

## Negociación salarial en el contexto de crisis

Miguel Ángel García Díaz

*Responsable Gabinete Económico CS de CCOO*

---

La moderación de los salarios y los beneficios distribuidos, pactado en el II AENC 2012-2014, permitiría avanzar en la mejora del tejido productivo español, al posibilitar una rebaja de los precios comparada con los países de la Unión Europea y una mayor reinversión de los excedentes dirigidos a la reposición y ampliación del capital productivo de las empresas.

La economía española mantiene un severo deterioro en sus cimientos como resultado de una pésima apuesta por un artificioso modelo productivo que ha generado una gran deuda de todos los agentes económicos, en especial, los pri-

vados. El excesivo empuje de la demanda interna mantenido durante la etapa 1997-2007, conseguido gracias a variables extraordinarias en un contexto de falta de fortalecimiento de la estructura productiva propia, ha hecho que una parte importante de la riqueza se haya transferido al exterior debido al deterioro de la capacidad de competir de los bienes y servicios españoles. Hasta un punto que las mejoras de consumo e inversión de la economía española tienen una excesiva tendencia a alimentar las importaciones de bienes producidos en otros países con un efecto positivo sobre la riqueza creada en España menor al deseado, mientras que aumenta la deuda de las familias y empresas, o del sector público cuando se sustentan en programas de expansión del gasto de las administraciones públicas.

En la grave situación actual –el adjetivo dramático no es una exageración cuando hay 5,4 millones de personas en desempleo– el objetivo central de la sociedad española debe ser crear empleo y para



lograrlo es necesario ganar cuota de mercado interno y externo. El camino óptimo es mejorar la calidad de los bienes y servicios españoles para disponer de más valor añadido y, por tanto, obtener más renta que pueda ser objeto de distribución entre las personas y empresas (factor trabajo y capital). La pésima gestión económica aplicada durante un periodo de tiempo amplio limitan las posibilidades de utilizar esta vía a corto plazo porque exige planificación y esfuerzo pero sobre todo tiempo, para ampliar la tecnología utilizada en el tejido productivo mediante la investigación y la educación.

En este contexto, conseguir que los precios de los productos españoles tengan un comportamiento mejor que los de la zona euro –lugar donde se desarrollan las dos terceras partes de las transacciones–, se convierte en un factor importante para competir y, al mejorar las ventas, crear empleo.

La evolución de los precios españoles ha sido poco favorable para los intereses de los trabajadores desde 1993 al acumular un diferencial de 18 puntos en comparación con la media de los países que componen la moneda única. Una mala conducta que ha perjudicado a los productos españoles y, por ende, el empleo que sin embargo ha sido compatible con una ganancia moderada del poder ad-

quisitivo real de los salarios después de deducir el efecto de la inflación (muy similar a la ganancia de productividad media de la economía española: 0,5%).

Es necesario parar la mala tendencia histórica en la evolución de los precios que además, tiene un componente bastante dual, donde los sectores protegidos de la competencia mantienen posiciones muy poco leales. Un objetivo complicado que debe ser resultado de múltiples decisiones donde destacan las relacionadas con un menor esfuerzo en el acceso a la vivienda, los excesivos márgenes en el sector de alimentación y la producción y distribución de productos energéticos (en especial la electricidad).

La moderación en los tres próximos años (2012-2014) de los salarios y los beneficios distribuidos permitiría avanzar en los dos frentes de mejora del tejido productivo español, al posibilitar una rebaja de los precios comparada con los países de la Unión Europea y una mayor reinversión de los excedentes dirigidos a la reposición y ampliación del capital productivo de las empresas.

Los porcentajes de crecimiento salarial incluidos en el AENC II para los tres próximos años (0,5% en 2012; 0,6% en 2013 y un porcentaje que oscila entre el 0,6% y el 1,5% en 2014 de acuerdo a la tasa de crecimiento de la economía



española en el año precedente, acompañado en este ejercicio de un porcentaje relacionado con los avances en productividad, ventas o beneficios distribuidos) están inmersos en una estrategia de colaboración en la creación de empleo a corto plazo que, además, pretende mejorar la negociación colectiva a medio plazo al profundizar en la flexibilidad interna. El desdoblamiento del salario en dos tramos: el mayor, garantizado frente al deterioro de la inflación; y otro inferior en dimensión, calculado anualmente de acuerdo a la situación real de la empresa (ventas, beneficios distribuidos, etc...), permitiría acomodarse a las necesidades del ciclo económico para evitar el ajuste mediante la destrucción de empleo pero también conseguir que los trabajadores accedan a los beneficios cuando los haya.

**Un avance en flexibilidad interna debe suponer, sobre todo, menor uso del despido cuando la actividad económica pierde fuelle.**

Un avance en flexibilidad interna donde se incluya también otros aspectos de las condiciones de trabajo, implica una mejora de la negociación colectiva que, en contrapartida, debería estar acompañada de más participación de los trabajadores a través de la representación sindical, mejor información sobre la situación de la empresa, reducción en el uso de la temporalidad no justificada y, sobre todo, menores despidos cuando la actividad económica pierda fuelle.

La reforma laboral apuesta por una flexibilidad interna asimétrica al conceder, mediante una serie de cambios en la normativa, un poder desproporcionado al empresario. La reforma impone las condiciones en los momentos de crisis y limita la posibilidad de acceso de los trabajadores a los beneficios cuando la actividad crece, además de limitar seriamente la actuación sindical en las relaciones laborales. La diferencia es caminar hacia un modelo productivo sólido y sostenible con mayor cohesión social mediante una negociación colectiva completa o, por el contrario, un nuevo atajo que profundice en un modelo de bajo valor añadido, con una depauperación de las condiciones de los trabajadores con serios riesgos en la forma de canalización de los conflictos en la sociedad ■

