

Salarios, empleo y lecciones de la historia

VALERIANO GÓMEZ e IGNACIO PÉREZ INFANTE

EL PAÍS - NEGOCIOS - 19-04-2009

Si la historia es algo más que una sucesión casual de sucesos, si su ejercicio rebasa el ámbito de la ordenación del recuerdo, entonces podemos encontrar espacios de utilidad social en su conocimiento y lecciones que extraer de los acontecimientos que la jalonan. En no pocas ocasiones, enseñanzas que parecían bien asentadas en una interpretación histórica ampliamente compartida, incluso de periodos relativamente recientes, son abandonadas sin contemplación asumiendo costes que, analizados en una perspectiva de medio plazo, suelen superar con creces las ganancias que se esperan en el futuro inmediato. El debate actual sobre la política salarial en España puede ser, por desgracia, un ejemplo a añadir a esa relación de lecciones olvidadas.

Desde los años sesenta del pasado siglo la evolución de la política salarial en España puede resumirse en cuatro fases sucesivas. Durante la primera etapa, que abarcaría el periodo comprendido entre mediados de la década de los sesenta y el final de la dictadura franquista, en un contexto de ausencia de libertad sindical, los salarios crecían vinculados a un modelo de negociación en el que los sindicatos, ilegales, mantenían como referencias la inflación pasada y la productividad acumulada en los periodos anteriores. Sus resultados fueron, como es sabido, enormemente inflacionistas y que, pese al elevado crecimiento económico en muchos de estos años, no estimularon el crecimiento del empleo en una economía que, como la española de entonces, tenía en el recurso a la emigración a los países europeos más desarrollados la principal vía de ajuste de sus mercados laborales.

La segunda etapa se desarrolla en un contexto democrático con libertad sindical plena y un marco de relaciones laborales entre empresarios y organizaciones sindicales que comenzaba adaptarse a las realidades características de la Europa democrática. Durante este periodo que finaliza en 1986 -el año de nuestra incorporación a las instituciones europeas- la negociación colectiva contribuyó de forma esencial al intenso proceso de reducción de la inflación que experimentó la economía española. Tras los Pactos de la Moncloa suscritos en 1977, los crecimientos salariales comenzaron a orientarse de acuerdo con un objetivo de inflación futura que paulatinamente descendía con el tiempo. Entre 1980 y 1986 el AMI (en sus dos sucesivas versiones), el ANE, el AI y el AES establecieron (junto a otras materias de diversa índole) objetivos en forma de banda para orientar (y fijar) el crecimiento salarial. Al mismo tiempo, se establecieron cláusulas de garantía salarial para el caso en que las previsiones de inflación que servían de soporte a los acuerdos no se cumplieran (con el tiempo, sus contenidos sufrieron algunas formas de flexibilización). Por su parte, la influencia de la productividad en el nuevo modelo dejó de producirse a través de la transmisión de su valor pasado a los salarios actuales ya que la productividad se evaluaba en función de los resultados y expectativas de cada empresa o rama articulando la negociación colectiva descentralizada con la negociación a escala sectorial. Los resultados, ésta es una de las lecciones que conviene retener, fueron extraordinarios en el terreno de la lucha contra la inflación (que disminuyó en casi 10 puntos porcentuales durante el periodo). Pero, además, el empleo comenzó a crecer a partir de 1985 tras un lustro de ajuste adicional con significativos crecimientos de la productividad del trabajo (que no se

incorporaron a los objetivos salariales, de acuerdo con las pautas del nuevo modelo de crecimiento salarial).

A partir de 1987 comienza la tercera etapa. La coordinación centralizada de los salarios entra en crisis. La dinámica salarial adquiere un mayor grado de empuje desde el ámbito sindical en un contexto de fuerte creación de empleo y de reducción del crecimiento de la productividad del trabajo. Los incrementos salariales desbordan sistemáticamente los objetivos de inflación y reflejan un alto grado de inconsistencia con la política fiscal y, especialmente, con la política monetaria. Pero lo peor es que la ruptura de la dinámica salarial, que había logrado alterar el signo del modelo de crecimiento característico de la década de los sesenta y primeros setenta, fuertemente ahorrador de empleo, se convierte en la antesala de la crisis desatada durante la segunda mitad de 1991. Sería exagerado imputar a la evolución salarial la responsabilidad de la pérdida de algo más de un millón de empleos durante aquella crisis (más de 900.000 eran empleos asalariados, 425.000 en la industria y casi 300.000 en la construcción), pero la ruptura del diálogo y la concertación social no ayudaron a reducir el intenso deterioro de la situación económica e impidieron una respuesta común y pactada en las reformas abordadas en 1992, en el sistema de protección por desempleo, y en 1994, en importantes ámbitos de nuestra regulación laboral.

La restauración, a partir de 1994, de las pautas de negociación colectiva características del periodo anterior a 1986, contribuyó a abrir una nueva fase que obtuvo un alto grado de consolidación y continuidad hasta 2008. La estrategia de moderación salarial restablecida desde entonces, plasmada a partir de 2002 en sucesivas versiones de Acuerdos sobre

Negociación Colectiva (los denominados ANC), impulsó, pese a las continuas desviaciones de la inflación real respecto a la inicialmente prevista, un proceso de creación de empleo desconocido a lo largo de nuestra reciente historia económica. Durante los casi tres lustros anteriores al estallido de la crisis económica y financiera de 2008 se crearon alrededor de 8,5 millones de empleos (1,6 millones en el sector de la construcción).

Analizado en perspectiva es difícil exagerar el concurso esencial de la política de responsabilidad, moderación salarial y paz social protagonizada en este periodo por las organizaciones sociales. Si hoy la economía española está en condiciones de afrontar una situación mucho más compleja y difícil que la atravesada durante los primeros noventa se debe entre otras razones al papel de la política de salarios instrumentada de forma autónoma por las organizaciones empresariales y sindicales. Una política que también debe servir para amortiguar los peores efectos de la evolución del ciclo. En las fases de auge, estabilizando el crecimiento de las tarifas salariales en niveles razonables -los que se justifican por la evolución de la productividad-. Y en las fases de caída de la actividad, como la actual, impidiendo su desplome y compensando los estímulos a la reducción del poder de compra de las nóminas.

Por eso es bueno recordar la historia. Porque no tendría sentido sacrificar un modelo que ha costado mucho construir y mantener en pie, y que ha rendido excelentes frutos a nuestra economía, para obtener unas décimas de reducción del crecimiento salarial que los sindicatos pudieron obtener con gran facilidad durante la etapa de auge y que, roto el modelo, tendrían la obligación de recuperar en el futuro. De ahí que si

alguien quiere acabar con él debería pensárselo, cuando menos, dos veces.

En la situación actual es posible, y recomendable, mantener la continuidad del modelo de ANC mostrando el valor de los acuerdos salariales en una situación de crisis tan distinta de la etapa anterior. Por ello, sería deseable mantener la moderación salarial destinando una parte importante de los aumentos de productividad (que serán significativos durante la etapa de ajuste) al sostenimiento del empleo y las políticas de fortalecimiento de la capacidad competitiva de las empresas. Un avance salarial de alrededor del 2%, igual al fijado en los Presupuestos Generales del Estado para los empleados públicos, podría cumplir a la vez el objetivo de moderación salarial y el de evitar pérdidas de poder adquisitivo de los salarios, máxime cuando los aumentos de la productividad por ocupado superan, y seguirán superando claramente, los de los años anteriores.

Ahora bien, en la actual situación económica de recesión económica este planteamiento debiera tener en cuenta la posibilidad de que las empresas con pérdida o en situación desfavorable no apliquen el régimen salarial acordado en el correspondiente convenio sectorial. Y, junto a ello, sería deseable que la estrategia salarial se integrara en un contexto más amplio que tuviera en cuenta la actual negociación de los interlocutores sociales con el gobierno y que incluyera una ampliación del contenido de la negociación colectiva en materias distintas de las salariales, especialmente en relación con el empleo, la distribución de la jornada laboral, la formación y reconversión profesional de los trabajadores, los cambios en la organización del trabajo y la introducción de innovaciones tecnológicas en las empresas.