

PROPUESTA SOBRE INDEXACIÓN SALARIAL Y REFORMA DE LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA

I. MOTIVACIÓN

España es uno de los países en los que el ascenso de los salarios se encuentra más estrechamente ligado al aumento de los precios con la finalidad de garantizar y proteger la renta real de los trabajadores. Este objetivo de mantener el poder adquisitivo de los salarios, evitando cualquier erosión debida al alza de los precios, es legítimo y comprensible. A pesar de ello, dicho objetivo no siempre es compatible con el de la eficiencia económica y la creación de empleo, sobre todo en el marco actual de intensa competencia global. Este hecho es especialmente relevante para una economía abierta y del tamaño de la española, que concentra la mayor parte de sus exportaciones en el área del euro, donde el recurso a la utilización del tipo de cambio nominal para ajustar la competitividad ya no existe. Por otra parte, el mantenimiento del poder adquisitivo de los salarios es, sencillamente, inconsistente con la pérdida de renta real que cada país afronta cuando crecen los precios de las materias primas, como el crudo petrolífero, y otros bienes de importación.

En todo caso, y en contra de lo que suele pensarse, el mecanismo habitual para lograr ese objetivo a medio y largo plazo, consistente en hacer crecer los salarios en función de los precios, lo que habitualmente se denomina *indexación salarial*, puede provocar nuevas alzas de precios. Si la competencia internacional impide esto último, sufrirá el nivel de empleo, porque las empresas se verán afectadas en sus beneficios y reaccionarán con reducciones de plantillas para elevar la productividad.

La acomodación de los salarios a los precios se realiza en España fundamentalmente a través de los distintos tipos de convenios, que fijan como objetivo de inflación el establecido por el Banco Central Europeo, del 2%, añadiendo con mucha frecuencia cláusulas de salvaguardia por si tal objetivo se supera. Estos convenios, en su mayoría de carácter provincial y sectorial, poseen una efectividad automática, de forma que la pauta de indexación señalada se extiende a todas las empresas del ámbito afectado, independientemente de su situación económica y de la evolución de su productividad, propiciando el alza general de salarios y precios, frenando la creación de empleo y obligando al ajuste de plantillas en tiempos de crisis.

Durante la última década las cláusulas de salvaguardia se han hecho más generales y se han aplicado con una mayor efectividad, en buena medida por la sanción que han recibido de los Acuerdos de Negociación Colectiva (ANC) firmados desde 2002. Esta revisión dificulta de manera especial la reducción de la inflación y la hace más persistente en el tiempo, además de más sensible al encarecimiento de la energía y otros productos básicos, sin por ello asegurar el mantenimiento de los salarios reales. De hecho, durante la reciente etapa expansiva, los salarios reales se redujeron en España, para crecer sólo en el momento menos apropiado, durante la crisis.

En la mayor parte de los países de nuestro entorno, las alzas de salarios también se relacionan con las de precios, pero de manera informal (salvo los casos de Bélgica, Chipre y Luxemburgo, en los que hay indexación oficial), y con un relieve algo menor cuando la negociación se hace en el ámbito de la empresa. Esto quiere decir que no son necesarias cláusulas específicas de indexación, y menos aún de revisión, para recoger la inflación en la negociación colectiva, pues se trata de una tradición bastante arraigada también en los demás países europeos. Pero en la mayor parte de ellos, los mecanismos de indexación automática que en su día existieron han tendido a desaparecer o a amortiguarse sensiblemente. Entre los primeros casos, destacan Dinamarca y Holanda, y entre los segundos, Francia e Italia.

Por otra parte, los efectos negativos de la indexación en España se amplían por la concurrencia de dos características adicionales de la negociación colectiva: la elevada extensión de los *convenios plurianuales*, y su *ultraactividad*, consistente en la aplicación automática del convenio ya extinguido si no se produce un acuerdo entre empresarios y trabajadores para su renegociación. Estas dos características explican que la recomendación de un ascenso salarial entre el 1% y el 2% realizada en el Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (AENC), alcanzado en 2010 entre organizaciones empresariales y sindicales, no se haya seguido en la revisión de convenios plurianuales firmados con anterioridad, en los que el aumento medio aplicado en enero de 2011 ha sido del 3%.

Con todo, la subida media aconsejada en el AENC del 1,5% es expresiva de la rigidez que preside la negociación general de ámbito nacional, habida cuenta de que no se ha comenzado aún a crear empleo. De hecho, esa referencia no ha guiado la firma de los nuevos convenios, en los que se pactó

un alza media del 0,5%, más acorde con las exigencias de competitividad de la economía española, que ahora requeriría de una disminución de los salarios reales, teniendo sobre todo en cuenta el alza de éstos que tuvo lugar en 2008 y 2009, en un marco de intensa destrucción de empleo.

En definitiva, la indexación de salarios no garantiza el sostenimiento de la renta de los trabajadores, mientras que dificulta la reducción de los niveles de inflación, afectando a la competitividad de las producciones españolas. Además, el sistema de negociación colectiva español, posee peculiaridades que extienden y amplifican los efectos negativos de la indexación sobre la inflación y el empleo.

II. PROPUESTA

La reforma de la negociación colectiva ofrece una excelente oportunidad para avanzar en el terreno ya transitado por otros países europeos de reducir la importancia de la indexación de los salarios y el alcance de sus efectos. Para guiar ese avance proponemos las siguientes medidas:

1. Establecer en los ANC anuales la referencia de aumento salarial del 2% -acorde con la inflación esperada- sólo en aquellos períodos en los que la economía crezca a su ritmo potencial y, por consiguiente, genere empleo.
2. En consonancia con el AECN firmado en 2010, fijar referencias inferiores si el crecimiento de la economía se encuentra por debajo del potencial y, por tanto, aumenta el desempleo o crecen más moderadamente los salarios del conjunto de los países europeos.
3. La conversión de los ANC anuales en acuerdos de concertación, con intervención del Gobierno, reproduciendo el marco que ha permitido la reciente reforma del sistema de pensiones, puede ser una garantía de la adecuada valoración de la situación de la economía y de todos los factores mencionados.
4. Supresión de las cláusulas de salvaguardia.
5. Incentivo del establecimiento de referencias salariales en función de los aumentos de productividad y de los beneficios empresariales.
6. Potenciación de la negociación colectiva en la empresa, único ámbito en el que los objetivos de ascenso en los salarios y de creación de empleo pueden combinarse bien, sin sacrificar el segundo al primero. Es también el ámbito más apropiado para tomar en consideración las ganancias de productividad y los beneficios conseguidos.

7. Reforzamiento de las cláusulas de descuelgue de los convenios provinciales y sectoriales, sancionando y perfeccionando lo aprobado en la reforma laboral de 2010.
8. Establecimiento de incentivos para la reducción de la duración media de los convenios.
9. Eliminación de la ultraactividad de los convenios. Si no hay acuerdo para la renegociación del convenio, se adoptan las referencias que ofrece el ANC.
10. En todo caso, iniciar cuanto antes el proceso de concertación en este terreno, estableciendo plazos razonables para su culminación.

III. PROMOTORES

Luis Ayala. Universidad Rey Juan Carlos.

Lola Gadea. Universidad de Zaragoza.

José Luis García Delgado. Universidad Complutense.

Rafael Myro. Universidad Complutense.

Andrés Picazo. Universidad de Valencia.

Diego Rodríguez. Universidad Complutense.

Cecilio Tamarit. Universidad de Valencia.