cualificación, hasta la reincorporación de las mujeres al mundo laboral, entre otras medidas. Asimismo, proponemos mayor transparencia estableciendo a nivel de empresa la obligatoriedad de que los sueldos y salarios de todos los empleados, junto a la modalidad de contratos a los que se corresponden,



sean materia de público conocimiento. La transparencia es la mejor arma para detectar las pautas de desigualdad salarial entre hombre y mujeres que aún existen y que hoy se disfrazan por la diversidad de contratos (tiempo parcial/tiempo completo, etc...)

9. La propuesta de Plan de Choque para los Jóvenes introducirá elementos específicos como la revisión y promoción del contrato de relevo y del contrato en prácticas, la puesta en pie de nuevos instrumentos de política activa de empleo para los jóvenes, una nueva regulación de las prácticas no laborales y los programas de becarios, el Estatuto del Becario o la eliminación de las prácticas extracurriculares.
10. Es necesario acabar con la práctica de los falsos autónomos (trabajadores cuyos vínculos son, en la práctica, los propios de un asalariado, pero que se ven forzados a prestar sus servicios por cuenta propia), una práctica generalizada y que se está extendiendo ahora a la nueva economía colaborativa. Como un fenómeno relacionado en parte con el anterior, es necesario poner remedio a la brecha que se está dando en relación a los nuevos entrantes en el mercado de trabajo, que lo están haciendo con un descuento en sus salarios del 25% con respecto al resto de trabajadores.

2. PLANTEAMIENTO GENERAL

Uno de los elementos clave para una alternativa a la gestión económica y social del gobierno del PP es lograr un nuevo modelo salarial para España. Se trata de un problema estructural: los principios neoliberales aplicados a la política económica buscaron la quiebra del poder organizado de los trabajadores y, logrado esto, fueron produciendo desde las últimas décadas del pasado siglo, una pauta cada vez más consolidada de disminución generalizada de los salarios. La nueva economía digital ha reforzado esta tendencia posibilitando nuevas oportunidades de precarización de sectores crecientes de trabajadores y profesionales. El resultado en los países desarrollados ha sido la aparición y el incremento de las desigualdades, y de los trabajadores pobres. Aunque estas tendencias estaban presentes antes, se exacerbaban hasta extremos impensables con la crisis financiera de 2007.

Estos fenómenos han encontrado en España un reflejo fiel a lo largo de los últimos años. En la etapa de gobierno del PP la desigualdad salarial se ha disparado, incluso en los años recientes de recuperación de la actividad y descenso de la tasa de paro. En concreto, desde que gobierna el PP los salarios del 40% de la población con menores sueldos han disminuido. El descenso de los salarios se ha producido especialmente entre los trabajadores con un contrato temporal (-0,42% en 2012-2015). Los descensos han afectado de modo principal a los más jóvenes: los salarios de los trabajadores con edades comprendidas entre 25 y 34 cayeron un 5.5% en términos reales. Esta evolución salarial ha derivado en un importante aumento del fenómeno de los trabajadores



pobres: el porcentaje de trabajadores en riesgo de pobreza, definido como la proporción de trabajadores con una renta inferior al 60% de la mediana de ingresos, ha pasado del 10.8% en 2012 al 13.1% en 2015, ratio únicamente superado por Grecia y Rumanía. Este modelo se ha consolidado, de modo que los nuevos entrantes en el mercado de trabajo ingresan ahora con un descuento en sus salarios del 25% con respecto al resto de trabajadores, y esta brecha ha aumentado en los últimos años.

El actual modelo salarial en España está actuando de cortafuegos, impidiendo que el progreso económico y social se extienda a la mayoría de españoles. Además de los nefastos efectos sociales que esto acarrea, también desde el punto de vista estrictamente económico el modelo actual tiene cada vez menos sentido: pone en riesgo la recuperación económica en la medida que imposibilita la normalización del consumo de los hogares (todavía por debajo del nivel previo a la crisis). Es un hecho constatado que el mantenimiento de niveles de consumo aceptables en nuestro país, sobre el telón de fondo de bajos salarios, se está realizando a costa de una disminución de la tasa de ahorro de las familias, que es un modo insostenible de avance.

Sustituir el actual modelo salarial no va a ser tarea de un día: habrá que atacar el problema de modo gradual y desde múltiples frentes:

- Con subidas salariales ambiciosas y basadas en un reparto de la productividad, tanto en el Salario Mínimo Interprofesional como en los incrementos salariales pactados anualmente.
- Con nuevas medidas respecto a las subidas salariales y las jornadas de trabajo de los funcionarios públicos
- Con un Plan de Choque para los Jóvenes
- Haciendo disminuir la brecha salarial de género
- Erradicando la precarización de los falsos autónomos y los diferenciales salariales que ocasiona.

En cada uno de estos aspectos nos proponemos fijar unas líneas estratégicas de solución para ir modificando el actual modelo salarial español. Todas ellas son elementos básicos en la construcción de un nuevo Pacto de Rentas para España, en diálogo con las organizaciones sindicales y empresariales.

3. PRODUCTIVIDAD Y REMUNERACIÓN DEL TRABAJO: UNA DEUDA CON LA MAYORÍA, QUE DEBE SER RESARCIDA

Hace exactamente nueve años, al cierre del tercer trimestre de 2008, el PIB de la economía española alcanzó el que hasta ahora es su máximo histórico.¹ A continuación se registró el primer dato negativo trimestral del PIB (-0,8%), que iba a encadenar posteriormente 21 trimestres de decrecimiento hasta el inicio de la recuperación económica en el último trimestre de 2013 (+0,3%).

La economía española cerró 2008 con un PIB de 1,12 billones de euros y una ocupación de 19,9 millones de empleos equivalentes a tiempo completo² (ETC), de donde se infiere una productividad aparente de unos 56.500 euros brutos por trabajador. Ese año la remuneración media por asalariado se situó en 28.600 euros.³ La prolongada recesión llevó a la economía española a tocar fondo en 2013, con un PIB de 1,02 billones de euros (-8,9%) y 16,2 millones de empleos (-18,3%, unos 3,6 millones menos que a finales de 2008). Como quiera que la destrucción de empleo fue significativamente mayor que la contracción experimentada por la actividad económica, la productividad aumentó hasta los 62.900 euros brutos por trabajador. La remuneración media por asalariado, sin embargo, permaneció en los 28.600 euros brutos de 2008. Todo apunta a que el PIB cerrará 2017 en un nivel superior al de 2008, por primera vez desde el inicio de la crisis. Si se confirman las cifras de crecimiento y empleo⁴, la productividad podría situarse en unos 63.700 euros brutos por asalariado este año y la remuneración media en unos 29.000 euros.⁵

Con datos de contabilidad hasta 2016, se pueden extraer las siguientes conclusiones, que se ilustran en los gráficos 1 y 2:

- El incremento de la productividad desde el inicio de la crisis (12,5%, equivalente a unos 7.040 euros por trabajador) ha apuntalado la competitividad empresarial de la economía española y explica en alguna medida el buen desempeño de las exportaciones españolas, que han resultado claves como una de las espoletas del crecimiento del PIB experimentado en los cuatro últimos años.

¹ El PIB anualizado del 3T08 fue 1.124.347 millones de euros (base INE 2010).

² Los datos de empleo para el cálculo de la productividad no son EPA, sino que provienen de la contabilidad nacional, que estima el número de ocupados equivalentes a tiempo completo (ETC).

³ El dato de productividad corresponde al cociente entre el PIB y el número de ocupados ETC a precios de 2010, obtenido directamente de la contabilidad nacional. La remuneración media se obtiene dividiendo la remuneración de asalariados del total de la economía entre el número de ocupados ETC, actualizada con el deflactor del consumo privado, a precios constantes de 2010, para corregir el efecto de la inflación. La remuneración de asalariados incluye, además del salario propiamente dicho, las cotizaciones sociales y otras retribuciones (puede diferir, aunque se semeja, a lo estimado por la Encuesta Trimestral de Coste Laboral).

⁴ El panel de Funcas de julio 2017 apunta a un incremento de 3,1% PIB y 2,7% empleo ETC este año.

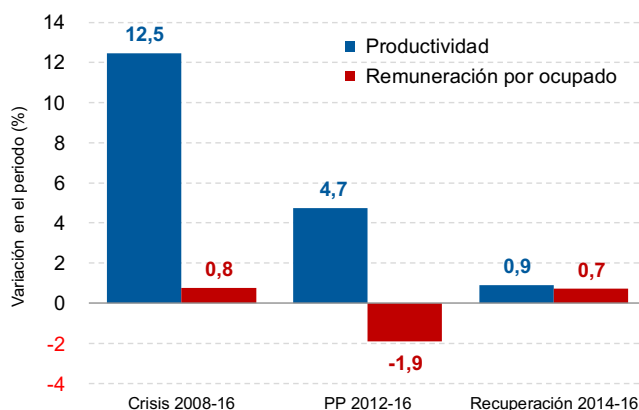
⁵ En 2016 la productividad aparente se situó en unos 63.500 euros por ocupado y la remuneración en unos 28.800 euros por ocupado a precios de 2010.



- Este incremento de la productividad no tiene sus raíces en una mejora de los elementos que la hacen crecer de modo estable y continuado – aumento en la cualificación de los trabajadores, mejor aprovechamiento de la tecnología existente y disrupción tecnológica, inversión en innovación y políticas industriales eficaces - sino en un ajuste de plantillas draconiano. Hoy, con dos millones de ocupados menos que en 2008, generamos el mismo PIB que entonces.
- Este incremento de la productividad no se ha repartido de modo justo entre trabajadores y empleadores. En realidad, apenas ha beneficiado a los trabajadores, cuya remuneración promedio ha crecido el 0,8% acumulado desde 2008 (unos 220 euros de los 7.040 euros citados anteriormente, lo que representa una proporción de 1 a 32).
- Desde la llegada del PP al Gobierno, esta tendencia se ha acentuado, tanto durante la última fase de la crisis económica como en los años de recuperación. La productividad ha crecido 4,7% entre 2012 y 2016, mientras la remuneración por ocupado ha disminuido 1,9%⁶. Hablamos de un incremento de la productividad del trabajo superior a 2.800 euros por ocupado, frente a una reducción de la remuneración salarial media de unos 560 euros. En la fase de recuperación económica, desde 2014 en adelante, no se ha invertido esta tendencia (la remuneración media, que crece tímidamente, lo hace por debajo de la productividad).

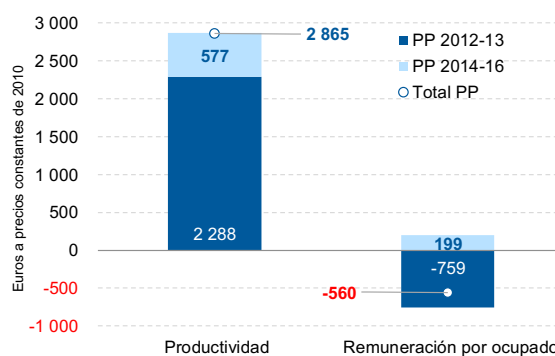
⁶ En la primera fase de la crisis, con el PSOE en el Gobierno (2008 – 2011), la remuneración por asalariado aumentó en 785 euros.

Variación de la productividad y de la remuneración por ocupado (ETC) (%)



Fuente: elaboración propia a partir de INE (Contabilidad Nacional)

Variación de la productividad y de la remuneración por ocupado (ETC) (euros a precios de 2010)



Fuente: elaboración propia a partir de INE (Contabilidad Nacional)

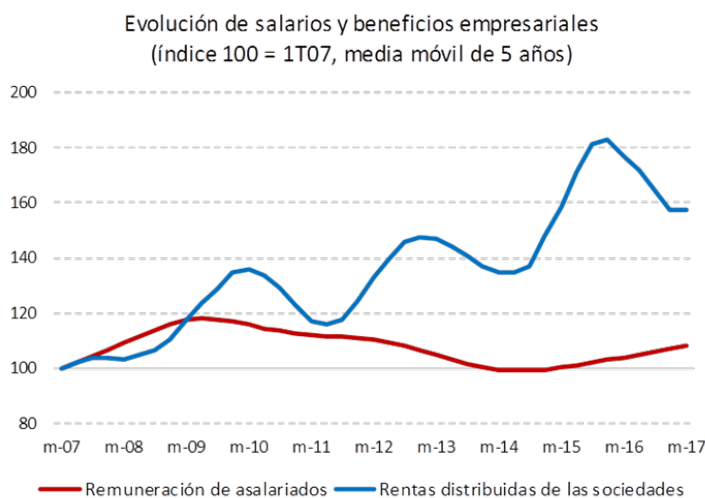
El comportamiento de la productividad desde el inicio de la recuperación económica da muestras de agotamiento (0,9% acumulado en los últimos tres años), algo que viene a confirmar que la fuerte ganancia de productividad de años anteriores sólo respondía a la destrucción de empleo.

4. RESARCIR LA DEUDA POSTCRISIS CON TODOS LOS TRABAJADORES ESPAÑOLES, MEDIANTE UN REPARTO MÁS JUSTO DE LA RENTA

De este somero análisis hay que extraer varias propuestas:

a) **Subidas salariales en los acuerdos/pactos salariales anuales entre patronal y sindicatos.**

Antes de la crisis, el peso total de los salarios sobre el PIB se situaba en el entorno del 50%, de modo que la mitad de la renta producida era atribuible a los salarios. Sin embargo, la crisis cambió la distribución de la renta en favor del capital: el peso de los salarios cayó por debajo del 46% en el primer trimestre de 2017, mientras que el Excedente Bruto de Explotación (rentas de capital) y las rentas mixtas superó el 42,8. La senda de crecimiento de los beneficios empresariales (2007-2017) ha sido pronunciada, mientras que los salarios apenas han recuperado los niveles previos a la crisis.



Elaboración propia a partir de la Contabilidad Nacional (INE)

Tomando el periodo 2008 – 2016 como referencia, el incremento acumulado de la productividad en ese período justifica sobradamente orientarse ahora hacia la normalización gradual de los salarios en España. En un contexto en que los beneficios crecen, el incremento de la productividad acumulado desde el inicio de la crisis deja margen para un incremento de los salarios que, como ha reconocido el FMI, la OCDE, la Comisión Europea y la propia Ministra de Trabajo, han de normalizarse.

Para variar el modelo salarial en España se hace necesario, en primer lugar, partir de un esquema claro de incrementos salariales anuales, que resarza, al menos en parte, la pérdida de peso que han sufrido las rentas



salariales en nuestro país, donde se ha ganado en competitividad pura y exclusivamente a costa de la pérdida de empleos, y donde esas ganancias de competitividad siguen sin repartirse de modo equilibrado para los trabajadores. Específicamente proponemos como medida de choque que se vayan elevando los incrementos salariales entre un 2 y un 3% en 2018, y entre un 2,5 y un 3,5% en los años sucesivos, 2019, 2020 y 2021⁷. El objetivo sería lograr que para 2021 los salarios hayan recuperado el peso que tenían en el reparto de la renta nacional en el periodo previo a la crisis.

La CEOE en las negociaciones sobre incrementos salariales para 2017 propone un incremento bastante menor, del 1,2%, al que se podría añadir otro medio punto más, hasta un máximo inferior al 2%, en aquellos casos en que la evolución de la productividad lo permita. Las organizaciones sindicales han propuesto una horquilla de incrementos salariales para 2017 de entre un 1,8% y el 3% de incrementos. Las conversaciones entre los agentes sociales están en este momento rotas.

Nuestra propuesta, que coincide con la realizada por los sindicatos para 2017 y le añade una hoja de ruta de incrementos salariales para 2019—2021, no es ni maximalista ni poco razonable. El Valor Añadido Bruto (VAB) empresarial⁸ en 2016 ascendía a 598.806 millones de euros. Pues bien, para todo el largo periodo previo a la crisis, desde la entrada en circulación del euro y hasta la crisis (1999 a 2007), los salarios representaron el 63,4% del VAB generado por las empresas. Sin embargo, su peso se ha ido reduciendo gradualmente desde entonces, hasta situarse en el 56,6% del VAB empresarial en 2016, sin que se haya producido mejora significativa en el periodo de recuperación económica iniciado a finales de 2013: esto supone una disminución del peso de los salarios en el VAB empresarial de 6,8 puntos, equivalentes a unos 40.000 millones de euros a precios corrientes de 2016 que son los que hay que recuperar en nuestro país para que la masa salarial vuelva a tener el peso que tenía en la situación previa a la crisis.

¿Producirán los aumentos salariales que proponemos un efecto adverso sobre el empleo? El dilema que presenta el gobierno - mejor crear empleo aunque sea precario que amenazarlo con subidas salariales- es falso. En el caso concreto de España, de acuerdo con el Banco de España, el efecto de la subida de 1% en los salarios produce un impacto negativo del 0,1% en el empleo de modo inmediato y ese efecto tiende a desaparecer a lo

⁷ Esta propuesta se realiza asumiendo el escenario de suave desaceleración de la actividad y del empleo (siempre dentro del actual ciclo expansivo en que se halla inmersa la economía española, como actualmente considera el consenso de analistas) y con una inflación del entorno del 2%

⁸ Este análisis se circunscribe al peso de los salarios en el sector privado empresarial, dejando fuera al sector público y al sector de los autónomos (en los que no rigen los acuerdos de incremento salarial que aquí se tratan)



largo del tiempo. Y, sobre todo el dilema entre más empleo o más salarios es falso si se trabaja en aumentar la productividad y repartirla justamente. Durante los cuatro años de subidas salariales como las propuestas, es clave que España comience a generar productividad por mejoras en la calidad de la producción y no de un modo insostenible (haciendo decrecer los costes salariales).

¿Pueden los márgenes empresariales soportar los incrementos de los salarios que se proponen? La economía española ya no vive una situación de excepcionalidad. En la fase más dura de la crisis, los beneficios brutos (EBE) eran destinados principalmente al desendeudamiento y al sostenimiento de la inversión, buscando en muchos casos la supervivencia empresarial. Desde el inicio de la recuperación económica, el contexto es diferente: el creciente peso de los beneficios brutos sobre el VAB empresarial, junto con la menor necesidad de desendeudamiento, está permitiendo un incremento de los dividendos distribuidos que tienen como causa última el ajuste de empleo y salarios, que continua y que no es razonable que continúe: desde 2008 a 2016, la remuneración media de los asalariados en el sector empresarial ha crecido un 3,5% nominal, mientras los dividendos distribuidos han aumentado un 29,2%.

b) Incrementos del SMI.

Junto a objetivos ambiciosos en las revisiones anuales de los incrementos salariales, también es prioritario apuntalar las rentas de quienes más han sufrido la crisis, que son las rentas bajas. Hemos propuesto en las resoluciones del 39 Congreso como objetivo a consensuar con los Sindicatos un incremento gradual del SMI hasta 1.000 euros mensuales en 2020, en consonancia con las recomendaciones de la Carta Social Europea. Una hoja de ruta razonable sería avanzar desde los 707 euros en la actualidad, a razón de 98 euros en cada uno de los tres próximos ejercicios. Esta iniciativa será una de las más poderosas señales al mercado de que la época de los ajustes y de las ganancias de competitividad basadas en un modelo de salarios bajos y precarización está llegando a su fin.

c) Derogación de la reforma laboral.

Tanto para lograr incrementos salariales ambiciosos como para actuar sobre el SMI existe una necesidad perentoria de que los sindicatos aumenten en España su poder de negociación. El aumento de la desigualdad salarial y de la precarización del empleo es el resultado del debilitamiento del poder de negociación de los trabajadores en el marco de la negociación colectiva como resultado de la injusta reforma laboral del PP que ha permitido un importante retroceso de los incrementos salariales pactados en la negociación colectiva desde el 2.5% del 2011 al 1% de 2016. De hecho, los convenios de nueva firma en 2016 mantuvieron un comportamiento muy similar (1%) a las revisiones de



convenios firmadas en años anteriores para dicho año, sin que la progresiva mejoría del mercado de trabajo se tradujera en mayores presiones al alza de los salarios.

Así mismo se ha producido una espectacular disminución de los convenios colectivos que incluyen cláusulas de salvaguarda frente a la inflación que garantizaban el mantenimiento del poder adquisitivo de los trabajadores. Este tipo de cláusulas ha reducido mucho su presencia, desde cifras en el entorno del 75% en los años previos a la crisis hasta afectar a tan solo el 20% de los trabajadores en el año 2016. Por lo tanto, para invertir esta injusta y desigual dinámica salarial parece obligado que se lleve a cabo la derogación de la reforma laboral con el fin de recuperar el poder de negociación de los trabajadores. Así mismo hay que lograr que de forma urgente se elimine el artículo 84.2 del Estatuto de los Trabajadores (ET) para que no primen los convenios de empresa por encima de los de sector y anular los desequilibrios existentes a favor del poder empresarial que le permite modificar las condiciones de trabajo (artículo 41 del ET) o inaplicar los convenios colectivos (artículo 82. 3 del ET).

Un argumento complementario para acelerar la derogación de la reforma laboral está en el hecho de que no podemos permitir que el modelo de contratación temporal siga siendo utilizado de modo abusivo cuando los contratos temporales ya alcanzan al 27% de los trabajadores ocupados. Podemos imaginar las mejores medidas para quebrar el actual modelo salarial en España, pero si no atajamos los abusos de la contratación temporal es ahí donde muchos empresarios encontrarán una vía de escape a los nuevos horizontes de salarios decentes, sencillamente desplazando trabajadores hacia contratos temporales. Por ello defendemos la necesidad de que se refuerce el principio de causalidad como única justificación de los contratos temporales, aumentando las sanciones por fraude para disuadir el incumplimiento generalizado de la causalidad y que aumente la eficacia y cobertura de la inspección de trabajo para que el contrato temporal sea realmente una herramienta transitoria y excepcional que los empresarios tienen para ajustar la oferta, y no un instrumento para precarizar la mano de obra a través de la continua rotación de los contratos. Respecto a otros fraudes a erradicar, es necesario controlar el exceso de jornada realizada y no pagada mediante la regulación del registro de jornada y revisando la regulación del contrato a tiempo parcial.

d) **Negociación colectiva sectorial.**

Sobre la base de la determinación del suelo de incremento salarial en el 2% para 2018 y del 2,5 para años sucesivos consideramos muy importante que las negociaciones por sectores en función de la productividad que se ha generado desde 2008 hasta la actualidad eleve



el resultado final a escala del conjunto a un promedio de subida salarial del 2,5% en 2018 y del 3% para años sucesivos. Los ajustes salariales, aunque dentro del marco de un acuerdo salarial general, deben de ser ajustados sectorialmente en el contexto de la negociación colectiva.

Complementariamente defendemos la necesidad de garantizar el poder adquisitivo de los salarios ante las desviaciones de los precios mediante cláusulas de revisión salarial. También enfatizamos que el conjunto de los componentes de la estructura salarial, -partes fijas y variables,- sean reguladas a través de la negociación colectiva y la posibilidad de establecer en los convenios colectivos salarios mínimos garantizados como medida de protección para las nuevas contrataciones y para corregir desigualdades como las que se contemplan más adelante en esta propuesta.

e) Nuevas políticas que promuevan la productividad.

Como criterio a largo plazo, somos partidarios de que en el futuro los incrementos salariales se sitúen en un lugar intermedio entre los incrementos de productividad nominal y los de la inflación, de modo que sean mayores que la inflación pero menores que los incrementos de productividad. Y esto hace relación a un elemento crítico del modelo económico que España necesita de modo perentorio, y que las políticas del PP no han sido capaces de poner en pie. Empresas y trabajadores han de centrarse en el futuro en obtener ganancias apreciables y continuadas de productividad en nuestro país. Pero esto no se podrá lograr sin el concurso activo de un gobierno que sitúe el reto de la productividad como el primer objetivo de índole económica para España y que desarrolle políticas que favorezcan la emergencia de mecanismos genuinos de generación de productividad. Para ello necesitamos en España políticas como las siguientes:

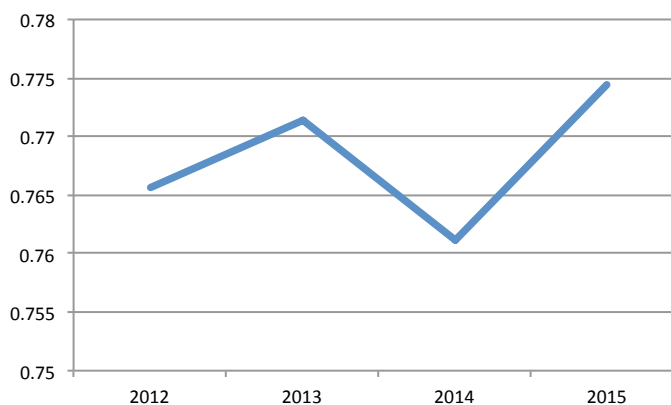
- Nuevas políticas activas de empleo, que aumenten el nivel de cualificación de los trabajadores y profesionales.
- Promoción de la utilización de tecnologías avanzadas
- Inversión público-privada en innovación
- Una nueva política industrial activa y eficaz

El débil crecimiento actual de la productividad pone de manifiesto un mal crónico de la -economía española, que las políticas del PP no están afrontando y que deberán ser abordados con una política económica alternativa como la que proponemos desde el PSOE.

5. Otros elementos hacia un nuevo modelo salarial y un nuevo pacto de rentas

- **Respecto a los empleados públicos**, la anunciada subida del 1% no se compadece ni tan siquiera con la propuesta que en el ámbito privado ha realizado la CEOE. Por ello, somos partidarios de que, como mínimo, la subida salarial para 2018 se equipare con el aumento de la inflación real, incorporando un porcentaje complementario que permita ir recuperando el poder adquisitivo perdido durante los últimos años. En el sector público también es un elemento decisivo la mejora de las condiciones laborales de los empleados públicos. Por ello, somos partidarios de contemplar medidas alternativas a las puramente salariales, entre otras la generalización de la implantación de las 35 horas semanales sin disminución de las retribuciones económicas. De ese modo se sentará un precedente que, tarde o temprano, debería seguir toda la sociedad española respecto al reparto del tiempo de trabajo, disminución de las horas trabajadas y calidad de vida. Finalmente, es imprescindible recuperar el papel prioritario que tienen los sindicatos en la negociación colectiva y la interlocución social dentro del ámbito de las Administraciones y el sector Público.
- **Respecto a la brecha salarial de género**, continúa en niveles inaceptables.

Brecha salarial mujeres-hombres como % del salario de los hombres



Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

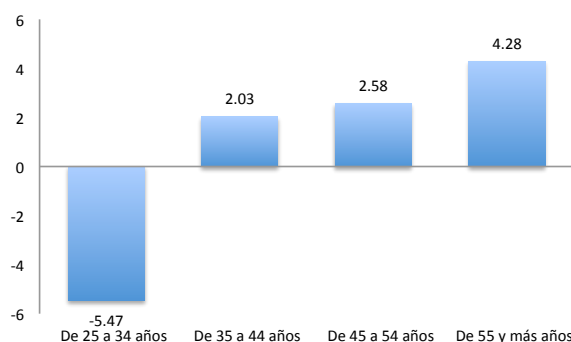
Para los y las socialistas la desigualdad salarial entre hombres y mujeres significa el punto de cierre de la cadena de situaciones de discriminación de las mujeres en el ámbito laboral. Cadena que se inicia desde las dificultades de acceso al mundo laboral, la modalidad en la contratación, el modelo curricular, la falta de medidas para una real y efectiva corresponsabilidad en el ámbito familiar y personal, entre otras situaciones, cerrándose con la brecha en la cuantía de las pensiones, consecuencia directa de la discriminación salarial sobre la vida de las mujeres.

Por esta razón, desde el PSOE y desde nuestra continua lucha por la igualdad de género y la no discriminación, y junto al desarrollo de verdaderas políticas activas de empleo, el impulso de una regulación del mercado laboral que asegure derechos en relación a la calidad de los empleos y salarios dignos, defendemos y apostamos por una Ley de Igualdad Laboral que tenga en cuenta desde la incorporación, las condiciones laborales y de remuneración y en consecuencia de las pensiones, la mejora de la cualificación, hasta la reincorporación de las mujeres al mundo laboral, entre otras medidas.

Asimismo, proponemos mayor transparencia, estableciendo a nivel de empresa la obligatoriedad de que los sueldos y salarios de todos los empleados, junto a la modalidad de contratos a los que se corresponden, sean materia de público conocimiento. La transparencia es la mejor arma de cara a favorecer una mayor igualdad en las rentas y por tanto a contribuir a erradicar las discriminaciones históricas que tienen las mujeres en el mundo laboral.

- **Respecto a los jóvenes**, la situación sigue siendo de una extraordinaria injusticia. En concreto los salarios de los trabajadores con edades comprendidas entre 25 y 34 cayeron un 5.5% en términos reales

Variación % salario mensual en términos reales por edades (2012-2015)



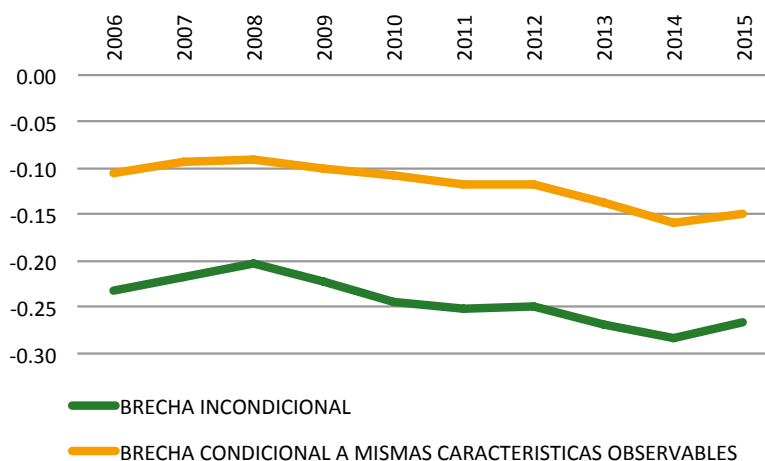
Fuente: Encuesta de Población Activa. INE

La propuesta de **Plan de Choque para los Jóvenes** que estamos diseñando desde el PSOE introduce elementos específicos que son muy relevantes a la hora de asegurar que el progreso hacia un nuevo modelo salarial en España favorezca los destinos de los trabajadores y profesionales jóvenes. Medias contempladas en el Plan como la revisión y promoción del contrato de relevo, del contrato en prácticas, la nueva regulación de las prácticas no laborales y

los programas de becarios, el Estatuto del Becario y la eliminación de las prácticas extracurriculares, son medidas adecuadas en esa dirección.

- **Es necesario acabar con el problema de los falsos autónomos** (trabajadores cuyos vínculos son, en la práctica, los propios de un asalariado, pero que se ven forzados a prestar sus servicios por cuenta propia), puesto que esconde una estrategia fraudulenta de incremento de la competitividad empresarial a costa del trabajador y en esa medida es el ejemplo extremo del modelo de salarios bajos y precarización que debemos erradicar de España. Como un fenómeno relacionado en parte con el anterior, finalmente es necesario llamar la atención y poner remedio a la brecha que se está dando en relación a los nuevos entrantes en el mercado de trabajo, que lo están haciendo con un descuento en sus salarios del 25% con respecto al resto de trabajadores y esta brecha se ha aumentado en los últimos años.

Brecha salarial de los nuevos entrantes al mercado de trabajo



Fuente: Banco de España.

a. La brecha salarial incondicional se define como la diferencia salarial en porcentaje entre un trabajador con menos de 1 año de antigüedad y el resto de trabajadores. La brecha condicional se estima a partir de una ecuación de salarios en la que se controla por diferencias entre ambos grupos de trabajadores en cuando a sexo, edad, nivel de estudios, nacionalidad, sector de actividad y tamaño de empresa.