

Índice

1	¿Cuales son los elementos novedosos de la propuesta?	2
2	¿Que implicaciones tendrán los cambios en la eficacia general?	2
3	¿No existe un riesgo de que la reforma produzca una caída en la cobertura de la negociación colectiva?	3
4.	¿Cuáles son vuestras propuestas para fomentar la flexibilidad interna de las empresas?	3
5	¿No significaría esta propuesta una perdida de derechos para los trabajadores?	4
6	La propuesta apoya la idea de que los salarios deberían estar ligados más a la productividad y menos a la inflación. ¿Esta propuesta no generaría cambios contracíclicos en los salarios?	4
7	La propuesta incluye la creación de una agencia de información y predicción. ¿Cuáles son las experiencias europeas que han inspirado vuestra propuesta?	5
8	¿No viola la propuesta del foro anual de competitividad el principio de la autonomía negociadora de los agentes sociales?	5
9	¿La propuesta defiende una congelación indefinida de los salarios como sugiere algún titular de prensa?	6
10	¿Cuándo están proponiendo suprimir el actual límite de duración de los acuerdos de empresa de no aplicación del régimen salarial, implícitamente no están proponiendo una congelación ilimitada de los salarios?	6
11	Hacen mucho hincapié en la moderación salarial como vía para recuperar el empleo y la competitividad, ¿no creen que hay alternativas mejores, como el cambio del modelo productivo o la inversión en capital humano?	6

1. ¿Cuáles son los elementos novedosos de la propuesta?

Casi todos los expertos han expresado la necesidad de completar la reforma laboral aprobada en septiembre limitando la ultraactividad y desarrollando mecanismos para resolver conflictos en la aplicación de las cláusulas de descuelgue.

Los elementos adicionales serían:

- El cambio en la eficacia general exigiendo umbrales mínimos de representatividad.
- El estímulo a la negociación colectiva al nivel de empresa permitiendo la concurrencia con otros convenios de ámbito superior.
- Las propuestas para aumentar la coordinación a fin de mejorar la competitividad.

2. ¿Qué implicaciones tendrán los cambios en la eficacia general?

La propuesta consiste en cambiar la eficacia general automática por un sistema de extensión administrativa. Esta medida permitiría acercar el modelo español de negociación colectiva al modelo que existe en el resto de Europa. Ningún otro país en Europa tiene un sistema de extensión automática como España.

El elemento novedoso de nuestra propuesta es la introducción de umbrales de participación (tanto de trabajadores como de empresas) mínimos y distintos para cada ámbito territorial, exigiéndose un umbral mayor a medida que se desciende a niveles territoriales más reducidos. Este sistema proporcionará incentivos para aumentar la negociación colectiva a nivel nacional mientras que se respeta la autonomía negociadora. Los interlocutores sociales son libres de alcanzar acuerdos a nivel regional y provincial, aunque tendrían que representar a una mayor proporción de trabajadores (y de empresas) que en el caso de un acuerdo nacional para poder solicitar la extensión.

Este requisito se puede defender con dos argumentos:

1. La negociación colectiva en el nivel intermedio, y en particular a nivel provincial, suele generar peores resultados en términos de empleo e inflación que la negociación a nivel nacional o al nivel de la empresa (argumento de Calmfors-Driffill, 1988). Los datos disponibles así lo demuestran para los convenios provinciales.
2. En el caso de acuerdos regionales y provinciales existe un mayor riesgo de que un reducido número de grandes empresas acabe imponiendo sus condiciones al resto de las empresas, y en particular las PYME. Para evitar que esto suceda deberían contemplarse requisitos más estrictos para la extensión de los acuerdos provinciales y regionales.

3. ¿No existe un riesgo de que la reforma produzca una caída en la cobertura de la negociación colectiva?

No compartimos esta opinión. Claramente podría producirse un proceso en que las empresas se desvinculen de la patronal y los trabajadores de los sindicatos, pero esto sólo ocurriría si los representantes de los trabajadores y las empresas no son capaces de representar los intereses de sus afiliados. El sistema de extensión administrativa es el sistema dominante en toda Europa y en estos países la cobertura suele ser alta.

En otras palabras, la extensión administrativa es una manera de incentivar a los negociadores a tomar en consideración los intereses de todas las empresas y todos los trabajadores. Finalmente, para evitar que la reforma pueda causar temporalmente una caída de la tasa de cobertura se puede contemplar un aumento gradual en los umbrales para la extensión y/o unos umbrales suficientemente bajos para los convenios nacionales.

Los principales beneficiarios de estas medidas serían:

1. Las PYME – el apoyo de las PYME va a ser crucial para la extensión de los convenios colectivos.
2. Los trabajadores de las PYME y/o aquellos con contrato temporal – actualmente estos trabajadores no están bien representados, sea por que no hay elecciones sindicales en su empresa o porque no llevan suficiente tiempo en la empresa para poder participar en las elecciones.

4. ¿Cuáles son vuestras propuestas para fomentar la flexibilidad interna de las empresas?

La principal propuesta (nº 1) ofrece a las empresas la posibilidad de firmar convenios colectivos que pueden entrar en concurrencia con los convenios de ámbito superior.

Actualmente, ya existe esta posibilidad para los convenios de ámbito superior a la empresa. Nuestra propuesta extiende esta facultad a los convenios firmados en el ámbito de las empresas. Es decir intenta eliminar la asimetría.

Para las grandes empresas esto significa un paso enorme, ya que bajo esta nueva premisa podrían llegar libremente a acuerdos con sus trabajadores sin que los convenios de ámbito superior se lo impidan.

Para las PYME el proceso de negociación de un convenio propio es en muchos casos demasiado costoso. Para estas empresas el principal mecanismo de flexibilidad son las cláusulas de descuelgue. Con la reforma de la Ley 35/2010 los descuelgues ya son posibles con un acuerdo de empresa. Nuestra propuesta completa dicha reforma en dos dimensiones:

1. Permitir explícitamente la renovación de los acuerdos de inaplicación salarial siempre que persistan las causas que lo motivaron –en nuestra opinión la reforma de 2010 es bastante ambigua al respecto. Una lectura restrictiva obligaría a las empresas a converger a los salarios pactados en un plazo máximo de 3 años. En la práctica esto significaría solo mínimas ganancias del descuelgue –en el segundo o tercer año la empresa tendría que aumentar los salarios más que sus competidores (es decir, que el resto de las empresas cubiertas por el convenio).
2. La introducción del arbitraje vinculante en los contenidos mínimos de los convenios. Esta reforma es crucial para permitir los descuelgues en caso de desacuerdo entre la empresa y los representantes de los trabajadores.

5. ¿No significaría esta propuesta una pérdida de derechos para los trabajadores?

La respuesta es rotundamente no. La reforma facilita la flexibilidad interna de las empresas y ofrece mejores garantías para las PYME y sus trabajadores. La flexibilidad interna es crucial para evitar que la contratación temporal y los despidos sean los únicos recursos de las empresas en tiempos de crisis. Además, la mayor flexibilidad para la reorganización interna de las empresas permitirá un mayor crecimiento de la productividad, una mejor adaptación a las nuevas tecnologías, y por ende, menos despidos.

Lo que sí proponemos es que haya moderación salarial para recuperar competitividad y estimular la creación de empleo. La moderación salarial debe ir acompañada de una reducción de los márgenes empresariales introduciendo la regulación necesaria para aumentar la competencia en los sectores más protegidos. Esta vía es la única que permitirá aumentar las exportaciones (o reducir las importaciones) y con ello conseguir el crecimiento del empleo. Por tanto, la moderación salarial, conjuntamente con la reducción de márgenes empresariales, constituye un instrumento para garantizar la solidaridad, dado que beneficia directamente a las personas que actualmente están en situación de paro.

6. La propuesta apoya la idea de que los salarios deberían estar ligados más a la productividad y menos a la inflación. ¿Esta propuesta no generaría cambios contracíclicos en los salarios?

Esta observación es bastante frecuente y refleja un error conceptual importante.

Cuando se habla de productividad no tenemos que pensar en la productividad media de todos los trabajadores (o la productividad aparente del trabajo que da la contabilidad nacional). Esta variable, además de ser muy imprecisa, suele crecer en los periodos de recesión, debido al despido de los trabajadores menos productivos.

Los índices de productividad se deberían calcular a nivel sectorial y en la medida de lo posible al nivel de la empresa (e incluso si fuera factible al nivel del trabajador o del departamento). Es en este nivel de desagregación en el que se obtienen indicadores adecuados para analizar el crecimiento de la productividad de los trabajadores.

Es la evolución a medio plazo de estos indicadores desagregados de productividad lo que debería constituir la referencia básica para el crecimiento de los salarios reales.

7. La propuesta incluye la creación de una agencia de información y predicción. ¿Cuáles son las experiencias europeas que han inspirado vuestra propuesta?

Son tres. El CPB holandés, la agencia nacional de mediación sueca, y la agencia estadística belga. Los tres países utilizan procedimientos distintos, pero en cada uno de ellos hay una agencia que produce datos sobre inflación y productividad que sirven como información esencial en el proceso de las negociaciones colectivas.

El CPB participa directamente en las negociaciones tripartitas (voorjaarsoverleg) entre el gobierno y los interlocutores sociales. El CPB aporta datos sobre los salarios, la productividad y la competitividad de la economía holandesa que sirven para determinar el margen para el crecimiento de los salarios.

En Bélgica este margen depende explícitamente de la evolución de los salarios en los tres países vecinos: Francia, Alemania y Holanda.

Por último, el instituto para la mediación sueco produce datos sobre la evolución de los costes unitarios a nivel sectorial y analiza la evolución de la competitividad de las empresas.

Como en Holanda, esta institución interviene directamente en las negociaciones a nivel nacional. Pero además, los mediadores pueden imponer su mediación en cualquier mesa de negociación cuando los acuerdos colectivos estipulan un crecimiento excesivo de los costes laborales.

8. ¿No viola la propuesta del foro anual de competitividad el principio de la autonomía negociadora de los agentes sociales?

En la situación actual cualquier convenio colectivo tiene rango de ley de manera automática sin ninguna posibilidad de intervención por parte del Gobierno. Nuestra propuesta altera esta situación exigiendo a las partes que demuestren su representatividad. Es razonable pensar que la extensión administrativa ayudará a moderar los salarios. Pero la actual coyuntura exige un mayor nivel de coordinación. España necesita recuperar competitividad y la experiencia internacional demuestra que esto es más fácil con mecanismos de coordinación que permitan al gobierno intervenir en el proceso de negociación y/o reconducir las negociaciones colectivas si las subidas salariales pueden poner en peligro la creación de empleo.

Los eventos de 2009 demuestran que este peligro es real. En 2009 los interlocutores sociales no fueron capaces de firmar un acuerdo interconfederal y, como consecuencia, en medio de la crisis, los salarios pactados crecieron a un ritmo medio de 2,3%.

Por lo tanto, es verdad que la propuesta pone límites a la autonomía negociadora, pero solo si los convenios colectivos son incompatibles con los objetivos macroeconómicos del Gobierno. El colectivo que más se beneficiaría de estos cambios es el de los trabajadores parados. Con nuestra propuesta el Gobierno tiene la responsabilidad y los instrumentos para defender los intereses de este colectivo, que no siempre está bien representado por los interlocutores sociales.

9. ¿La propuesta defiende una congelación indefinida de los salarios como sugiere algún titular de prensa?

Nada más lejos de la realidad. Como ya hemos explicado antes, nosotros proponemos dos cosas:

En primer lugar, proponemos que los salarios no crezcan por encima de la productividad, pero la productividad medida al nivel más desagregado posible. Precisamente una de las tareas que la Agencia de información y predicción que también proponemos es estudiar con rigor la evolución de la productividad al nivel de la industria o del sector.

En segundo lugar, y dada la situación crítica del país con cerca de 5 millones de desempleados, proponemos como mecanismo de recuperación de la competitividad perdida (medida por ejemplo en términos de costes laborales unitarios), una moderación salarial que debería ir acompañada a su vez de una reducción de los márgenes empresariales. Para conseguir la reducción de los márgenes es imprescindible mejorar sustancialmente la regulación al objeto de evitar abusos de posiciones dominantes, especialmente en sectores no expuestos a la competencia exterior.

10. ¿Cuándo están proponiendo suprimir el actual límite de duración de los acuerdos de empresa de no aplicación del régimen salarial, implícitamente no están proponiendo una congelación ilimitada de los salarios?

No, dado que nuestra propuesta exige que para poder prorrogar la no aplicación salarial es necesario que las causas que motivaron el descuelgue persistan. Y en cualquier caso es imprescindible el acuerdo con los representantes de los trabajadores.

11. Hacen mucho hincapié en la moderación salarial como vía para recuperar el empleo y la competitividad, ¿no creen que hay alternativas mejores, como el cambio del modelo productivo o la inversión en capital humano?

Estamos de acuerdo en que existen otras vías para aumentar la competitividad, como incentivar el cambio en el modelo productivo o mejorar la cualificación de los trabajadores. Pero estos caminos son largos y llevan su tiempo. Por desgracia en el corto plazo no queda otro remedio que apretarse el cinturón moderando nuestros salarios en mayor medida que nuestros competidores para así conseguir recuperar la competitividad perdida y estimular el empleo. Volvemos a reiterar que el esfuerzo en la moderación salarial solo puede ser exigido a los trabajadores si al mismo tiempo hacemos un esfuerzo para reducir los márgenes empresariales en los sectores que no están expuestos a la competencia exterior. Diversos indicadores muestran que España aún tiene un importante camino que recorrer al respecto.

En definitiva, el objetivo de nuestra propuesta de reforma de la negociación colectiva no solo es ganar competitividad vía moderación salarial, sino que la reforma también es necesaria para que las empresas tengan más flexibilidad interna, mejoren su organización del trabajo y, por tanto, incrementen su productividad. En otras palabras, el cambio de modelo productivo y la inversión en capital humano también se favorecen con una negociación colectiva más coordinada y con contenidos más amplios.