

## EL RECUADRO

En las últimas semanas, tanto la canciller Merkel, como algunos expertos e instituciones nacionales, han abierto en nuestro país un debate inconcreto, pero necesario, en torno al papel de los salarios y la productividad, proponiendo la revisión de la fórmula actual de fijación de los incrementos salariales. Desligar los salarios de la inflación, a juicio de los que mantienen que el coste salarial es la causa del paro y de la escasa competitividad de nuestra economía, vendría a solucionar parte de nuestros problemas.

Este debate trae a colación, y pone sobre el tapete, igualmente, otros factores interrelacionados sobre los que a su vez habría que contender: beneficios, excedentes, presencia sindical en la empresa, modelo de negociación colectiva, etc. En definitiva, cambiar el actual modelo retributivo, para corregir la escasa sensibilidad de la dinámica salarial al ciclo económico y, por lo tanto, aminorar la factura que ello supone en términos de destrucción de empleo, conllevaría, a su vez, abrir un debate más amplio y complejo, con múltiples facetas, escasamente pacífico, que debería contemplar, en primer lugar, y tener muy en cuenta cuál es nuestra estructura y demografía empresarial, para acertar en las medidas y objetivos a adoptar.

Desde 1980, año en que se cambió el modelo (impuesto como consecuencia de los Pactos de La Moncloa) de negociar los salarios, tomando como referencia la inflación pasada para pasar a negociarlos, teniendo en cuenta la inflación prevista para el año, y estableciendo una cláusula de garantía, de modo que, si se produce una desviación entre la inflación prevista y la inflación real una vez transcurridos los doce meses del año, los empresarios paguen la diferencia. Éste, generalmente, ha sido el modelo previsible y fácil de aplicar para fijar las subidas salariales que hemos manejado en este país, modelo que, en términos generales, ha funcionado razonablemente bien hasta el momento.

Igualmente, los sucesivos Acuerdos Interconfederales para la Negociación Colectiva suscritos por los interlocutores sociales desde 2002, han venido recomendando dicha fórmula a los negociadores de los convenios colectivos a la hora de establecer las condiciones económicas de los trabajadores, así como que éstos tengan en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito negociador, con el objetivo general de buscar la moderación salarial, adaptándose a la coyuntura económica, apoyar el descenso de la inflación (que siempre ha sido superior a la de la mayoría de los países comunitarios y al valor medio del índice armonizado de la UE), y la mejora de la competitividad.

No obstante, no es menos cierto que este modelo está siendo hoy en día cuestionado, igualmente, por la globalización económica, al imponer ésta cada vez mayores exigencias de competitividad: vía salarios y de los factores productivos, ya que no es posible devaluar la moneda tras la entrada en el Euro, lo cual nos lleva a reconocer la necesidad que existe, o mejor, que debería existir en los convenios, de establecer pautas generales, que tengan en cuenta la relación entre coyuntura interna y evolución de los precios en los demás países, si es que queremos mantener la capacidad competitiva con nuestros socios comerciales.

El debate en España está alentado también por el comportamiento irregular de la inflación en 2008 y 2009, años en que el IPC real fue menor que el IPC previsto, y la polémica en torno a cual sea este último y si éste (al no haber previsión oficial de IPC) es o no coincidente con el porcentaje de subida de las pensiones públicas establecido en la Ley de Presupuestos Generales del Estado. Por lo que se refiere a 2010, el IPC real volvió a las andadas a las que nos tenía acostumbrados (esto es, volvió a dispararse), y se situó en el 3%, muy por encima de los incrementos inicialmente pactados por causas ajenas a la propia actividad económica (subidas impositivas, precios energéticos, tarifas intervenidas, etc.) y, desde luego, a la voluntad de los propios negociadores, que siguiendo lo establecido en el AENC reflejaban una moderación salarial más o menos acorde con la situación de crisis económica. De no ser por estas circunstancias coyunturales, la polémica probablemente no se hubiera suscitado, o lo hubiera hecho en otros términos.

Otro fenómeno que debe tenerse en cuenta a la hora de afrontar un cambio en el modelo salarios/productividad, es analizar previamente la estructura empresarial española y las diferencias sustanciales que existen entre convenios de empresa y convenios de otro ámbito, ya que mientras los primeros suelen pactar un menor incremento salarial que los sectoriales, seguramente por aplicarse a salarios reales, que están muy por encima de los pactados en los convenios sectoriales, en éstos las retribuciones con frecuencia actúan como mera referencia. Además, este tratamiento salarial en los convenios de empresa, a veces coincide con una menor jornada laboral y una mayor presencia de beneficios sociales y mejoras voluntarias, que no suelen darse en los convenios de otro ámbito.

En definitiva, está muy bien el debate, es necesario, pero si abrimos el melón, el juego legítimo del "do ut des", debe ser quién lo presida. En ello estamos, en una etapa crucial de negociación y cambio para mejorar las condiciones de empresas y trabajadores. Los sacrificios, si los hubiera, deben realizarse por ambas partes.