

fedea

# Nueve propuestas para la reforma de la negociación colectiva en España

8 de marzo de 2011



# Índice

	<b>Introducción</b>	<b>4</b>
<b>Favorecer la descentralización y la flexibilidad interna</b>		<b>5</b>
Propuesta 1. Concurrencia entre convenios		
Propuesta 2. Acuerdos de no aplicación del régimen salarial		
Propuesta 3. Descuelgue y arbitraje		
	<b>Reducir la atomización geográfica</b>	<b>5</b>
	Propuesta 4. Eficacia de los convenios	
	<b>Reducir la inercia en la negociación colectiva</b>	<b>6</b>
	Propuesta 5. Limitación de la ultraactividad	
<b>Mejorar la coordinación de la negociación colectiva y recuperar la competitividad</b>		<b>6</b>
	Propuesta 6. Objetivo de competitividad	
	Propuesta 7. Foro anual de competitividad	
	Propuesta 8. Agencia de información y predicción	
<b>Favorecer las buenas prácticas en materia de negociación colectiva</b>		<b>7</b>
Propuesta 9. Cláusulas de revisión y objetivo de crecimiento salarial		
	<b>Firmantes</b>	<b>7</b>

## Introducción

Como en crisis anteriores, el mercado de trabajo español ha experimentado durante esta recesión una enorme destrucción de empleo, por una parte, y una escasa moderación de costes y precios con mínimas reducciones de la jornada laboral, por otra. Se trata de un patrón de ajuste muy diferente al de otros países de nuestro entorno, donde el impacto de las crisis sobre la tasa de paro ha sido mucho menor.

La salida de la crisis requiere una profunda reasignación sectorial del empleo y un aumento sustancial de la flexibilidad interna de las empresas. Ambos requisitos resultan inviables con la estructura y los contenidos actuales de la negociación colectiva, que imponen límites muy restrictivos a la flexibilidad salarial y a la reorganización interna. Estas características generan una alta persistencia de la inflación, pérdidas de competitividad, un bajo crecimiento de la productividad y una excesiva volatilidad del empleo.

Los salarios y las demás condiciones de trabajo afectan directamente al bienestar de las personas, pero también desempeñan otras funciones, como son mitigar el impacto de las situaciones económicas negativas sobre el empleo, remunerar la productividad de los trabajadores e incentivar la formación y la orientación de los trabajadores hacia las ocupaciones más productivas. Nuestro actual sistema de negociación colectiva no facilita estos objetivos.

Esta situación se debe en parte a la regulación de la negociación colectiva contenida en la Ley del Estatuto de los Trabajadores (ET) de 1980, que tuvo la virtud de favorecer la implantación de un sistema de negociación con un alto nivel de cobertura y de autonomía negociadora y escasa conflictividad. No obstante, con el paso del tiempo, ha venido creando grandes distorsiones, especialmente negativas en un nuevo contexto caracterizado por una creciente integración económica internacional y grandes cambios tecnológicos. Aunque ha habido intentos de dotar al sistema de negociación colectiva de un mayor contenido (reforma de 1994), de racionalizar su estructura (Acuerdo Interconfederal sobre Negociación Colectiva de 1997) y de cambiar su regulación (propuesta fallida de reforma de 2002), sus rasgos básicos apenas han variado en los últimos 30 años. La experiencia demuestra que la estructura y los contenidos de la negociación colectiva en España no cambiarán significativamente si no cambia su regulación.

La reforma laboral de septiembre de 2010 ha dado un primer paso en la dirección adecuada al permitir, mediante acuerdo del empresario y los trabajadores, la no aplicación de las condiciones laborales establecidas en convenios colectivos de ámbito superior en las empresas con problemas de viabilidad. Sin embargo, es un avance insuficiente en términos de la flexibilidad interna requerida por las empresas en el contexto económico actual.

Ahora resulta imprescindible dar pasos adicionales para completar la reforma. Así se pone de manifiesto en el Acuerdo Social y Económico del 2 de febrero de 2011, en que los interlocutores sociales se comprometen a culminarla por la vía del diálogo antes del 19 de marzo de 2011. Compartiendo el diagnóstico de los problemas del sistema de negociación colectiva enunciado en dicho acuerdo, pensamos que la reforma debería ser amplia y ambiciosa, articulándose alrededor de los cinco objetivos siguientes, con las modificaciones legales e institucionales que se apuntan.

## Favorecer la descentralización y la flexibilidad interna

La cobertura de los convenios de empresa en España no ha dejado de disminuir en las últimas décadas, por lo que el grado de descentralización de nuestra negociación colectiva es de los más bajos a escala internacional. Ello no obedece al mayor peso de las PYME en nuestra estructura empresarial, puesto que la menor cobertura relativa de los convenios de empresa también se da en los estratos de empresas de mayor tamaño. Por el contrario, su explicación radica en la prohibición en el ET de la concurrencia entre los convenios de empresa y los de ámbito superior. Además, pese a la introducción de la posibilidad de descuelgue mediante acuerdos de empresa en la Ley 35/2010 de reforma laboral, continúa siendo muy complicado para empresarios y trabajadores negociar en el ámbito de la empresa cambios mutuamente beneficiosos de las condiciones de trabajo. Por último, es deseable fomentar el uso del arbitraje como mecanismo de resolución de discrepancias en la aplicación de los convenios colectivos.

### Propuesta 1. Concurrencia entre convenios.

Dotar a la negociación colectiva de empresa de la misma relevancia potencial con que actualmente cuenta la negociación de ámbito superior, permitiendo que los convenios de empresa puedan entrar en concurrencia con los convenios de ámbito superior.

### Propuesta 2. Acuerdos de no aplicación del régimen salarial.

Suprimir el actual límite de duración de los acuerdos de empresa de no aplicación del régimen salarial previsto en los convenios colectivos de ámbito superior a la empresa, permitiendo expresamente su renovación indefinida mediante acuerdo del empresario y los representantes de los trabajadores si las causas que los originaron se mantienen.

### Propuesta 3. Descuelgue y arbitraje.

Ampliar lo establecido por la Ley 35/2010 sobre el descuelgue salarial y las modificaciones sustanciales de las condiciones de trabajo para los acuerdos interprofesionales de ámbito estatal o autonómico, estipulando que todos los convenios colectivos incluyan el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante.

## Reducir la atomización geográfica

Las condiciones laborales de más de la mitad de los trabajadores cubiertos por la negociación colectiva se establecen en convenios de sector de ámbito provincial, debido principalmente a la irradiación de la legitimidad para negociar y a la eficacia general de los convenios colectivos. Estos dos principios son muy atípicos en el contexto europeo. Además, su interacción con la estructura dual de contratos laborales y con el predominio de las PYME –en especial las microempresas– en el tejido empresarial español, dificulta que se tengan suficientemente en cuenta los intereses de todos los trabajadores y de todas las empresas en la negociación. Por otra parte, también se debe considerar la mayor barrera que supone para las PYME la magnitud de los costes de firmar un convenio propio o de recurrir al descuelgue de convenios de ámbito superior. Por ello, las propuestas 1 a 3 no serían suficientes para que las PYME pudieran adaptar sus condiciones de trabajo para aumentar su competitividad, debiendo complementarse con las siguientes.

### Propuesta 4. Eficacia de los convenios.

Condicionar la eficacia normativa y general de los convenios colectivos a que las empresas representadas supongan una determinada proporción del empleo, así como del número de empresarios, del ámbito de aplicación del convenio, y a que los sindicatos negociadores alcancen la misma proporción de los representantes de los trabajadores elegidos en dicho ámbito. El umbral de representatividad debería reforzarse en los convenios de ámbito provincial, comarcal o local. De no darse estos requisitos, el convenio no tendría eficacia normativa y general, restringiéndose su aplicación únicamente a las empresas representadas en la negociación.

## Reducir la inercia en la negociación colectiva

Al reducir los incentivos a la renegociación, la ultraactividad del contenido normativo de los convenios colectivos genera una gran inercia en las condiciones de trabajo. El resultado es que las empresas no están en condiciones de reaccionar con prontitud a los cambios externos que de forma continua afectan a la demanda de sus productos y a sus costes de producción, con el consiguiente perjuicio para su rentabilidad y el riesgo para su viabilidad. En consecuencia, las empresas recurren de forma persistente al ajuste de plantillas en lugar de explotar elementos de flexibilidad interna.

### Propuesta 5. Limitación de la ultraactividad.

Establecer que, cuando haya sido denunciado un convenio y haya transcurrido un año desde su vencimiento sin que haya sido posible un nuevo acuerdo o un arbitraje vinculante, decaerán las cláusulas normativas del convenio colectivo.

## Mejorar la coordinación de la negociación colectiva y recuperar la competitividad

La economía española tiene un grave problema de competitividad. Sus costes laborales unitarios se han incrementado un 13% con respecto a la media en la zona del euro en menos de diez años y un 18% en el caso de las manufacturas. Esta evolución de los costes sitúa a las empresas españolas en una posición de desventaja, especialmente a las PYME, frente a sus competidores extranjeros, lo que explica en parte el elevado déficit exterior. Otros países que han sufrido problemas similares en el pasado han establecido mecanismos de moderación salarial que se activan cuando las subidas salariales son superiores a las de sus principales competidores. Este fue el caso de Holanda, con el Acuerdo de Wassenaar de 1982, y también de Suecia y Bélgica, dos pequeñas economías abiertas cuyos niveles de empleo dependen en gran medida de su capacidad exportadora.

### Propuesta 6. Objetivo de competitividad.

Formular un objetivo ambicioso para la recuperación de la competitividad exterior, de forma que los costes laborales unitarios crezcan a un ritmo inferior a los costes de los países más competitivos de la zona del euro, hasta que se logre cerrar la brecha de competitividad acumulada.

### Propuesta 7. Foro anual de competitividad.

Crear un foro anual para la negociación tripartita entre el Gobierno y las principales organizaciones que representan a los empresarios y los trabajadores, con el objetivo de firmar un acuerdo interconfederal que establezca indicaciones sobre el crecimiento salarial compatible con el objetivo de competitividad, incluyendo un compromiso de esas organizaciones de hacérselas cumplir a sus estructuras sectoriales y territoriales.

### Propuesta 8. Agencia de información y predicción.

Crear una agencia independiente responsable de la recolección y distribución de datos a nivel sectorial en España y en la zona del euro sobre variables tales como la tasa de inflación, el crecimiento de la productividad y de los salarios, o los flujos comerciales con el exterior, así como de la elaboración de predicciones independientes y solventes sobre la evolución futura de estas variables a corto y medio plazo. Esta agencia deberá elevar regularmente al foro anual de competitividad informes públicos que contengan las predicciones de esas variables.

## Favorecer las buenas prácticas en materia de negociación colectiva

En los últimos años, aproximadamente el 65% de los asalariados en España han estado afectados por mecanismos de indexación salarial con respecto a la inflación, apuntalados por cláusulas de salvaguarda diseñadas para proteger a los trabajadores frente a las pérdidas de poder adquisitivo cuando la tasa de inflación excede a la tasa prevista en el momento de la negociación. Un grado tan elevado de indexación salarial es inusual en la Unión Europea, con las excepciones de Bélgica, Luxemburgo y Finlandia. En Francia la vinculación salarial a índices de precios agregados está prohibida por ley. Además, la indexación en España es asimétrica, al no aplicarse cuando la inflación observada es inferior a la prevista.

En segundo lugar, la economía española presenta una gran rigidez de los salarios relativos de distintas categorías profesionales, dificultando su respuesta a cambios que afectan de forma distinta a diferentes sectores productivos o a trabajadores de distinta cualificación.

### Propuesta 9. Cláusulas de revisión y objetivo de crecimiento salarial.

Se debería tender a no incluir en los convenios colectivos cláusulas de revisión automática de los salarios. En caso de ser incluidas, las cláusulas deberían utilizar un índice de precios de consumo correspondiente a la inflación subyacente (Índice de precios de los servicios y de los bienes elaborados no energéticos) y tener carácter simétrico, es decir, contemplar también revisiones automáticas de los salarios cuando la inflación sea inferior a la prevista en la negociación. Además, en los convenios nacionales y autonómicos, se debería negociar sobre el crecimiento de la masa salarial, dejando un amplio margen para su distribución entre distintos conceptos de remuneración y entre diferentes colectivos de trabajadores.

## Firmantes

Javier Andrés (Universidad de Valencia)

Samuel Bentolila (CEMFI)

Antonio Cabrales (Universidad Carlos III y Fedea)

J. Ignacio Conde-Ruiz (Universidad Complutense y Fedea)

Sara de la Rica (Universidad del País Vasco y Fedea)

Juan José Dolado (Universidad Carlos III)

Florentino Felgueroso (Universidad de Oviedo y Fedea)

José Ignacio García Pérez (Universidad Pablo de Olavide)

Luis Garicano (London School of Economics y Fedea)

Maia Güell (University of Edinburgh)

Marcel Jansen (Universidad Autónoma de Madrid)

Sergi Jiménez (Universitat Pompeu Fabra y Fedea)

Julián Messina (Universitat de Girona)

Pablo Vázquez (Universidad Complutense y Fedea)

fedea