

LA EVOLUCIÓN SALARIAL EN ESPAÑA: LA CONTRIBUCIÓN DE LOS ACUERDOS PARA EL EMPLEO Y LA NEGOCIACIÓN COLECTIVA (EN ESPECIAL SOBRE LOS SALARIOS VARIABLES)

JORDI GARCÍA VIÑA

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social

Universidad de Barcelona

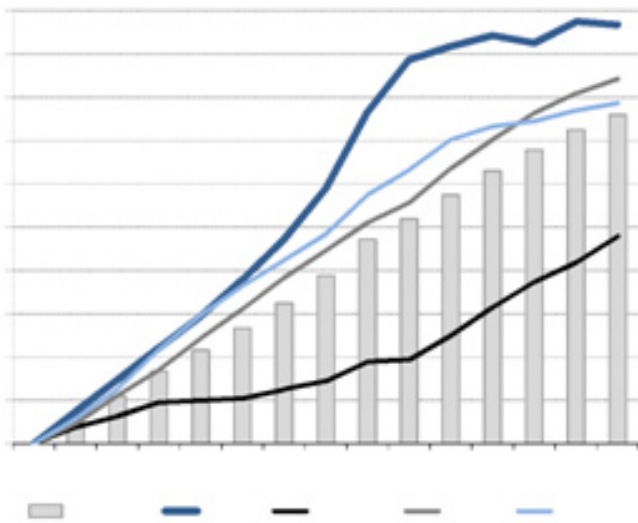
Director de Relaciones Laborales de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales

(CEOE)

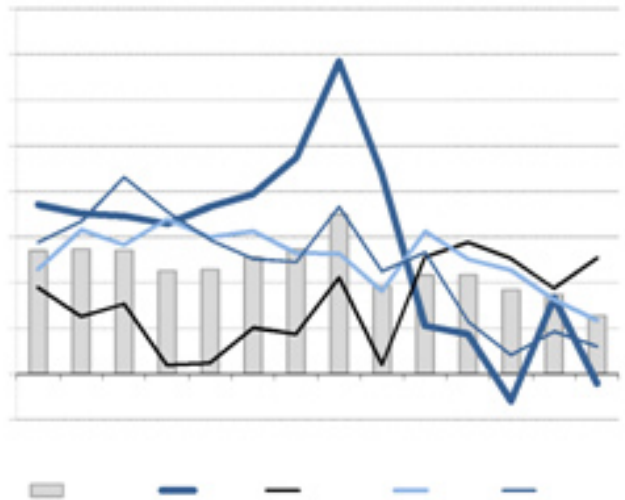
Entre 2008 y 2013 la economía española sufrió una profunda crisis que tuvo notables consecuencias en el mercado laboral. Los salarios tardaron en reaccionar frente a la debilidad creciente de la actividad, mostrando crecimientos significativos en los primeros años de la recesión, por lo que el ajuste en el mercado laboral español se produjo a través de una intensa destrucción de empleo, que implicó un fuerte incremento de los niveles de paro. De hecho, entre los años 2007 y 2013 el PIB se redujo más de un 6% y casi 3,5 millones de ocupados perdieron su empleo. Así, la tasa de paro escaló desde el 8% al 26% en dicho periodo. Mientras, los incrementos salariales pactados en convenios colectivos alcanzaron el 4,2% y el 3,6% en 2007 y 2008, respectivamente, con una media del 2,9% en el periodo 2007–2011.

Desde una perspectiva europea, por lo general, España ha mostrado crecimientos de la remuneración por asalariado claramente superiores a los de otros países de nuestro entorno y la Eurozona. Sólo a partir de 2010, cuando ya se habían perdido casi dos millones de empleos y la tasa de paro rozaba el 20%, comenzó a verse una tendencia hacia la moderación salarial, en forma de crecimientos de la remuneración por asalariado más bajos que en años anteriores y que los observados en otros Estados Europeos. Aun así, entre los años 2000 y 2014, la remuneración por asalariado ha aumentado casi un 50% en España, por encima del incremento cercano al 40% en media de la Eurozona y de casi el 25% obtenido en Alemania.

Remuneración por asalariado (índice 2000 = 100)



Remuneración por asalariado
(tasa de variación interanual en %)



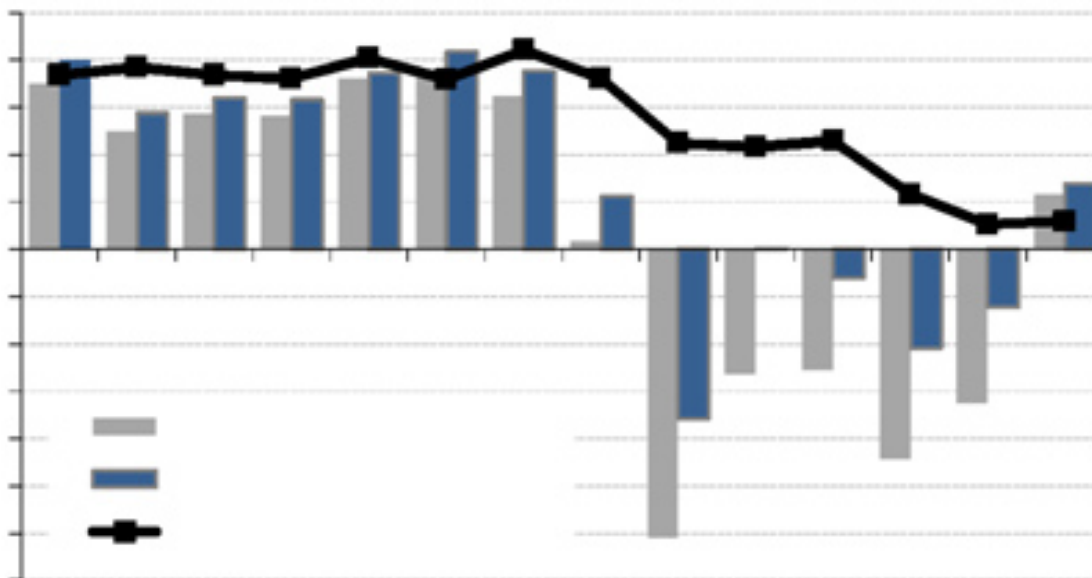
En 2012, el II Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva (II AENC) sentó las bases para que el mercado laboral entrase finalmente en un proceso de moderación salarial, así como otorgó un claro protagonismo a los salarios variables.

Los interlocutores sociales acordaron nuevas directrices en materia salarial para el período 2012–2014, que incluyeron la recomendación de que los incrementos salariales no superasen el 0,5% en 2012, el 0,6% en 2013, y se situasen entre el 0,6% y el 1,5% en 2014. Asimismo, se introdujeron cambios fundamentales en las cláusulas de indicación, en donde por primera vez la variable de referencia no era la inflación española sino la europea e incluso se introdujo el PIB como variable de referencia para 2014.

El efecto del II AENC llevó a que los incrementos salariales pactados moderaran su ritmo de crecimiento hasta cifras del 0,5% y el 0,6% en 2013 y 2014, respectivamente, con una media anual del 0,8% en el periodo 2012–2014, así como a una mayor presencia de los salarios variables. Este proceso de moderación salarial y de buena parte de los beneficios empresariales distribuidos, unido a las notables ganancias de productividad se han visto reflejadas en una caída de los Costes Laborales por Unidad de Producto (CLU), lo que ha permitido una sensible mejora de la competitividad de las empresas y de la economía española. Estas mejoras de competitividad de costes, junto a la apertura de nuevos mercados, han propiciado la favorable evolución de las exportaciones durante el periodo de crisis.

De hecho, el II AENC contribuyó, primero, a la recuperación en 2014 de la actividad y, después, a la consolidación de la reactivación a partir de 2015, con un ritmo de crecimiento del PIB que ya supera el 3%. Además, la economía española comenzó a crear empleo en el segundo trimestre de 2014, con crecimientos económicos relativamente moderados (1,2% en ese trimestre), a diferencia de crisis anteriores, donde se necesitó un crecimiento de la actividad del 2% para que comenzara a aumentar el número de ocupados.

Crecimiento del PIB y del empleo e incremento salarial pactado



El III Acuerdo para el Empleo y la Negociación Colectiva parte de un escenario en el que en 2015 se está afianzando la recuperación de la actividad y se prevé una continuidad de esa recuperación en 2016 y 2017, aunque con mayores incertidumbres cuanto más nos alejamos en el tiempo. En cuanto al mercado laboral, se ha dejado atrás el fuerte ajuste registrado en los años de crisis y se comienza a generar empleo a tasas significativas, aunque todavía se está lejos de los niveles de ocupación alcanzados en 2007.

No obstante, la situación todavía es compleja debido a algunos factores que limitan el crecimiento y hacen a la economía española más vulnerable ante cualquier episodio de incertidumbre e inestabilidad financiera. Como se pone de manifiesto en el III AENC, entre estos factores se encuentra la alta tasa de paro, el abultado déficit público, el elevado nivel de endeudamiento y los altos niveles de desigualdad y exclusión social.

El texto y los contenidos del III AENC son claramente respetuosos con la normativa vigente y, por tanto, con la Reforma Laboral, lo que no impide que los firmantes del Acuerdo, en cuanto protagonistas de la negociación colectiva, quisieran dar un especial impulso a la misma al establecer criterios dirigidos a la renovación de los convenios y a resolver cuestiones fundamentales que puedan surgir durante la vigencia de los mismos y al cese de su vigencia.

El balance positivo que arrojan los acuerdos anteriores, unido a que persisten elementos de incertidumbre que pudieran dificultar el crecimiento económico y la creación de empleo, llevaron a los interlocutores sociales, en un ejercicio de responsabilidad, a la firma del III AENC. El objetivo es contribuir a la recuperación económica y del empleo, además de lograr un adecuado equilibrio entre flexibilidad para las empresas y seguridad para los trabajadores.

El Acuerdo tiene como finalidad facilitar a los negociadores criterios, orientaciones y recomendaciones para la negociación de sus convenios y con ello contribuir a conjugar el empleo, la competitividad y el poder adquisitivo de los salarios, propiciando un clima de paz social. No obstante, en este Acuerdo se ha querido prestar una especial atención al empleo, dada la grave situación de desempleo por la que todavía atraviesa España y a la necesidad de impulsar la competitividad de las empresas como garantía del empleo.

El III AENC pone de manifiesto que el incremento de la productividad y la mejora de la competitividad son objetivos estrechamente vinculados, a los que han de coadyuvar tanto las empresas como los trabajadores. Para cuya consecución se apuesta por un modelo de competencia moderno, que se base en la mejora del valor añadido, tenga en cuenta los costes salariales y la flexibilidad interna, la estabilidad en el empleo y la cualificación profesional, la inversión en formación, y la adaptación de las empresas mediante cambios organizativos que permitan una mayor competitividad.

Este Acuerdo, con su carácter de recomendación y no de mandato, constituye una práctica excepcional en el conjunto de la Unión Europea, anhelada por algunos de los países de nuestro entorno con los que competimos, por lo que debería aprovecharse todo su potencial.

La firma del Acuerdo supone un primer paso para la consecución de los objetivos con él pretendidos, pero el esfuerzo no puede quedar ahí, pues cada año se negocian más de 5.000 convenios y es en dichas negociaciones donde deben ponerse en práctica las orientaciones en él recogidas.

En cuanto a los criterios salariales es importante resaltar tres cuestiones:

- En primer lugar, los criterios en materia salarial, como el resto del IIIAENC, tienen naturaleza obligacional. Ello determina que la efectiva consecución de los objetivos del Acuerdo dependerá de cómo asuman sus criterios, orientaciones y recomendaciones sobre la negociación colectiva los sujetos legitimados para negociar convenios colectivos en sus respectivos ámbitos, durante la vigencia del Acuerdo.
- En segundo lugar, el III AENC fija como criterios salariales un incremento hasta el 1% en 2015 y hasta el 1,5% en 2016. No obstante, los negociadores de convenios deben tener en cuenta las circunstancias específicas de su ámbito para fijar las condiciones salariales. De tal manera que los porcentajes de incremento salarial podrán modularse en cada sector o empresa dentro de los límites derivados del incremento de la productividad y del empleo. De forma tal que la cifra resultante permita a los sectores y a las empresas, en particular las abiertas a la competencia internacional, mantener y mejorar su posición actual y no verse perjudicadas respecto a sus competidores. En todo caso, los sectores y empresas podrán, en el ejercicio de su autono-

mía colectiva, adecuar los criterios aplicativos recogidos en el Acuerdo en materia salarial, a las especificidades y a la realidad de su ámbito de negociación. Por lo que sirviéndose de las ventajas que supone disponer de un Acuerdo intersectorial en materia de negociación colectiva, los negociadores son soberanos para adecuar la negociación a sus necesidades, de forma que su convenio sea un instrumento que les permita mejorar su competitividad.

- Entre las posibilidades del Acuerdo, se ponen en valor los salarios variables, como una de las herramientas más potentes de ajustar las necesidades de las empresas y los mecanismos salariales.

En este ámbito del IIIAENC, la evolución de los salarios en 2015 ha supuesto la continuidad del proceso de moderación salarial, aunque parece que ya se han abandonado los niveles mínimos de crecimiento observados en años precedentes. En concreto, la variación salarial media pactada en los convenios con efectos económicos en 2015 ha sido del 0,74%.

No cabe duda de que los cambios en la negociación salarial que introdujo el II AENC en el periodo 2012–2014 han permitido adaptar la determinación salarial a la situación específica de las empresas y al contexto económico de nuestro país. Esto junto con la ampliación de las posibilidades de flexibilidad interna que generó la entrada en vigor de la Reforma Laboral de 2012, ha permitido iniciar un proceso de moderación salarial y de tránsito hacia los salarios variables que ha contribuido a que la economía española gane competitividad e inicie un ciclo económico de recuperación y de creación de empleo más intenso que en fases anteriores. Y todo ello sin tensiones en los precios y con superávit exterior.

El III AENC apuesta por una política salarial que contribuya de manera simultánea a la reactivación económica, a la creación de empleo y a la mejora de la competitividad de las empresas españolas. Además pone especial énfasis en una de las grandes asignaturas pendientes de la economía española, que es generar empleo para reducir los altos índices de desempleo que todavía superan el 20% de la población activa española. La información correspondiente sobre la evolución de los incrementos salariales y del empleo en 2015, con un aumento que ligeramente ha superado los 500.000 ocupados, avala que se están siguiendo las recomendaciones del mismo.

JORDI GARCÍA VIÑA

Catedrático de Derecho del Trabajo y de la Seguridad Social, Universidad de Barcelona

Director de Relaciones Laborales de la Confederación Española de Organizaciones Empresariales

(CEOE)

jordi.garcia@ceoe.es