EL RECUADRO

El ajuste necesario de los costes laborales que ha originado la reforma laboral de 2012, está permitiendo no sólo atemperar nuestros costes laborales unitarios mejorando la competitividad de nuestras empresas, sino también revertir la evolución del empleo, ya que aunque seguimos superando los cuatro millones de desempleados (-4.226.843), la evolución de éste en términos interanuales merece una valoración positiva. La calidad del mismo, que tanto critican desde algunas organizaciones, está directamente relacionada con la estructura productiva de nuestra economía. Cambiar el tejido productivo español caracterizado por un elevado peso del sector servicios y una disminución paulatina de la contribución de la industria en el PIB, es algo que todos deseamos. La apuesta por la Industria desde Confemetal es firme y decidida, pero corresponde al Gobierno y a la sociedad en general impulsar ese reto.

A pesar de la mejoría experimentada por la economía continuamos teniendo problemas con la productividad, por ello, las reivindicaciones sindicales y las movilizaciones convocadas para reclamar el fin de la moderación salarial, deberían tener una lectura objetiva del pasado reciente, de la crisis económica y del desajuste que teníamos con nuestros competidores y socios de la Unión Europea antes de la crisis.

Los sucesivos Acuerdos Interconfederales para el Empleo y la Negociación Colectiva, sobre todo el III, mostraron a los negociadores de los convenios colectivos la senda de la moderación salarial. Tanto una banda salarial para 2017, como un nuevo IV AENC serían deseables, tanto para continuar en esa senda, como para afrontar también los compromisos pendientes y otros que la actual situación del diálogo social viene demandando con urgencia.

La sensatez de los negociadores de los convenios colectivos es encomiable, según los datos de la Estadística de Convenios Colectivos de Trabajo, ésta se tradujo en que a pesar de la recomendación que efectuaban los interlocutores sociales en los últimos años y, en concreto en el III AENC, de incrementos salariales de hasta el 1,5% para 2016, lo cierto es que la variación salarial media en dicho año fue del 1,06%, un 0,44% por debajo de dicha recomendación.

Actualmente, en algunos sectores y empresas, existe margen para mejorar los salarios y ello sería deseable para un mayor avance del consumo de los hogares, pero no la realización de subidas indiscriminadas en porcentajes que no atiendan a la situación real de las empresas, principalmente de las pymes, que son las que más empleo crean en nuestro país, y sin que estas subidas guarden estrecha relación con la evolución de la productividad de las mismas. En estos momentos entre un 40 o un 50% de las empresas están sin beneficios.

El precio del petróleo y su efecto transitorio sobre la inflación han provocado en los últimos meses que el IPC español haya superado al europeo deteriorando el proceso de ganancias de productividad que venía produciéndose, lo cual invita a las organizaciones sindicales a reclamar el mantenimiento del poder adquisitivo, poniendo al IPC en el centro de la negociación salarial. Si la inflación se traslada a las alzas salariales, las consecuencias serán negativas para la economia y socialmente perjudiciales para el empleo.

Es cierto que la economía ha mejorado con tasas de crecimiento superiores a las esperadas, pero también lo es que durante la crisis han aumentado también los desequilibrios: la pobreza relativa y los riesgos de exclusión social para parte de la población y, que todo ello, se traduce en el auge de los populismos.

Dichos riesgos, no obstante, podrían incrementarse aún más, si tal como denuncia la OCDE el Gobierno no impulsa políticas activas de empleo, no aumenta las ayudas a las familias y no establece una fiscalidad adecuada para las clases medias y las empresas, actuando en cambio sobre el gasto público improductivo y no sobre las rentas salariales.

Las empresas más allá de la responsabilidad social que les concierne, no son las responsable de la falta de flexibilidad laboral de la inseguridad jurídica ni de la política económica de rentas.

Los incrementos salariales, como se ha dicho, las mejoras retributivas, deben estar estrechamente relacionados con las mejoras de productividad de cada empresa. Ni el Gobierno ni los sindicatos pueden pedir a un nuevo AENC la asunción de responsabilidades y la resolución de problemas que no están en su ámbito, en el ámbito de las organizaciones empresariales.