

UGT cree arriesgado ligar salarios y productividad

EL PAÍS - Madrid - 07/03/2011

La propuesta alemana de ligar los salarios a la productividad es "claramente arriesgada". El sindicato UGT publicó ayer un informe para rebatir la idea, cada vez más respaldada, de que la productividad debería sustituir a la inflación como referencia en la revalorización de salarios. "Cuesta creer que los empresarios prefieran que las subidas salariales sean mayores en las etapas recesivas del ciclo que en las expansivas", asegura el texto.

Ese escepticismo se fundamenta en el carácter contracíclico que presenta la productividad en España. En épocas de contracción como la actual, este indicador -recoge la cantidad de producto que saca adelante cada empleado- crece mucho. El motivo es que el empleo cae con más fuerza que la producción en épocas de recesión, por lo que adecuar los sueldos a la productividad obligaría a las empresas a subirlos. En cambio, en épocas de bonanza, más propicias a las mejoras salariales, deberían permanecer más estables.

Los datos del Instituto Nacional de Estadística revelan que en España ocurre justo lo contrario. Las ganancias de productividad (un 2% más en el último trimestre de 2010) no se están trasladando a los salarios, que caen ligeramente. UGT no rechaza del todo vincular los salarios a la productividad, pero sí para España: "Esta opción, que parece válida para los gobiernos de algunos países, puede encontrar hándicaps en economías como la española".

Sin sorpresas

El informe de UGT defiende el modelo salarial basado en la inflación como un marco que no depara sorpresas al empresario en cuanto a sus costes salariales. Para quitarle a ese marco el estigma de inflacionista, añade que en el periodo 2002-2010 los salarios solo han recuperado un 29% de la desviación de inflación. Y recuerda que el salario medio español figura entre los más bajos de los grandes países europeos.

El sindicato insta a ampliar el foco y abandonar el "análisis parcial de los costes salariales" que se deriva de la propuesta de competitividad lanzada por la canciller alemana Angela Merkel. La idea de desterrar la inflación real como patrón de subidas salariales es respaldada también por el Banco de España y por el influyente grupo de los 100 economistas, que mañana presentarán sus propuestas de negociación colectiva.

© EDICIONES EL PAÍS S.L. - Miguel Yuste 40 - 28037 Madrid [España] - Tel. 91 337 8200

El deterioro del mercado laboral

Los '100 economistas' piden desligar salarios e inflación en los convenios

Los expertos abogan por potenciar el arbitraje en la negociación colectiva

L. ABELLÁN / M. Á. NOCEDA - Madrid - 04/03/2011

Con más discreción que las reformas del mercado de trabajo y de las pensiones, el cambio que se avecina en los convenios marcará un giro en las relaciones laborales en España. Los economistas influyentes han querido anticiparse y lanzar propuestas para un nuevo marco de negociación colectiva, que deberá estar definido en 15 días.

Con más discreción que [las reformas del mercado de trabajo](#) y de [las pensiones](#), el cambio que se avecina en los convenios marcará un giro en las relaciones laborales en España. Los economistas influyentes han querido anticiparse y lanzar propuestas para un nuevo marco de negociación colectiva, que deberá estar definido en 15 días. El grupo de *los 100*, que aglutina a expertos con una visión reformista y liberal sobre la economía, propone desligar los salarios de la evolución real de los precios y, en su lugar, vincularlos a la productividad. Es la principal novedad de un manifiesto que presentarán el próximo martes.

La mayor parte de los convenios condiciona los salarios a la evolución prevista del IPC, con una cláusula de revisión por si los precios superan lo esperado. *Los 100*, impulsores en su día del contrato único para frenar la temporalidad, abogan por suprimir esa cláusula y otorgar mayor peso a la productividad. Las normas de negociación colectiva ya la recogen, aunque de forma tibia.

Con ese cambio, que presentarán el martes Juan José Dolado, Florentino Felgueroso, Samuel Bentolila y Pablo Vázquez, defienden mejorar la competitividad de las empresas y evitar que subidas del petróleo como las actuales acaben impactando también en los costes generales de la economía. En España, [ni la CEOE ni los sindicatos han abrazado con entusiasmo el patrón de la productividad](#), entre otras cosas porque genera incertidumbre a ambas partes. En un contexto de crisis como el actual, por ejemplo, esa regla obligaría a los empresarios a mejorar los sueldos de sus trabajadores, justo lo contrario de lo que ha ocurrido en 2010. Más allá de los sueldos, *los 100*, vinculados a la [Fundación de Estudios de Economía Aplicada \(Fedea\)](#), piden poner coto a la prórroga indefinida que rige para los convenios una vez expiran. Así, proponen extender la vigencia uno o dos años y nombrar a un árbitro que dictamine en caso de que empresa y trabajadores no se pongan de acuerdo para firmar un nuevo convenio.

La idea del arbitraje emerge con fuerza en las negociaciones que mantienen sindicatos y empresarios para pactar la negociación colectiva. Con fórmulas más o menos claras -los sindicatos no quieren hablar de árbitro obligatorio-, ambas partes coinciden en establecer la mediación como salida más plausible en caso de bloqueos de convenios. La alternativa al marco actual, que data de 1980, debería estar lista antes del 19 de marzo, fecha límite que otorgó el Ejecutivo a las partes para alcanzar un acuerdo.

Hasta ahora, tanto la mediación -facilita el diálogo entre las partes, que mantienen el poder de decisión- como el arbitraje -se cede a un tercero esa capacidad, con el compromiso de aceptar la decisión- se configuran como herramientas voluntarias. Su uso está poco extendido; el año pasado hubo en España 264 procesos, según datos del Servicio Interconfederal de Mediación y Arbitraje, aunque en los últimos días el arbitraje ha ganado notoriedad con [el dictamen de Manuel Pimentel](#) sobre el conflicto entre AENA y los controladores.

De las nueve propuestas que integrarán el ideario de *los 100* economistas, una de las principales consiste en permitir a las empresas que, en caso de crisis, puedan pactar con sus trabajadores

descolgarse de las subidas salariales que fija el sector. En realidad, esta posibilidad ya existe desde la reforma laboral.

Los economistas piden también centrar la negociación colectiva en los convenios de sector y eliminar los provinciales. Ahora mismo hay más de 5.000 convenios en vigor, aunque se calcula que unos 2.000 han quedado obsoletos. Por último, estos expertos propugnan la creación de un órgano que reúna a empresarios, sindicatos y expertos para analizar los costes laborales y realizar recomendaciones.

En línea con algunos de estos postulados, un grupo de economistas ligados a la Asociación Libre de Economistas, que agrupa a unos 300 profesionales, ha elaborado un decálogo en el que propone reducir la importancia de la indexación de los salarios a los precios. El manifiesto, que también se presentará la próxima semana, argumenta que garantizar la renta real de los trabajadores "no siempre es compatible con el objetivo de la eficiencia económica y la creación de empleo, sobre todo en el marco actual de intensa competencia global". A cambio, pide ligar las remuneraciones a la productividad y al beneficio de la empresa.

El grupo destaca también que la amplitud de los convenios y la generalización de las cláusulas de salvaguardia han frenado la creación de empleo y obligado a ajustar plantillas en tiempos de crisis. El mismo efecto negativo hay que atribuir, según sus apreciaciones, a la prórroga automática de convenios, que habría que empezar a negociar antes de que venzan.

El decálogo, elaborado por catedráticos de Economía de diversas universidades españolas (Luis Ayala, Lola Gadea, José Luis García Delgado, Rafael Myro, Cecilio Tamarit, Diego Rodríguez y Andrés Picazo), incluye otras medidas. Entre ellas, potenciar la negociación colectiva en la empresa e incentivar una rebaja en la duración media de los convenios.

Zapatero pide dejar a los agentes sociales que ellos decidan

Sindicatos y Trabajo apoyan actualizar los salarios en función del IPC

Antes de la llegada de Angela Merkel a Madrid, tanto el ministro de trabajo, Valeriano Gómez, como CC OO y UGT se han pronunciado en contra de la propuesta germana de asociar los incrementos salariales a la productividad, defendiendo las revisiones en función del IPC. Por su parte, Zapatero ha asegurado que es un aspecto que debe ser discutido por empresarios y sindicatos en la reforma de la negociación colectiva.

Temas relacionados:

[SALARIOS.](#)

[Inflación y deflación.](#)

[Mercado laboral](#)



Valeriano Gómez, ayer durante una conferencia de prensa.. Trabajo eximirá de cuotas a las pymes al contratar jóvenes a tiempo parcial - CINCO DÍAS

Efe / Ep - Madrid - 03/02/2011

Zapatero insistió en "dejar a la negociación colectiva lo que le corresponde", y recordó que empresarios y sindicatos han establecido ya un principio de compromiso para reformar los convenios colectivos. "Los aspectos fundamentales de la negociación colectiva lleva tres décadas sin conocer ninguna reforma y ahora la va a conocer y en profundidad, pero dejemos a las partes que trabajen, debe ser el papel del Gobierno", subrayó.

En el Foro Nueva Economía, el ministro de Trabajo, Valeriano Gómez, ha declarado que a España no le ha ido "mal" con un sistema que liga la evolución de los salarios a la inflación prevista. Así, recordó que, mientras que en 2009 se dispararon en España los salarios, en 2010 solo han subido un 1,1% frente al alza del 3% de los precios, contención que ha permitido a las empresas recuperar las pérdidas, ha opinado.

No obstante, el ministro ha recordado que en otros países europeos la revisión de los salarios se hace en función del IPC pasado. Por ello, dijo que hay que evaluar cuál es el mejor modelo, si el basado en el IPC previsto o en el pasado.

El exsindicalista ha explicado que la cláusula de revisión salarial (que se activa cuando el IPC real supera al previsto para evitar pérdidas de poder adquisitivo) procede de la etapa de la transición. En su opinión, esto ha permitido orientar la economía, ya que de incrementos salariales del 30% en 1977 a del 3,5% diez años más tarde.

Toxo y Méndez rechazan actualizaciones según el IPC pasado

Los secretarios generales de CC.OO. y UGT, Ignacio Fernández Toxo y Cándido Méndez, han insistido en la postura defendida por Gómez durante un encuentro con el presidente de los sindicatos alemanes (DGB), Michael Somme. Para ambos dirigentes sería un "grave error" eliminar las cláusulas de revisión salarial en los convenios colectivos de acuerdo con la propuesta formulada en este sentido por la canciller germana, Angela Merkel.

Según Toxo, España "tiene poco que aprender de otros lugares", en tanto que tiene un sistema de negociación colectiva "potente". "Si alguien pretende volver al sistema que referencia los salarios a la inflación pasada comete un gravísimo error que tendría efectos inflacionistas", ha subrayado despejando la pregunta que dejaba abierta Gómez sobre si las actualizaciones se tienen que realizar en función del dato previsto o el pasado.

Por último, el representante de los sindicatos alemanes defendió que el incremento de los salarios sea resultado de las negociaciones entre empresarios y trabajadores y confió en que "no sea la intención de Merkel venir a decir al Gobierno español lo que tiene que hacer". "Conociéndola, creo que no ha venido con esas intenciones y si fuera así, sería un gran error político", ha reiterado.

El ministro afirma que en 2012 se empezará a reducir el desempleo

Valeriano Gómez afirmó hoy que en 2012 España tendrá una economía con capacidad para crear empleo y para reducir "algo" el desempleo. Eestacó que la previsión del Gobierno es que en el segundo semestre de este año ya se empiece a crear empleo neto.

Gómez no dio una cifra al respecto, después de que ayer la vicepresidenta primera y ministra de Economía y Hacienda, Elena Salgado, dijese que los puestos de trabajo que se crearán estarán entre los 50.000 y los 100.000.

Según el titular de Trabajo, entre junio y diciembre de este año habrá un nivel de crecimiento económico "suficiente" para generar empleo. "Al principio será débil", preciso Valeriano Gómez, quien añadió que en 2012 la capacidad para crear empleo será mayor, lo que permitirá reducir la tasa de desempleo.

El Gobierno ve "esencial" la vinculación de IPC y sueldos

AGENCIAS - Bruselas - 08/03/2011

En España ya hay moderación salarial, como reclama Alemania. Así de contundente se mostró ayer la secretaria de Estado de Empleo, Mari Luz Rodríguez, en Bruselas, donde participó en la reunión del Consejo de Ministros de Trabajo de la Unión Europea, en el que participaba en sustitución del titular, Valeriano Gómez, ausente por enfermedad. "No es que seamos contrarios a la propuesta alemana, creo que en nuestro país se ha demostrado que hay moderación salarial", declaró Rodríguez, quien dijo que veía "esencial" la vinculación entre salarios e inflación para mantener el poder adquisitivo de los trabajadores y "dinamizar el consumo".

El Gobierno español fijaba así su postura antes del Consejo Europeo del próximo viernes en el que se discutirá sobre el pacto de Competitividad. Ante esta cita, Alemania defiende que hay que desvincular los salarios del IPC y ligarlos a la productividad.

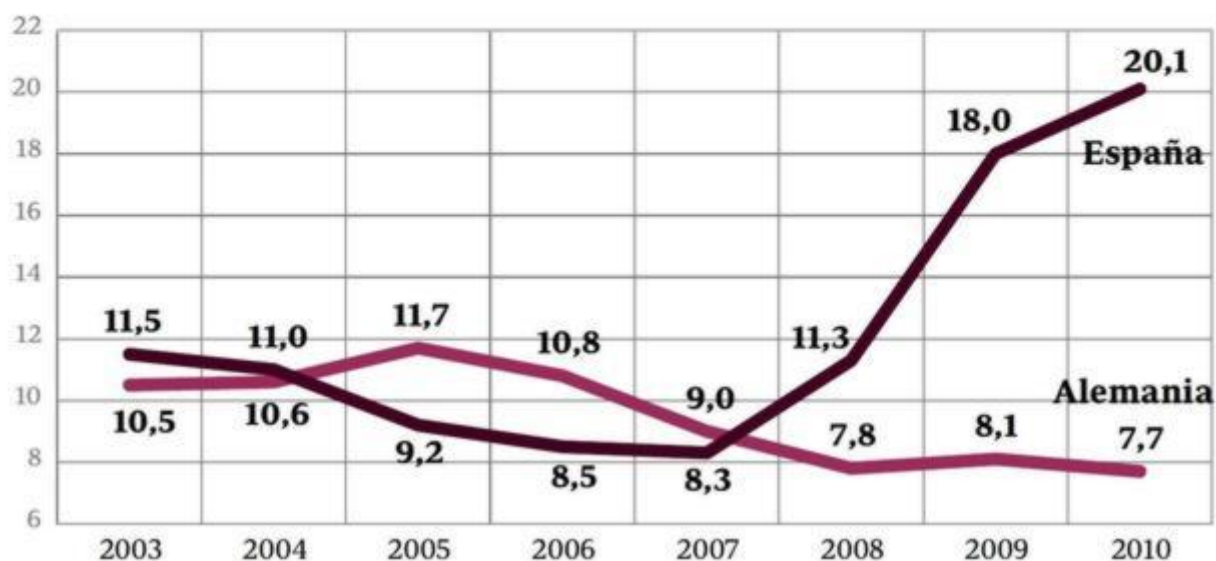
Para asentar sus argumentos, Rodríguez echó mano del acuerdo marco de negociación colectiva firmado a comienzos de 2010 entre sindicatos y empresarios, y lo puso como ejemplo de un instrumento de moderación salarial. La secretaria de Estado recordó que este pacto -que no es vinculante si no solo un consejo a los negociadores de convenios- ya recoge que una parte de los sueldos se actualiza teniendo en cuenta la productividad y otra según la evolución de los precios. La vinculación de los salarios a la productividad o a la inflación "deben tratarse en el marco de la negociación colectiva de los diferentes países europeos", defendió Rodríguez.

© EDICIONES EL PAÍS S.L. - Miguel Yuste 40 - 28037 Madrid [España] - Tel. 91 337 8200

El mercado laboral en España y Alemania

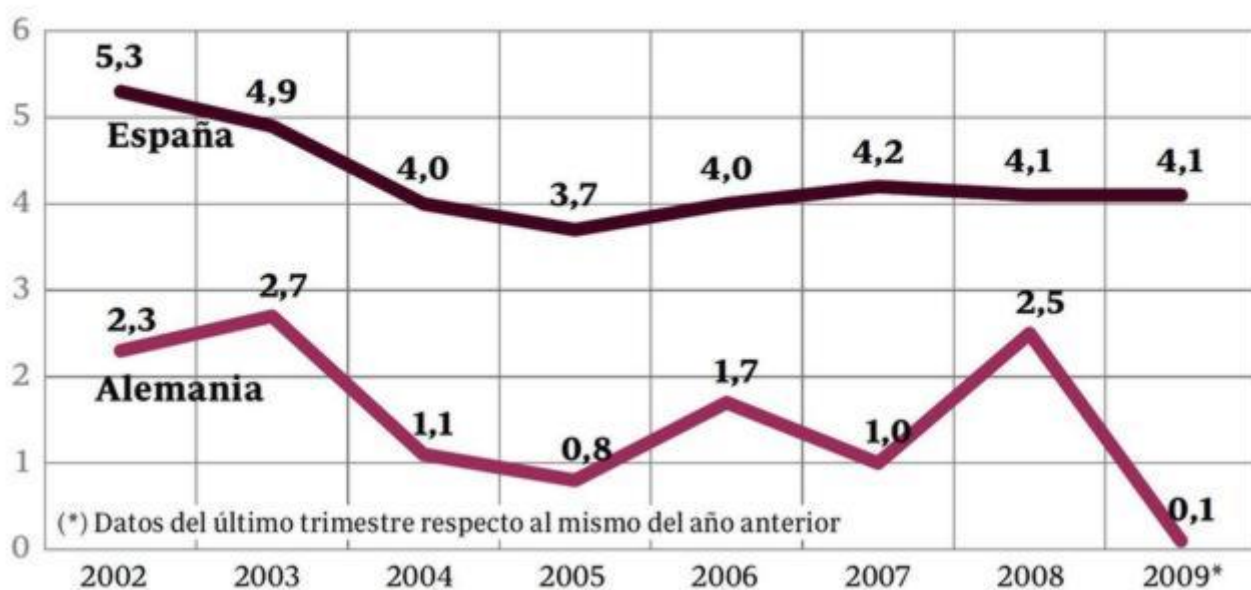
Tasa de paro

» En % de población activa



Coste laboral

» Tasa de variación anual en %



ECONOMÍA

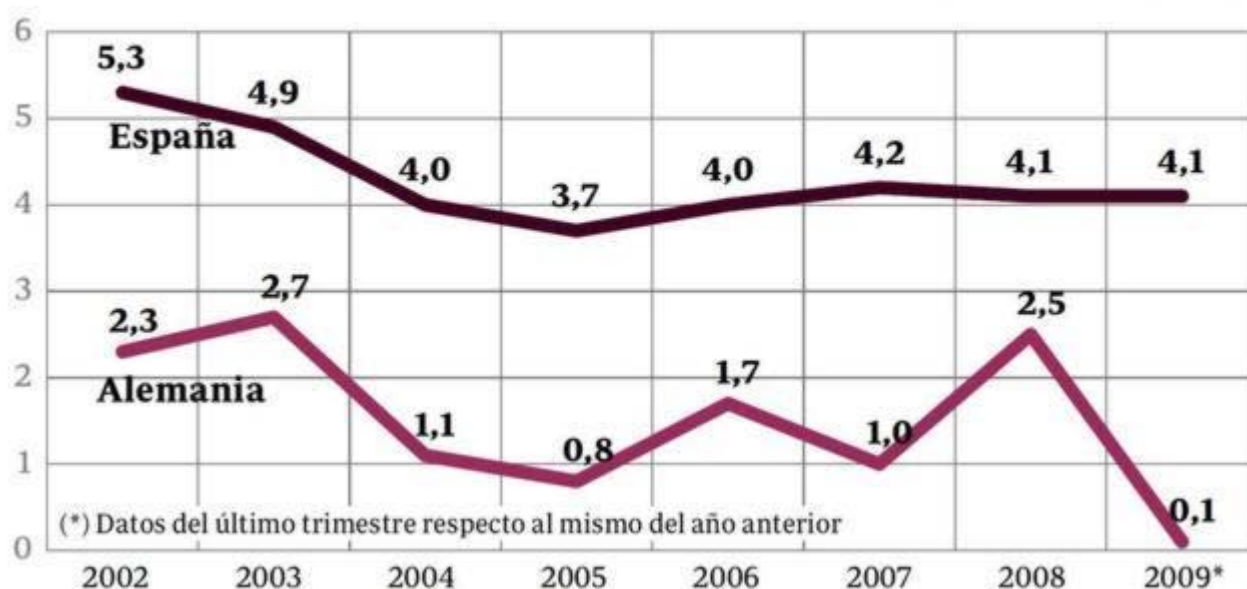
Desligar los sueldos del IPC, una espinosa asignatura pendiente

Banco de España, FMI y OCDE exigen desde hace años suprimir las cláusulas de revisión

Y. GÓMEZ / MADRID
Día 04/02/2011

Coste laboral

» Tasa de variación anual en %



Las palabras de la canciller alemana, Angela Merkel, instando a la supresión de las cláusulas de revisión salarial en España han caído como un jarro de agua fría en el Gobierno español, pero especialmente entre los sindicatos, que llevan años resistiéndose con uñas y dientes a desligar los sueldos de la evolución del IPC. Tampoco los empresarios han hecho de esta reivindicación su bandera.

Pero no es la primera vez que suena esta música en nuestro país. Organismos nacionales e internacionales, como el Banco de España, el FMI o la OCDE, aparte de los principales economistas

nacionales, llevan años instando a la supresión de estas cláusulas, que están contenidas en el más del 70% de los convenios colectivos.

Dentro de nuestras fronteras, probablemente ha sido el Banco de España y su actual gobernador, Miguel Ángel Fernández Ordóñez, quien más activamente ha criticado la indiciación de la economía española.

En un reciente informe del Banco de España, la entidad argumenta que la tasa de inflación es más elevada cuanto mayor es el grado de indiciación salarial y el grado de persistencia de la misma es más alto cuanto más se indician los salarios, de forma que las desviaciones del IPC «tenderán a ser más duraderas» en aquellos países donde existe un mayor nivel de indiciación salarial, como ocurre en España.

De hecho, la entidad subrayaba que una de las características «más peculiares» del mercado laboral español, no observada en la mayoría del resto de países europeos, es la presencia de cláusulas de salvaguarda en la mayor parte de los convenios colectivos que se firman, lo que origina, en su opinión, «un elevado grado de indiciación automática de los salarios a incrementos en los precios».

Según este informe, en España cerca del 75% de los trabajadores con convenio está protegido por estas cláusulas frente a las desviaciones del IPC, lo que contrasta con el de la mayor parte de los países europeos, que presentan cifras inferiores al 25%. Sólo Bélgica, Finlandia y Luxemburgo cuentan con un grado de cobertura igual o superior al caso español.

La temida segunda ronda

En contra de estas cláusulas, el Banco de España argumenta que favorecen los llamados «efectos de segunda ronda», que acaban convirtiendo los aumentos transitorios de la inflación en permanentes. Pero estos argumentos no convencen a los sindicatos, a tenor de las furibundas críticas con las que ayer contestaron a las propuestas de la canciller alemana. Los secretarios generales de CC. OO. y UGT, Ignacio Fernández Toxo y Cándido Méndez, respectivamente aseguraron que sería un «grave error» eliminar las cláusulas de revisión salarial en los convenios colectivos.

En una rueda de prensa conjunta con el presidente de los sindicatos alemanes (DGB), Michael Sommer, con motivo de la cumbre hispano-alemana en la que aparecieron con un cartel a la espalda que hacía referencia a la iniciativa legislativa popular para reconducir la reforma laboral. Según Toxo, España «tiene poco que aprender de otros lugares», ya que tiene un sistema de negociación colectiva «potente» y ha servido de referencia para otros países. En su opinión, referenciar los salarios a un objetivo de inflación y al crecimiento de la productividad a partir de cláusulas de revisión salarial, como establece el actual acuerdo de negociación colectiva, «es el mayor servicio que se puede hacer a la economía y a las empresas». De no ser así, añadió, «se llegaría a una situación a la larga muy negativa».

Acuerdo vigente

Por su parte, Méndez avisó de que si se eliminan estas cláusulas, los sindicatos «no sacrificarán el crecimiento de los salarios y habrá problemas de inflación». A su juicio, el actual sistema «hace compatible la lucha contra la inflación con el crecimiento de los salarios» y es adaptable a los tiempos

de crisis. De hecho, el acuerdo de negociación colectiva vigente para 2010-2012 recomienda un incremento salarial del 1% para 2010, de entre el 1% y el 2% para 2011, de entre el 1,5% y el 2,5% en 2012, y establece la aplicación de cláusulas de revisión salarial a partir de ese año para recuperar el poder adquisitivo perdido en la etapa anterior.

Tampoco los empresarios hacen de la supresión de las cláusulas de revisión salarial su caballo de batalla. El vicepresidente primero de la CEOE, Arturo Fernández, argumentó ayer que la propuesta de Merkel supondría un «cambio muy radical». Eso sí, dijo que es un «tema a estudiar». Y de momento, sindicatos y empresarios cuentan con el apoyo del Gobierno para que sean ellos quienes decidan. Así lo aseguró el presidente Rodríguez Zapatero en presencia de Merkel. También el titular de Trabajo, Valeriano Gómez, defendió las bondades del actual sistema y recordó que las cláusulas de revisión salarial en España proceden del «tránsito» de la dictadura a la democracia.

ABC

Copyright © ABC Periódico Electrónico S.L.U.

El deterioro del mercado laboral

El Banco de España atribuye la crisis del empleo a las rigideces salariales

El organismo critica el "papel preponderante de la inflación" en las remuneraciones

LUCÍA ABELLÁN - Madrid - 04/03/2011

La [intensa destrucción de empleo](#) que ha provocado la crisis obedece, en buena medida, a las rigideces salariales que existen en España. Esta es la conclusión de un estudio del Banco de España sobre el modelo salarial que compara a España con otros países europeos. Las remuneraciones han seguido creciendo durante estos años de retroceso y solo en 2010 han empezado a disminuir, en buena medida por el impacto de la rebaja salarial a los funcionarios. Esa fórmula "es indicativa de las dificultades de la economía para restaurar la competitividad sin incurrir en aumentos bruscos del desempleo", según el estudio, incluido en [el último boletín económico](#) que ha publicado hoy el organismo.

El Banco de España tiene clara la razón de esa rigidez salarial. El [modelo de negociación colectiva](#) "otorga un papel preponderante a la inflación" que es asumido mayoritariamente en las negociaciones de empresa. Eso genera "una elevada inercia salarial que dificulta la necesaria adecuación de los salarios a las condiciones específicas de las empresas y a las circunstancias cíclicas de la economía".

El modelo salarial español descansa principalmente en la inflación prevista con una cláusula que permite incorporar las habituales desviaciones de los precios por encima de lo esperado. También incorpora un componente de productividad, aunque pesa poco en la determinación del salario y está poco definido. Este modelo ha sido bendecido durante años por empresarios y sindicatos como ejemplo de moderación salarial, pero con la llegada de la crisis [muchos expertos](#) han empezado a ponerlo en cuestión.

Consciente de que la inflación comienza a reflejar ya las tensiones del petróleo y que estas pueden trasladarse fácilmente a los salarios, el Banco de España subraya que ese repunte "debería ser temporal" y que trasladarlo a las retribuciones supondría "una pérdida de competitividad y reducción de empleo y de actividad" de la economía.

Los autores del estudio *El ajuste de los salarios frente a las perturbaciones en España* confían en que la reforma laboral contribuya a reducir esas rigideces y, en consecuencia, la "excesiva volatilidad del empleo". El motivo es que la reforma facilita las posibilidades que tiene una empresa de desvincularse de los aumentos salariales que marca el convenio sectorial y agiliza las negociaciones para modificar el marco laboral básico (salarios, jornada, distribución de horas...) ante las dificultades.

ANÁLISIS: ANÁLISIS

Negociación colectiva y competitividad

J. IGNACIO CONDE-RUIZ, JUAN J. DOLADO, LUIS GARICANO Y MARCEL JANSEN 08/03/2011

La economía española tiene un grave problema de competitividad. Para resolverlo, resulta fundamental reformar el sistema de negociación colectiva, que apenas ha variado desde 1980.

La negociación colectiva debe facilitar la adaptación de los salarios y condiciones de trabajo a la productividad, permitir que las empresas dispongan de flexibilidad en la organización del trabajo para aumentar su competitividad y mitigar el impacto de los choques negativos sobre el empleo. Desgraciadamente, nuestro sistema actual no alcanza ninguno de estos objetivos. Los salarios no muestran mucha relación con las diferencias de productividad entre sectores y ocupaciones, dificultando la reasignación de recursos hacia las actividades más rentables y favoreciendo el excesivo peso de sectores poco productivos. Las empresas disponen de poca flexibilidad interna, lo que las impide aprovechar las nuevas tecnologías y restringe el crecimiento de las pymes. Esta falta de flexibilidad interna y rigidez salarial supone que, en nuestro país, los ajustes durante las recesiones se realicen mediante la destrucción masiva de empleo.

Para mejorar la competitividad y crear empleo la reforma del sistema debe centrarse en tres frentes. Primero, debe introducir modificaciones de la regulación que den más margen a los convenios de empresa, favoreciendo la descentralización y la flexibilidad interna, y reduciendo la abundancia de convenios de ámbito superior a la empresa tanto provinciales como locales. Esta descentralización debe permitir que las pymes puedan adaptar sus condiciones salariales y de empleo y mejorar su productividad. Para ello es preciso que la negociación colectiva a nivel de empresa pueda alterar lo negociado en los ámbitos superiores, y que las empresas puedan descolgarse de lo pactado en aquellos. En caso de desacuerdo sobre el descuelgue debe haber vías alternativas como el arbitraje obligatorio. Además, es fundamental que los convenios de ámbito superior a la empresa solo sean de obligado cumplimiento cuando los negociadores, empresarios y sindicatos, representen una parte suficientemente mayoritaria del empleo y del número de empresas en el ámbito de aplicación del convenio.

Segundo, reducir la inercia en la negociación, impidiendo que los convenios colectivos sigan siendo de aplicación obligatoria mucho tiempo después de haber vencido. Esta inercia es el resultado de la llamada ultraactividad, que impide una adecuación rápida de los costes salariales y otros aspectos como la jornada laboral ante cambios imprevistos en la actividad económica, algo que en la coyuntura actual está resultando especialmente dañino en términos de destrucción de empleo.

Finalmente, resulta crucial mejorar los mecanismos de coordinación en la negociación colectiva, de modo que estos aseguren tanto una evolución de los costes salariales que sea compatible con el crecimiento de la productividad y el empleo, como la suficiente flexibilidad en la estructura salarial. En la actualidad, ni los Consejos Económicos y Sociales (estatal y autonómicos) ni la Comisión Consultiva Nacional de Convenios Colectivos ejercen este papel.

La propuesta de reforma de la negociación colectiva que presentaremos hoy está orientada al logro de estos tres objetivos. La difícil situación económica actual no permite que el Gobierno y los agentes sociales culminen el proceso de reforma con otro fracaso, como ocurrió en episodios anteriores o con la Ley 35/2010 de Reforma Laboral recientemente aprobada. La regulación de la negociación colectiva debe modificarse para convertirla en un instrumento para la creación de empleo.