

TRIBUNA: Laboratorio de ideas GUILLERMO DE LA DEHESA

Problemas de la negociación colectiva

GUILLERMO DE LA DEHESA 03/04/2011

Una constante histórica en la economía española reciente ha sido que en cada recesión (1974, 1981, 1993 y 2009) la tasa de desempleo ha duplicado la media de la UE, siendo el sistema de negociación colectiva una de las causas de tan costosa pérdida de empleo. Ante cada perturbación económica, el sistema actual tiende a que la mayor parte del peso del ajuste recaiga sobre el empleo y no sobre los salarios, los otros costes no laborales o las horas de trabajo. Por esta razón hay que aprovechar esta nueva reforma para evitar que vuelva a repetirse. ¿Cuáles son los problemas del sistema actual?

Primero. El sistema español de negociación colectiva tiene una elevada tasa de cobertura (el 80% de los asalariados, cuando la media de la UE-15 es del 66%) en relación con su baja afiliación sindical (un 15% del total, cuando la media de la UE-15 es un 49%). Esta característica deriva del principio de eficacia normativa general y automática que extiende la cobertura de lo pactado en los convenios a todos los trabajadores y empresas del ámbito de la negociación, aunque estos no hayan participado en ella. Esta extensión no existe en todos los países de la UE y solo es automática en una pequeña minoría.

Segundo. El modelo español no es centralizado y coordinado, como en los países nórdicos, lo que crea certidumbre y limita la presión salarial, ni tampoco totalmente descentralizado en las empresas, como en Reino Unido y EE UU (un 90%), o bastante descentralizado, como en Francia (59%) e Italia (43%), que reducen la presión salarial al no poder las empresas, en mercados competitivos, repercutir los incrementos de costes sobre los precios.

Es intermedio, es decir, sectorial (un 90%), y después, nacional (28%), autonómico (7%) y, sobre todo, provincial (55%). Los convenios de empresa representan solo el 10% del total, uno de los más bajos de la UE, obligando a todas las compañías a repercutir las alzas salariales y reduciendo el empleo agregado. Existe una elevada correlación entre sistemas intermedios y desempleo elevado. Además, es ineficiente, al determinarse los salarios de forma negociada, pero no al mismo tiempo que el empleo, siendo los empresarios los que finalmente deciden el nivel de empleo, de acuerdo con el aumento salarial fijado y la demanda de trabajo.

Tercero. El sistema español muestra la mayor frecuencia de la UE de cambios salariales en los convenios -el 84% cambian una vez al año, y el 12%, más de una vez al año- y la mayor duración media (2,5 años). Además, los convenios plurianuales fijan salarios diferentes para cada año e incluyen cláusulas de salvaguarda que afectan al 74% de los asalariados y que ajustan anualmente los salarios a las desviaciones de la inflación.

Las cláusulas de indexación salarial a la inflación afectan al 78,5% de los convenios, uno de los porcentajes más elevados de la UE. Un 40% de las empresas manufactureras españolas, que compiten en mercados internacionales, afirman que sus salarios están vinculados automáticamente con la inflación pasada, y otro 16% con la esperada, cuando los porcentajes medios del resto de la UE son del 10%.

Siendo las cláusulas de salvaguarda asimétricas, cuando la inflación ha caído por la recesión, como en 2008 y 2009, los salarios reales han aumentado más que en resto de la UE-15. La rigidez nominal y real de los salarios es una de las más elevadas de la UE, haciendo que los ajustes empresariales, para poder competir tengan que hacerse sobre el empleo, y que la deriva inflacionista pueda perpetuarse.

Cuarto. Los incrementos salariales son muy homogéneos, tanto entre sectores como entre empresas, y muy superiores a la evolución de la productividad del trabajo. Desde 1990 hasta 2007, la variabilidad relativa de los incrementos salariales ha respondido solo al 10% de la variabilidad de la

productividad a nivel sectorial, frente al 80% en el Reino Unido. Es una de las causas de que, entre 1995 y 2007, la productividad laboral haya crecido el 0,4% de media y la productividad total de los factores (PTF) haya sido cero o negativa.

Quinto. El sistema se adapta mal a las perturbaciones y recesiones económicas. En la media de los miembros de la UE, la variable de ajuste ha sido, en un 60%, los salarios y otros costes no laborales; en un 10%, las horas trabajadas, y en un 30%, el empleo. En España, por el contrario, un 69% del ajuste ha sido a costa del empleo temporal (43%) y del permanente (26%); un 7%, a expensas de los salarios; un 19%, de otros costes no laborales, y un 5%, de las horas trabajadas. Es el país miembro con mayor ajuste proporcional del empleo, e incluso en caídas transitorias de la demanda se ha ajustado el empleo y no los salarios.

Sexto. Tampoco permite que las empresas puedan ajustarse ante recesiones o cambios tecnológicos, aumentando su flexibilidad interna, reorganizando su plantilla, la jornada de trabajo y la movilidad geográfica y funcional de sus trabajadores. Es muy difícil descolgarse de los convenios de ámbito superior cambiando las condiciones salariales pactadas (no lo permite la ultraactividad) o reasignando el empleo y el tiempo de trabajo sin la aprobación de una comisión paritaria, y cualquier modificación requiere control judicial.

El resultado final de estas rigideces en la negociación colectiva es menos empleo y más desempleo, a través de ERE, despidos, no renovación de contratos temporales o cierres. En 2007, 1,4 millones de empresas estaban inscritas en la Seguridad Social. A principios de 2011, solo estaban 1,2 millones, 200.000 menos (sin contar los autónomos). ¿Qué hay que hacer?

- 1.** Hay que cambiar la actual indexación al IPC total, ya que los precios relevantes para las empresas españolas son los de los bienes y servicios producidos nacionalmente, e indexarse al deflactor anual del PIB nacional, ya que el IPC total incluye muchos bienes y algunos servicios producidos en el extranjero e importados, algunos de ellos muy volátiles, como energía y alimentos, o bien utilizar el IPC subyacente, que los excluye, o incluso la inflación subyacente del IPC armonizado de la eurozona, ya que, en la política monetaria del BCE, la inflación española solo pondera un 11,9%. La indexación tiene que ser simétrica, permitiéndola a la baja.
- 2.** Hay que adaptar la negociación colectiva a las variaciones de la productividad en cada empresa y también en cada sector, ya que esta aumenta más en las empresas y sectores de producción de manufacturas y servicios -que utilizan mayores niveles de capital y de nuevas tecnologías- que en el resto de los servicios, más intensivos en mano de obra.
- 3.** Hay que permitir que los convenios de empresa entren en concurrencia con los de ámbito superior, que no tengan límite de duración mientras persistan sus causas originales y que las empresas puedan descolgarse de la aplicación de los superiores siempre que la mayoría de sus trabajadores estén de acuerdo y, de existir discrepancias, puedan someterse a un arbitraje vinculante. Esto es especialmente necesario ahora para poder conseguir un profundo cambio sectorial del desempleo.
- 4.** Hay que condicionar la eficacia normativa general de los convenios a que las empresas representadas tengan una elevada participación en el empleo total. De no ser así, solo se aplicarán a las empresas representadas y limitarán la ultraactividad a un máximo de un año tras su vencimiento. -