# a fondo

2010 ha supuesto un punto de inflexión en los incrementos salariales de los últimos años ya que por primera vez se han quedado por debajo de la subida del IPC con la consiguiente pérdida de poder adquisitivo para los trabajadores Por M. Llorente

# LA CRISIS PASAFACTURA A LOS SALARIOS

or primera vez en diez años, los incrementos salariales en 2010, que fueron del 1,33%, estuvieron por debajo del IPC, que alcanzó el 3%, lo que significa que la mayoría de los trabajadores han perdido poder adquisitivo y que la crisis ha alcanzado de lleno a las nóminas. El Informe Salarial de Aragón (ISA) que elabora Thinking People, consultores en Recursos Humanos de Zaragoza, prevé que en 2011 se mantenga esta tendencia, de subida salarial por debajo del IPC. Así si en 2010 el aumento salarial para los empleados base fue del 0,86%, al año que viene será con suerte del 1,25% mientras que el IPC probablemente será superior aunque todavía no se sabe cómo evolucionará.

Según explica Manuel Fandos, responsable de Thinking People,

estas subidas inferiores al IPC se explican por varias razones: primero, porque el IPC, con la crisis, ha dejado de ser la referencia única para los incrementos salariales utilizando cada vez más otros referentes como la consecución de obietivos, la productividad; y en segundo lugar, debido a que se han negociado pactos de empresa e individuales con incrementos inferiores al IPC e incluso se han llegado a acordar decrementos salariales aplicados sobre todo a puestos directivos. Además, el ratio de salario variable conseguido en 2010 es menor al de anteriores años al no haberse alcanzado los resultados empresariales espera-

A estos factores, hay que sumar que si en 2009 el ajuste en incrementos salariales lo sufrieron sobre todo las empresas privadas, en el año que acaba de terminar el ajuste ha llegado sobre todo a los empleados de la Administración.

«La crisis ha tirado los sueldos hacia abajo. En incrementos salariales, estamos en los más bajos de la última década. Aún así, en ningún momento, hasta llegar a 2010 se había visto reducido el poder adquisitivo de los trabajadores v lo que nos tememos es que esto pueda seguir ocurriendo en 2011», advierte Manuel Pina, secretario de Acción Sindical de Comisiones Obreras Aragón que recordó que para evitar la judicialización en temas salariales que ha supuesto en los últimos años la diferencia entre el IPC previsto y el real, se firmó, el 9 de febrero de 2010, un Acuerdo Interconfederal de Negociación Colectiva que establecía unos incrementos salariales de hasta el 1% para 2010; entre el 1% y el 2% para 2011; y entre el 1,5% y el 2,5% para 2012. Aún así, varios convenios colectivos siguen bloqueados desde 2009 como el de Mercancías de Zaragoza que afecta a 1.500 trabajadores o el de clínicas privadas, de ámbito estatal, que afecta a 3.500.

### Contención y moderación

«Venimos mandatados por el Acuerdo de Negociación Colectiva que fijaba para 2011 una subida salarial de entre el 1 y el 2%, pero puede ocurrir como este año, que el IPC se dispare y entonces, se pierda poder adquisitivo y eso es algo que no podemos permitir, si bien hay que tener en cuenta también que más de la mitad de los trabajadores no tiene cláusula de re-

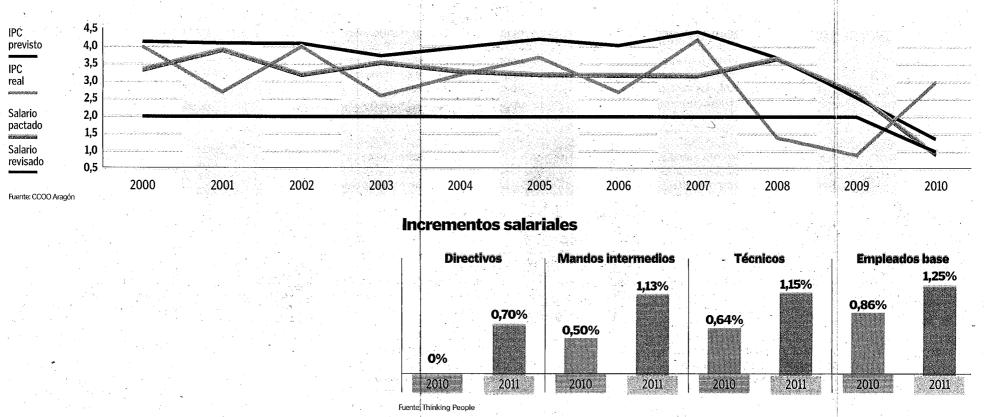
visión salarial» -incluida solo en un tercio de los convenios- critica Raúl Machín, secretario de Acción Sindical de UGT Aragón, que exige a la parte empresarial cumplir con su parte: «Nosotros hemos aceptado la moderación salarial para mantener los empleos en las empresas. Ahora lo que pedimos es que al menos el poder adquisitivo se mantenga».

En este sentido, Manuel Fandos, de Thinking People, comparte que el ajuste salarial ha de ir acompañado de un ajuste global, es decir, que «si solo se ajustan los salarios, pero los pisos no bajan lo suficiente, no hacemos nada», es decir, «todo lo que ha estado subiendo artificialmente, ha de bajar».

Y tampoco hay ninguna razón objetiva, según Rafael Zapatero, secretario general de Cepyme Aragón, «para que con un decrecimiento económico del 0,2% y con una tasa de paro como la que tiene España, los precios crezcan al 3%, siete décimas por encima de la UE. Buena parte del incremento del IPC ha sido por crecimientos de precios regulados o subida de impuestos. Es un IPC artificial que se se traduce en pérdida de competitividad para las empresas porque acaban pagando doblemente las subidas tributarias y que además tiene un efecto nefasto para los trabajadores, ya que aunque muchos verán materializada a lo largo de este año la actualización de sus salarios con respecto al IPC, la mayoría perderá poder adquisitivo».

«La situación anómala vivida en España en 2010 de que los salarios hayan crecido por debajo del IPC no es perniciosa. En otros países se ha producido antes y eso ha hecho que se perdiera menos empleo, pero aquí las rigideces de la negociación colectiva no han hecho posible el ajuste salarial», opina José María García, director del departamento de Economía y Estudios de la CREA. En su opinión, la fórmula de vincular el incremento de los salarios al IPC utilizada hasta ahora es «sencilla, pero no es la

### Evolución del poder adquisitivo de los salarios



mejor porque se traduce en pérdida de competitividad para las empresas» y por eso, habría que empezar a cambiarla por otra fórmula más ligada a la productividad. No obstante, reconoce que lo ocurrido en 2010 con los salarios es algo inusual: «En 2011 probablemente el IPC no subirá tanto y se quedará entre el 1,5 y el 2% que es más o menos el intervalo pactado en el Acuerdo de Negociación Colectiva 2010-2012 ».

Para Eduardo Bandrés, catedrático de Economía Aplicada y director del departamento de Estructura Económica de la Universidad de Zaragoza, «lo importante no es tanto si se pierde poder adquisitivo o no en los salarios sino que sindicatos y empresarios sean capaces de diseñar un modelo que vincule los salarios a los resultados de las empresas para lo bueno y para lo malo porque lo que no se sostiene es que durante los primeros años de la crisis los salarios siguieran creciendo».

«Probablemente en estos momentos de tantas dificultades, aplicar un cierto sacrificio salarial pudiera ser aconsejable siempre que produzca como resultado el mantenimiento del empleo», añade Juan García Blasco, decano de la facultad de Derecho y catedrático de Derecho del Trabajo. A su juicio, la flexibilidad que ha supuesto la reforma laboral para las empresas, con cláusulas como las del descuelgue salarial, «y que les permite modificar condiciones pactadas

Ajustes para mantener el empleo

en los convenios colectivos en atención precisamente a sus circunstancias, solo tiene sentido si se utiliza para que no haya despidos». Además, insiste, «la reforma de la negociación colectiva si se hace bien puede mitigar los efectos perversos de la reforma laboral». Asimismo, García Blasco recuerda que la crisis ha llevado a fijar

da que la crisis ha llevado a fijar otros parámetros, además del IPC -previsto, real o pasado- porque este ha generado muchos problemas a la hora de pactar los incrementos salariales en los últimos años. Así, con acuerdo entre sindicatos y empresarios se firmó el Acuerdo de Negociación Colectiva que fija los aumentos hasta 2012 y que da mayor seguridad jurídica.

El catedrático de Derecho del Trabajo alude también a una tendencia, no mayoritaria, pero que empieza a dejarse notar, de reforzar los complementos variables en el salario, los asociados a los resultados de la empresa, frente a la parte fija y de complementos personales, que actualmente pesa mucho más en la estructura salarial. Para Manuel Fandos, de Thinking People, «el complemento variable de los salarios por objetivos y competencias en el trabajo irá ganando cada vez más peso; es decir, «que cada uno ganará dinero en función de lo que aporte a la compañía».

Precisamente, esta semana el ministro de Trabajo, Valeriano Gómez, junto con sindicatos y patronal, salían en defensa de la cláusula de revisión salarial, que permite la adecuación del salario a la evolución del IPC, frente a la propuesta de la canciller alemana, Angela Merkel, de eliminar este vínculo y ligar los incrementos salariales exclusivamente a la productividad.

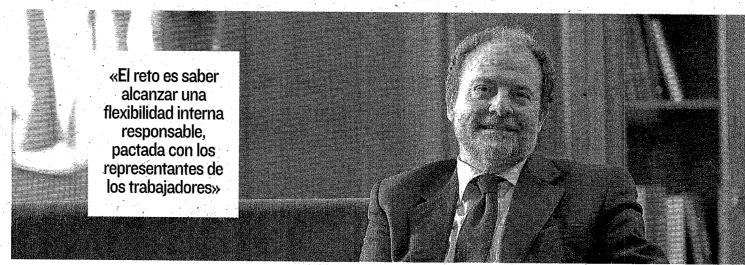


Imagen de archivo de Juan García Blasco, catedrático de Derecho del Trabajo y decano de la facultad de Derecho. TONI GALÁN

# MÁS FLEXIBILIDAD Clave en la reforma de la negociación colectiva

El decano de Derecho, Juan García Blasco, explica que la reforma de la negociación colectiva pretende «racionalizar los niveles de los convenios colectivos para que la negociación sea articulada y no en cascada», lo que significa establecer un reparto funcional de materias según los niveles -estatal, autonómico 🕅 provincial- o lo que es lo mismo que el convenio sectorial estatal regule los aspectos generales como modalidades de contratación, grupos profesionales, seguridad laboral o movilidad geográfica y dejar las cuestiones de detalle -salario o jornada- al ámbito de los convenios de empresa. Se ganaría así en flexbilidad interna y capacidad de adaptación de las empresas y se evitaría el problema de «petrificación de los convenios sobre todo los provinciales» que regulan las condiciones laborales de la mayor parte de trabajadores de este país.

Según García Blasco, hay que regular la ex-

cesiva atomización de los convenios colectivos, de los que hay en España más de 5.000 -3.500 son de empresa, pero afectan solo a un millón de trabajadores, mientras que los convenios sectoriales provinciales son los que afectan a la mayoría-, de cara a eliminar las grandes desigualdades entre unos convenios y otros, lo que condiciona al final la competitividad de las empresas.

Este catedrático del Derecho de Trabajo no espera que haya muchos problemas a la hora de consensuar la reforma de la negociación colectiva porque es más un cambio de modelo que de contenido. «La ultraactividad, que establece la prórroga automática de las cláusulas normativas de los convenios -referidas a salario y jornada- siempre que se acabe su vigencia y mientras no se pacte un convenio nuevo, puede ser el principal caballo de batalla». Los trabajadores lo defienden para evitar el vacío

normativo, pero los empresarios quieren si no eliminarlo, lo que provocaría un claro enfrentamiento con los sindicatos, que se regule, que se le ponga un límite temporal y se recurra a mecanismos extrajudiciales como el arbitraje para evitar que los convenios se eternicen y la empresa no pueda adaptarse a las necesidades del momento. Para García Blasco, que «se gane en flexibilidad interna, es decir en movilidad funcional, geográfica, modificación sustancial de condiciones de trabajo pactadas en convenio o descuelgue salarial puede ser positivo o razonable si así se logra la permanencia del trabajador en la empresa, es decir, si se evitan los despidos». La clave de la reforma de la negociación colectiva, según este expertó, está precisamente en este punto, saber alcanzar una flexibilidad interna responsable, adecuadamente pactada y negociada con los representantes de los trabajadores». M. LL.



Imagen de archivo de Eduardo Bandrés, catedrático de Economía Aplicada y ex consejero de Economía del Gobierno aragonés. JOSÉ M. MARCO

## UN NUEVO MODELO Vincular el salario a la marcha de la empresa

El catedrático de Economía Aplicada y ex consejero Eduardo Bandrés considera que un porcentaje relevante, al menos entre un tercio y la mitad del empleo que se ha déstruido desde el comienzo de la crisis, se podría haber evitado con una mayor flexibilidad que permitieralun ajuste en los salarios. Sin embargo, la «rigldez tan fuerte que han tenido los sueldos en nuestro país respecto a las condiciones económicas de las empresas» ha llevado a situaciones «disparatadas» como que en 2009 con una crisis económica tremenda, los salarios pactados eh convenio estuvieran ganando poder adquisitivo, cosa que no pasaba en otros países. Mientras en el Reino Unido el ajuste se hizo reduciendo los salarios reales y en Alemania rebajando las horas de trabajo, en España, como no se pudo hacer ni de una manera ni de otra, al no haber mecanismos de flexibilidad interna, se optó por el despido y el resultado es que ningún país de

Europa ha destruido tantos puestos de trabajo como España.

A juicio de este economista, parte de la solución pasa por vincular los salarios a la marcha de las empresas, para lo bueno y para lo malo; es decir, que si las empresas ganan productividad, competitividad y mejoran sus resultados, los salarios también participen de esa meiora, «Estov propugnando un componente de los salarios variable más vinculado a los resultados de las empresas. Evidentemente no un componente decisivo, no el único, pero que dé la posibilidad de ajustar esa evolución salarial a la marcha general de la economía», explica. Sin embargo. ese cambio en salarios pasa necesariamente por uná mayor transparencia de los empresarios, que siempre han sido muy reacios a dar a conocer a la plantilla la situación real de la empresa. «Solo ponen las cuentas sobre la mesa cuando van muy mal las cosas y tienen que despedir,

pero cuando todo iba bien, con un crecimiento económico espectacular durante doce años, lo único que se ha producido es un aumento de la desigualdad en la distribución personal de la renta. Por eso, los empresarios no tienen demasiada legitimidad ahora para pedir a los trabajadores sacrificios salariales», reconoce.

«El reto que tenemos con la reforma de la negociación colectiva es más importante que el que tuvimos en su día con la reforma laboral porque se trata de incidir donde hay que hacerlo, en el ámbito interno de las empresas», según Bandrés, partidario de acabar con «el predominio perjudicial de los convenios sectoriales provinciales, que se han demostrado poco eficaces para dar respuesta a las necesidades de cada empresa, reforzar ciertos ámbitos de negociación colectiva a nivel estatal y dejar lo particular de manera mucho más descentralizada a los convenios de ámbito de empresa». M. LL.