fedea

fedea

08-03-11

9

Propuestas para la reforma de la negociación colectiva en España

La reforma de la negociación colectiva (NC)

¿Por qué?

¿Para qué?

¿Cómo?

¿Por qué?

¿Por qué?

La NC debe contribuir a:

- A corto plazo: Recuperar la competitividad perdida mediante el ajuste de precios
- A medio y largo plazo: Mejorar la productividad mediante una mayor flexibilidad interna
- En todos los plazos: Aliviar los problemas estructurales de nuestro mercado laboral (paro, precariedad y volatilidad del empleo)

El actual sistema de negociación colectiva NO facilita estos objetivos

¿Por qué?

El actual sistema de NC es fruto de:

1. La herencia del pasado (los ámbitos de negociación)

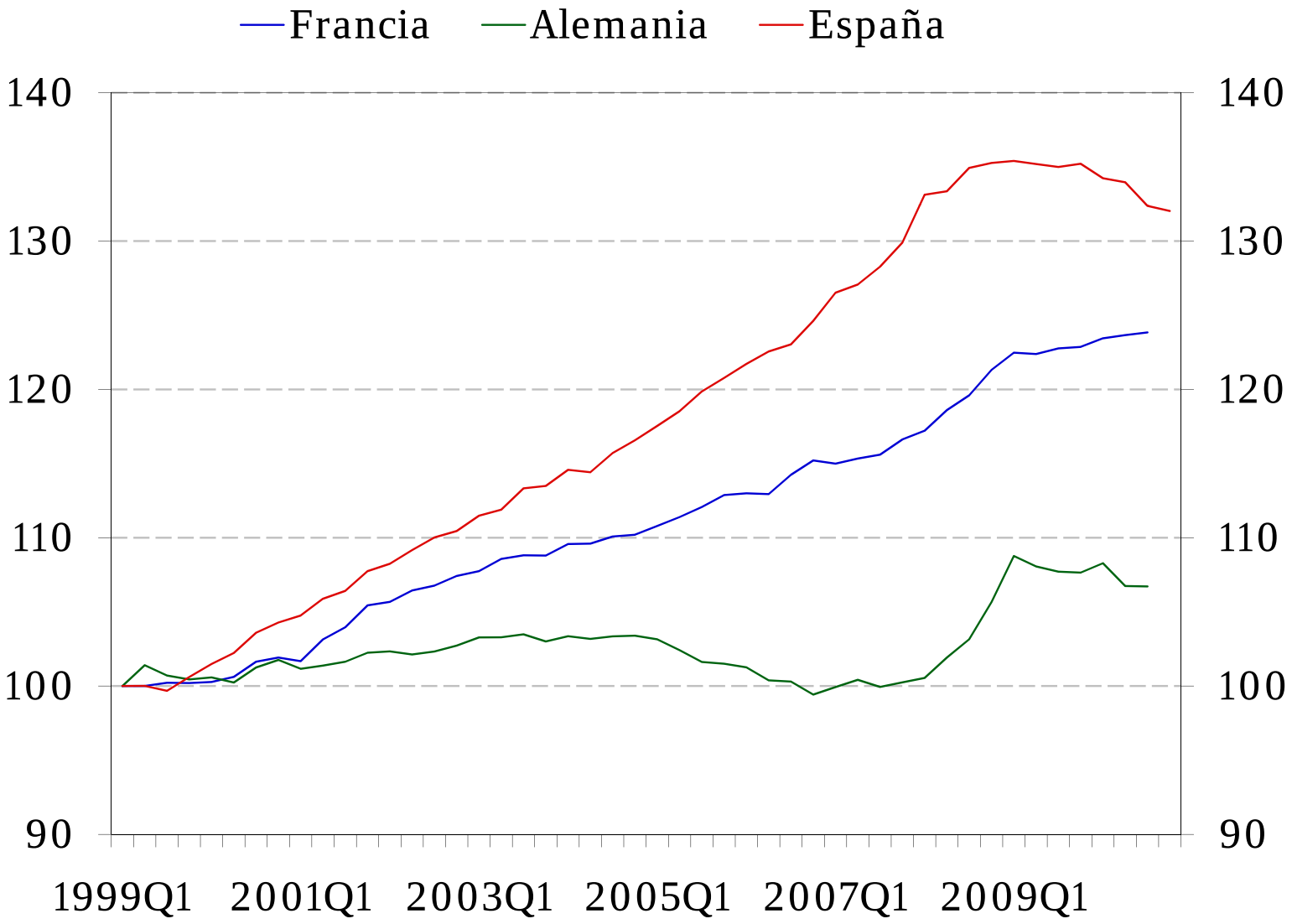
2. La regulación (Estatuto de los Trabajadores, 1980):

- Reglas que otorgan la legitimidad para negociar
- Principio de eficacia general: anomalía de la regulación en relación con resto de países europeos
- Normas sobre concurrencia entre convenios
- Principio de ultraactividad ilimitada

3. "Malas prácticas"

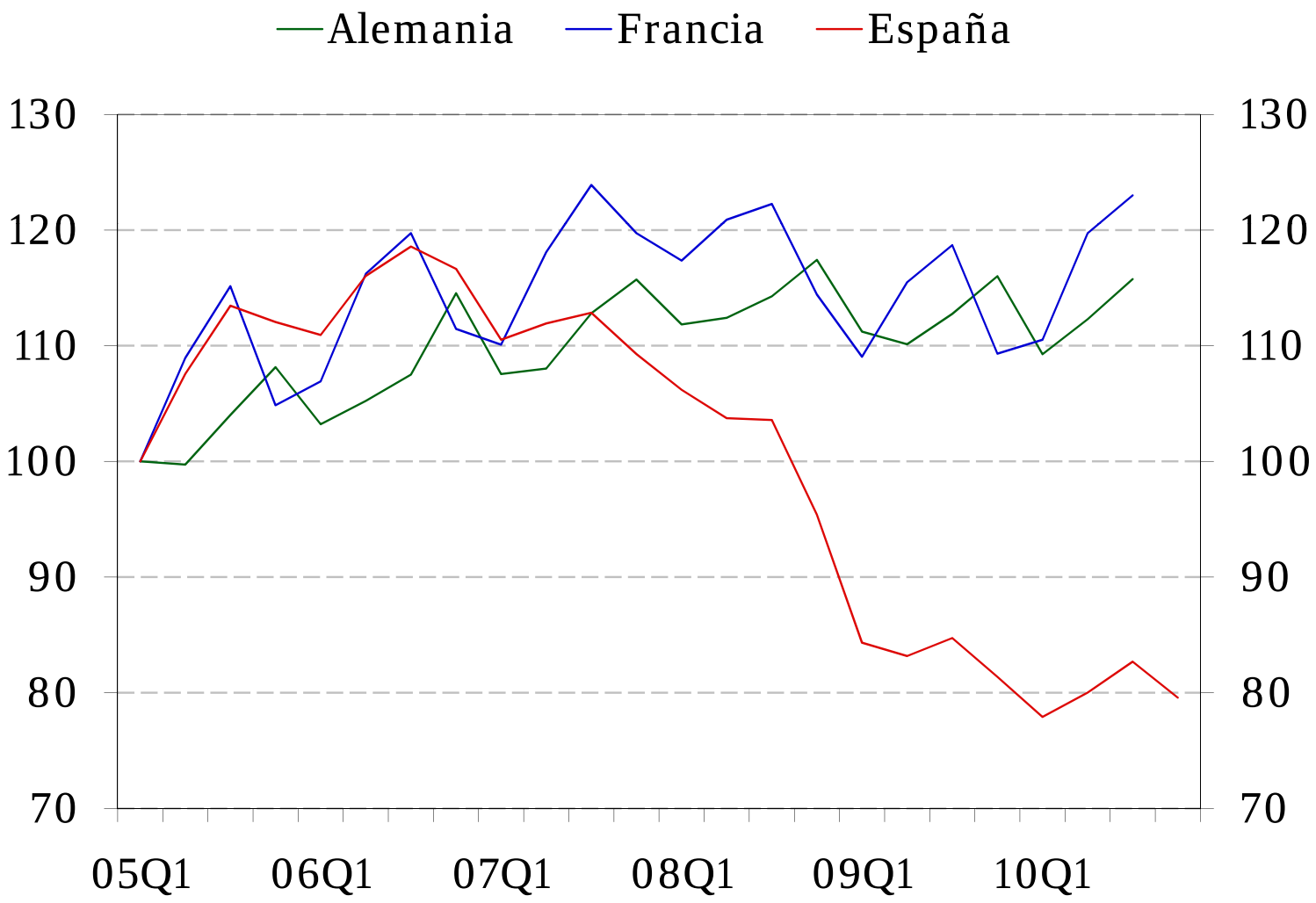
→ Resultados negativos:

Mucho mayor aumento de los costes laborales unitarios que en Alemania o Francia



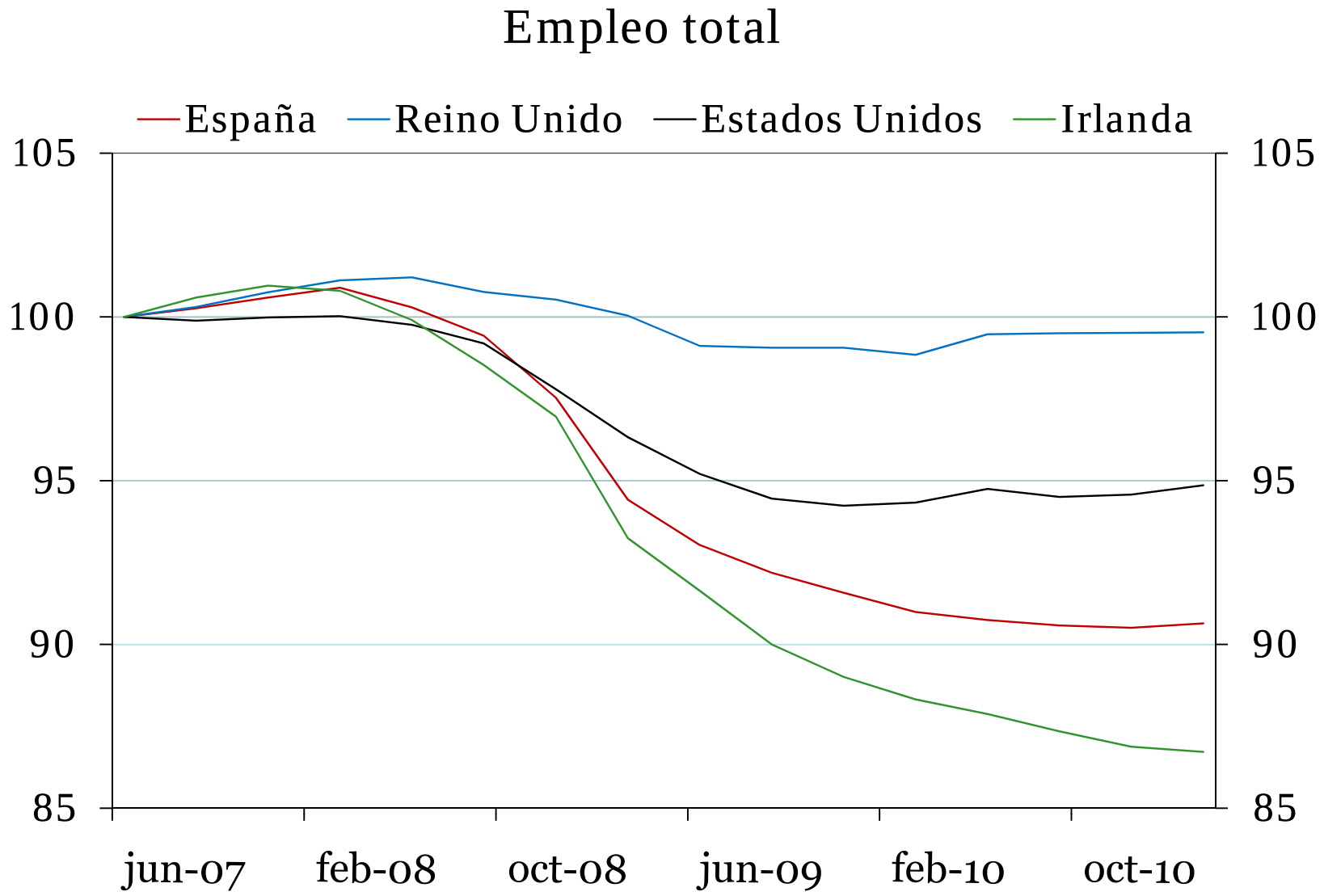
Indice base 1er trimestre 1999 = 100. Fuente: Banco Central Europeo.

Mucha mayor caída del empleo que en Alemania o Francia



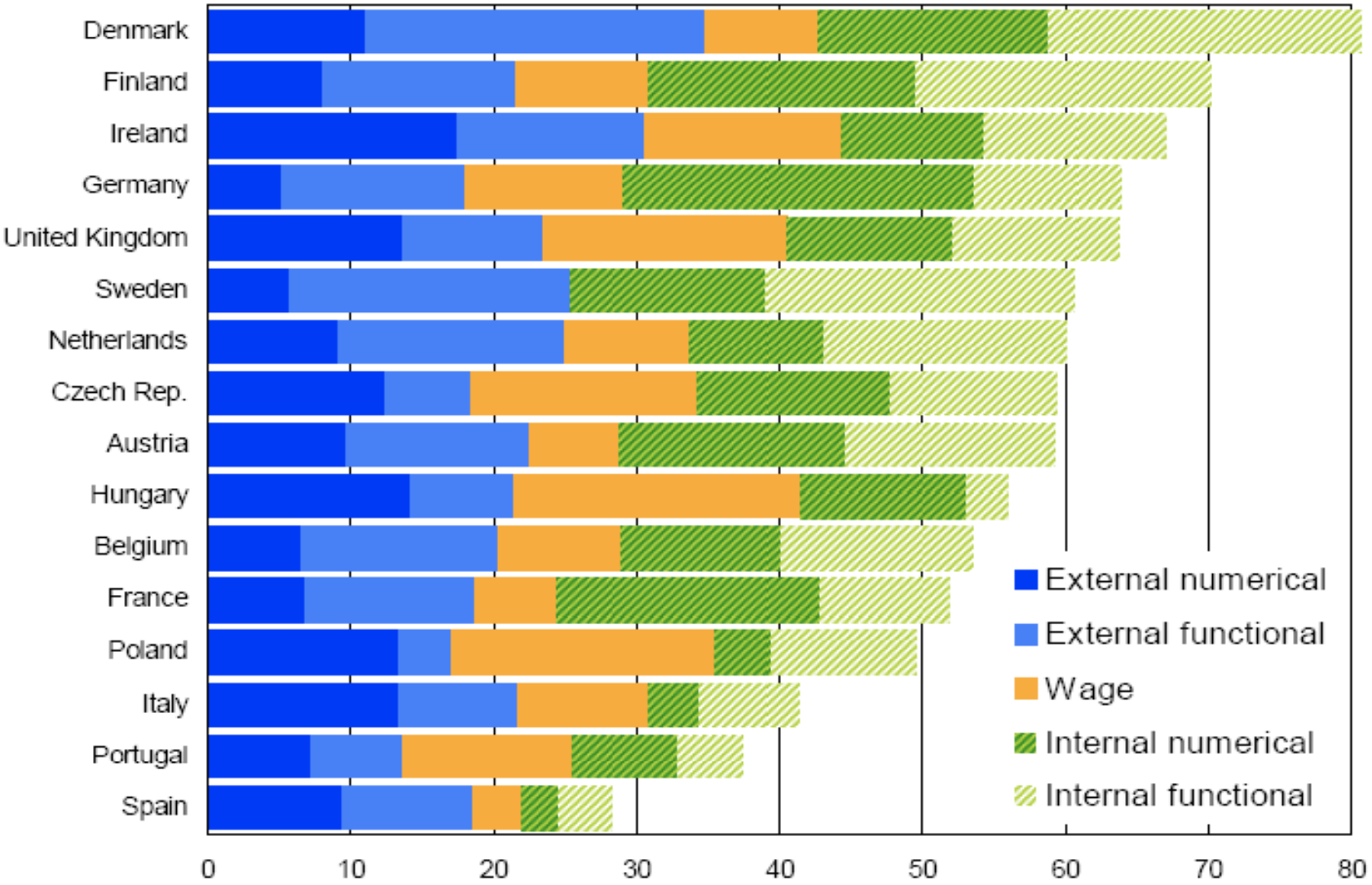
Índice base 1er trimestre de 2005 = 100. Fuente: Eurostat.

Y no se debe solo a la burbuja inmobiliaria



Índice base junio 2007 = 100. Fuente: OECD.

España es el país de la UE con menor grado de flexibilidad salarial e interna en las empresas



Fuente: Eichhorst, Marx y Tobsch (IZA, 2010)

¿Para qué?

Coincidencia con el diagnóstico del Acuerdo Social y Económico (ASE) para el crecimiento, el empleo y la garantía de las pensiones (2/2/2011)

El sistema actual tiene graves problemas de:

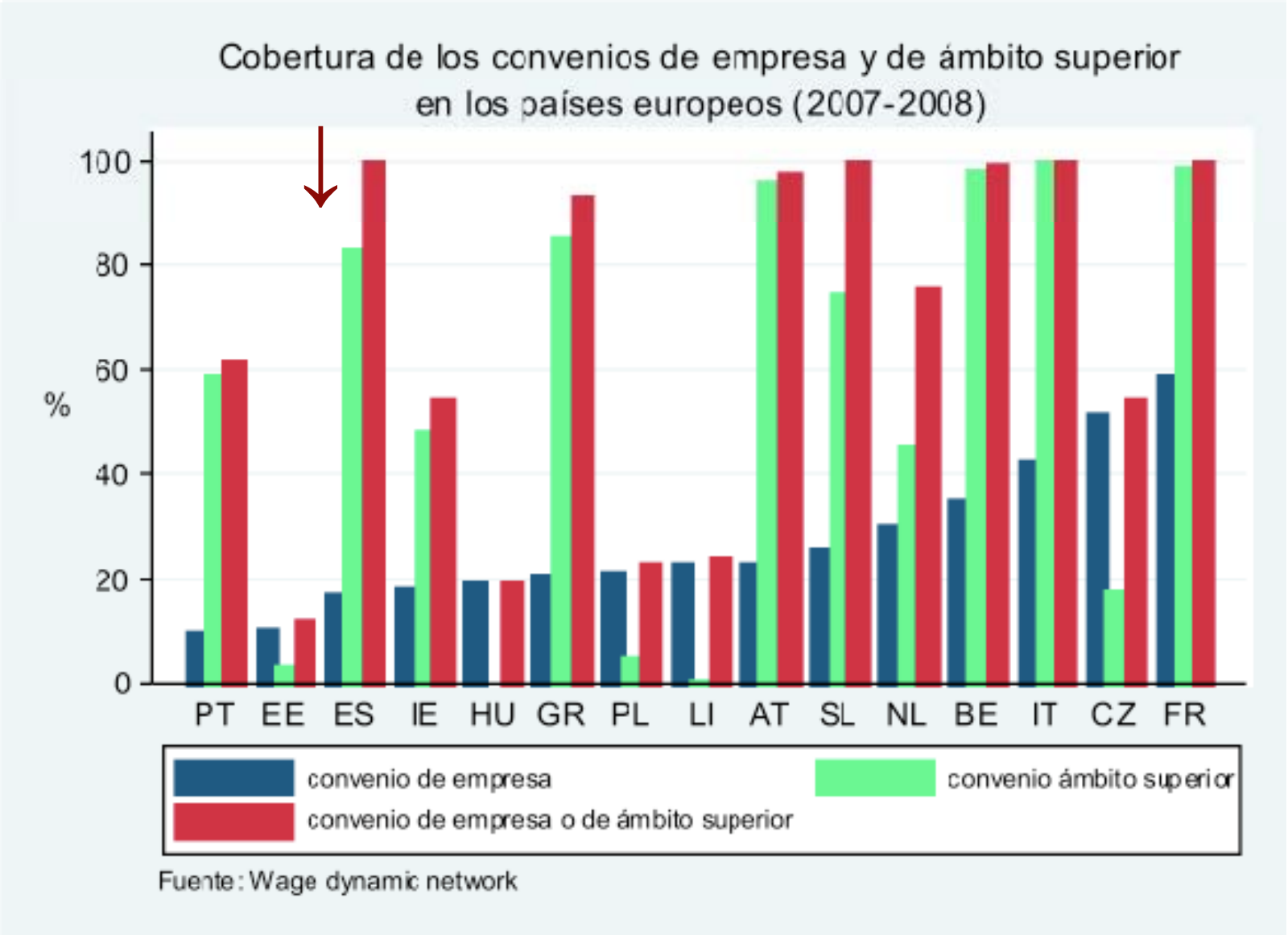
- Estructura y vertebración
- Innovación y adaptación de contenidos
- Legitimación y gestión
- Flexibilidad interna
- Adecuación a las dificultades de las empresas

Reforma = Cambios en la regulación

- Los principios fundamentales de la NC no han variado desde el ET (1980)
- La regulación de la NC no ha cambiado desde 1994
- Varios intentos de reforma sin éxito (AINC-1997, reforma inconclusa-2002)

→ La experiencia demuestra que no puede haber cambios en la NC sin cambios en su regulación

Escasa relevancia de los convenios de empresa:

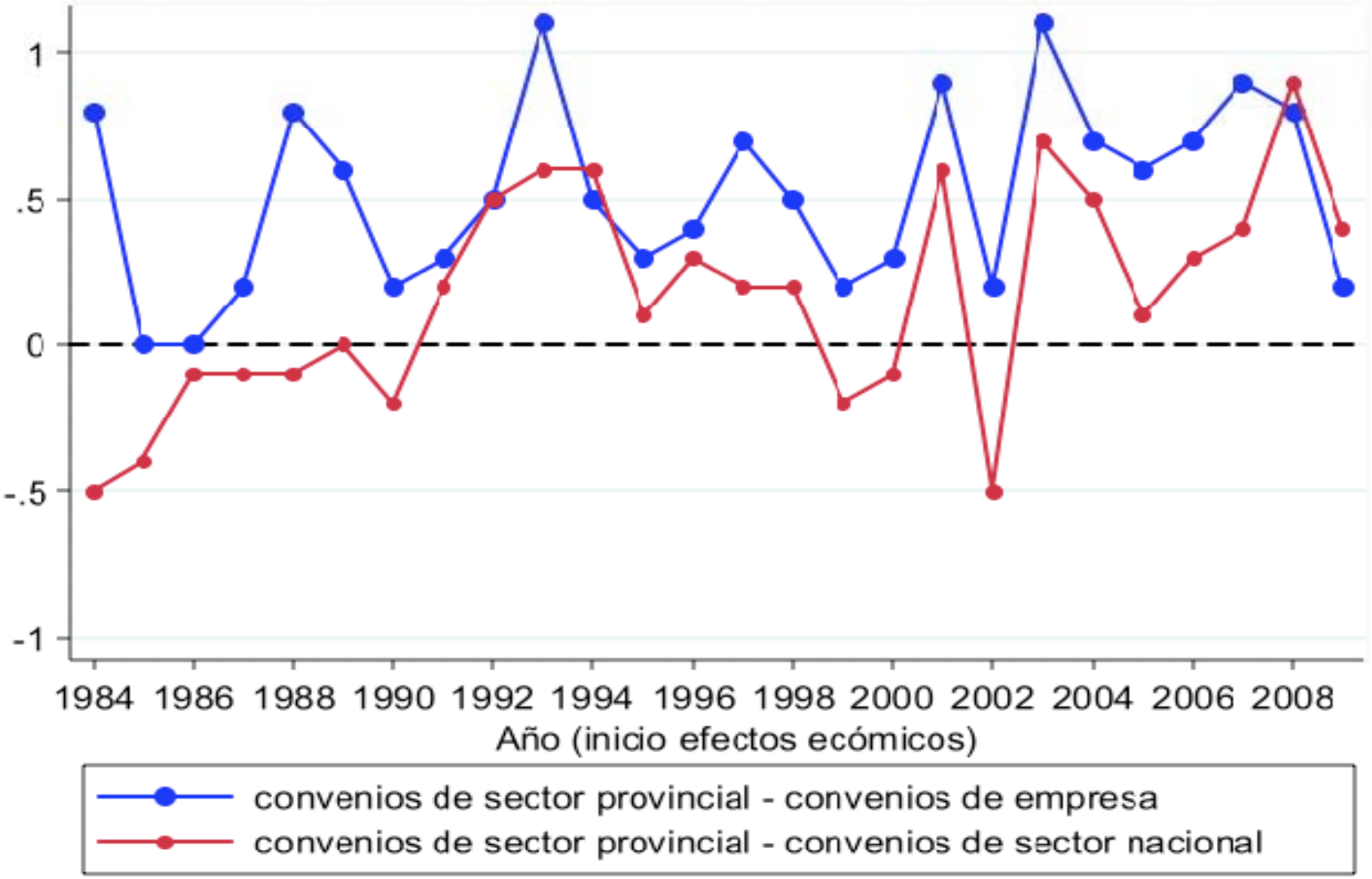


Predominio de los convenios de ámbito de sector provincial:

- Un 38% de los trabajadores asalariados, un 65% de las empresas cubiertos por este tipo de convenios (año 2008)

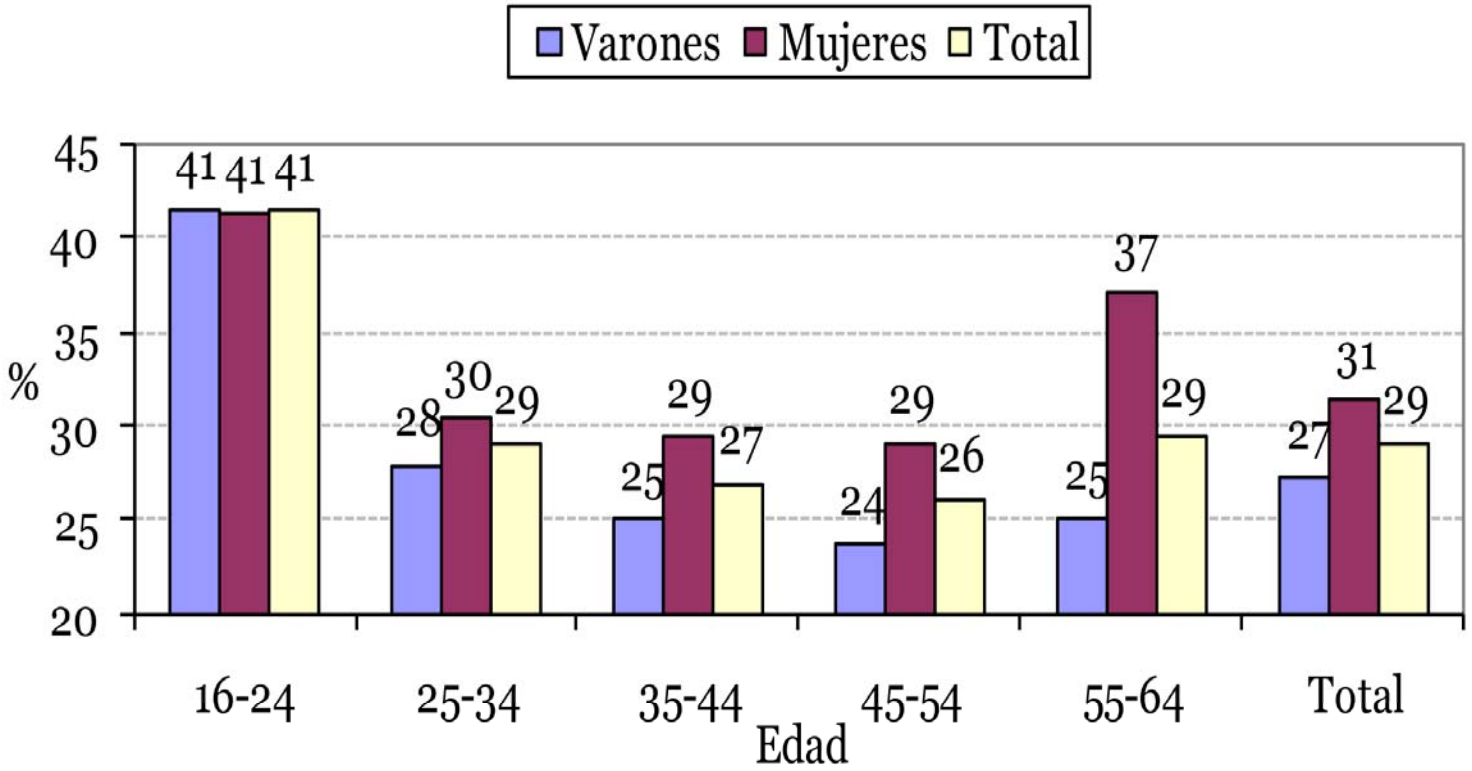
- El peor modelo posible desde el punto de vista macroeconómico (paro e inflación)

Sistemáticamente, mayores aumentos salariales medios en los convenios de sector provinciales que en los de empresa o de sector nacional



La regulación no incentiva que en la NC se tengan en cuenta los intereses de todos los trabajadores y de todas las empresas

Porcentaje de trabajadores excluidos por ley en las elecciones sindicales (según sexo y edad, 2008)

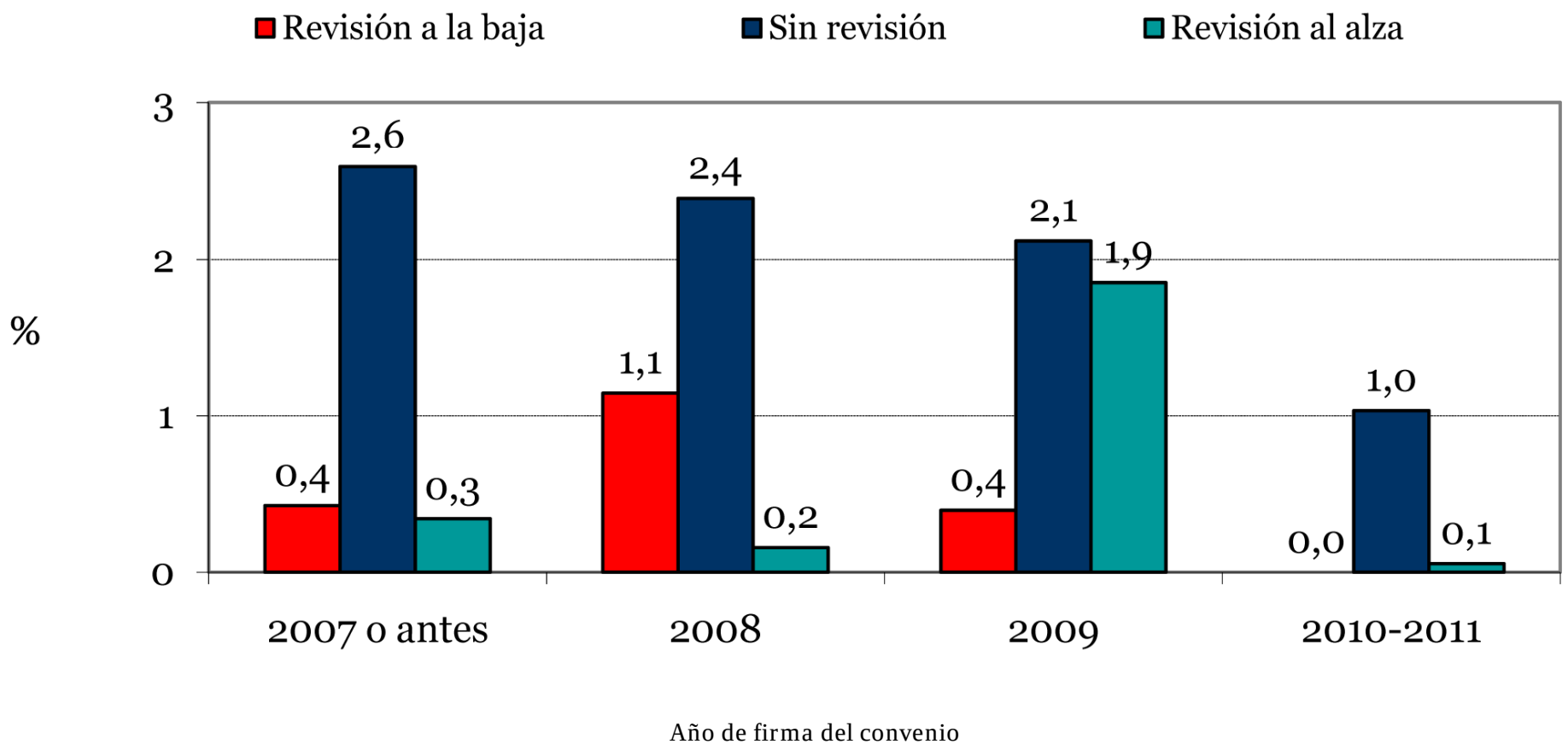


Fuente: Dolado, Felgueroso y Jansen (2010).

Inercia: Rigidez en los aumentos salariales

Año 2009: Aumento salarial medio convenios: 2,3%; Var. IPC: -0.3%

Aumentos salariales para 2009, según año de firma



¿Cómo?

La propuesta de Fedea

Regulación

- Favorecer la descentralización y la flexibilidad interna
- Reducir la atomización geográfica
- Reducir la inercia

Otros mecanismos

- Mejorar la coordinación y recuperar la competitividad
- Mejorar los mecanismos de negociación salarial

1. Favorecer la descentralización y la flexibilidad interna

Propuesta 1. Concurrencia entre convenios

Permitir que los convenios de empresa puedan entrar en concurrencia con los convenios de ámbito superior

La propuesta de Fedea

1. Favorecer la descentralización y la flexibilidad interna

Propuesta 2. Acuerdos de no aplicación del régimen salarial del convenio de sector

Suprimir el actual límite de duración, permitiendo su renovación indefinida mediante acuerdo del empresario y los representantes de los trabajadores si las causas que los originaron se mantienen

1. Favorecer la descentralización y la flexibilidad interna

Propuesta 3. Descuelgue y arbitraje

Ampliar la Ley 35/2010 para que todos los convenios colectivos incluyan el compromiso previo de someter las discrepancias a un arbitraje vinculante

2. Reducir la atomización geográfica

Propuesta 4. Eficacia normativa y general de los convenios

Condicionarla a un umbral de representatividad de las empresas –en empleo y número de empresarios– y de los sindicatos negociadores –en proporción de representantes de los trabajadores– en su ámbito. Reforzar el umbral en los provinciales, comarcales y locales

3. Reducir la inercia

Propuesta 5. Ultraactividad

Establecer que cuando haya sido denunciado un convenio y haya transcurrido un año desde su vencimiento, decaigan sus cláusulas normativas

4. Mejorar la coordinación y recuperar la competitividad

Propuesta 6. Objetivo de competitividad exterior

Formular un objetivo ambicioso para la recuperación de la competitividad, de forma que los costes laborales unitarios crezcan menos que los costes de los países más competitivos de la zona del euro, hasta cerrar la brecha de competitividad acumulada

4. Mejorar la coordinación y recuperar la competitividad

Propuesta 7. Foro anual de competitividad

Crear un foro anual para la negociación tripartita entre el Gobierno, la patronal y los sindicatos, con el objetivo de firmar un acuerdo interconfederal que establezca indicaciones sobre el crecimiento salarial compatible con el objetivo de competitividad

4. Mejorar la coordinación y recuperar la competitividad

Propuesta 8. Agencia de información y predicción

Crear una agencia independiente que recolecte datos sobre inflación, crecimiento salarial y de la productividad, y flujos comerciales, y elabore predicciones solventes sobre su evolución, que elevará en informes públicos al foro anual de competitividad

5. Mejorar los mecanismos de negociación salarial

Propuesta 9. Cláusulas de revisión y objetivo de crecimiento salarial

No incluir cláusulas de revisión salarial automática. Si se incluyen, utilizar inflación subyacente y de forma simétrica. En los convenios nacionales y autonómicos, negociar sobre el crecimiento de la masa salarial, con margen para su distribución entre conceptos de remuneración y colectivos de trabajadores

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