

Los acuerdos sobre el empleo (I)

Política salarial

Por Eugenio Domingo Soláns y Francisco Gómez Martos

Con los Acuerdos sobre el empleo firmados por el Gobierno, la CEOE y los sindicatos mayoritarios CC OO y UGT, las políticas salarial, de empleo y de Seguridad Social entran en el camino de la concertación, de la colaboración y, en definitiva, del compromiso político en pos de una mayor solidaridad entre todos los agentes económicos y sociales, protagonistas últimos de una eficaz política económica y social. En este sentido, los Acuerdos suponen implícitamente el reconocimiento sincero de que una serie de piezas básicas de nuestro sistema de relaciones laborales y de Seguridad Social han funcionado inadecuadamente y no han estado a la altura de las exigencias que planteaba la profunda crisis de la producción y del empleo que soportamos.

La firme voluntad de poner remedio a esta situación mediante un acuerdo de objetivos y de propósitos merece, sin lugar a dudas, un juicio favorable. A partir de los Acuerdos sobre el Empleo, todas las partes firmantes son responsables no sólo de la identificación de los problemas, sino de su concreta solución. Por ello, no es aventurado afirmar que los sindicatos españoles están dispuestos a abandonar planteamientos de ruptura y a participar responsable y directamente en la resolución de los graves problemas socio-económicos.

En un orden de mayor concreción, la estrategia económica pivota sobre tres aspectos: la política salarial, la política de empleo y la política de Seguridad Social. En este primer artículo nos ocupamos del análisis de la política salarial, dejando para un segundo comentario los otros aspectos.

Por lo que respecta a la política salarial, el Acuerdo fija con carácter general una banda de revisión salarial comprendida entre el nueve por ciento como mínimos, y el once por ciento como máximo, sujeta a una cláusula de revisión si el IPC registrase un incremento superior al 6,09 por 100 durante el primer semestre de 1982. Las empresas con pérdidas podrán establecer incrementos sala-

riales por debajo de la cota del nueve por ciento.

Por lo que respecta a las condiciones de aplicación, la negociación, dentro de la banda salarial, se seguía por lo estipulado en el Acuerdo Marco Interconfederal (AMI), pactado entre la CEOE y UGT para los dos últimos años. En este sentido, no deja de ser positivo que con la firma del Acuerdo sobre el Empleo, CC OO acepte implícitamente el AMI como punto de partida para la aplicación del crecimiento salarial. Sin embargo, la fijación del crecimiento de los salarios y sus condiciones de revisión plantea no pocas dudas. Entre otras:

- a) **Los factores determinantes del punto fijo de crecimiento salarial dentro de la banda se formulan de una forma genérica, vaga e imprecisa.** Y así se afirma que para la determinación del crecimiento salarial dentro de la banda «se tendrán en cuenta factores como la situación económica de las empresas, la creación de empleo, la vigencia de los convenios colectivos, así como la aplicación del acuerdo global sobre productividad y absentismo pactados en el Acuerdo Marco Interconfederal». Probablemente estas imprecisiones no pueden corregirse en este momento, pero sí debería hacerse en el futuro, ya que hay un largo camino que recorrer en materia de evaluación de la productividad y del absentismo.
- b) **Los términos en que se formula la cláusula de revisión salarial dificultan la lucha contra la inflación,** pues, no en vano, si el crecimiento de los precios se dispara en el primer semestre por encima de la cota mínima para la revisión salarial, el hecho de computar el doble del exceso sobre esta cota «garantiza» un crecimiento similar de la inflación salarial en el segundo semestre del año. Quiere decirse que una cláusula de revisión salarial así explicitada multiplica el efecto inflacionista del primer semestre y de este modo el Gobierno pierde grados de libertad en su política antiinflacionista al menos en materia salarial.
- c) **La confusión de los criterios de crecimiento y revisión salariales puede ocasionar un tratamiento discriminatorio para determinados colectivos de trabajadores.** En este sentido, del contenido del Acuerdo se colige un tratamiento salarial distinto para empresas pertenecientes a la misma actividad dependiendo del carácter estatal o no de la empresa. Así, por ejemplo, a una empresa estatal de servicios públicos (es decir, a una empresa cuyo accionista mayoritario sea el Estado), con tarifas políticas en la explotación del servicio, se le permitiría un crecimiento de la masa salarial del nueve por ciento, más revisión en su caso. Por el contrario, otra empresa pública no estatal o privada que prestase el mismo servicio público, con tarifas también políticas, tendría que ajustar sus incrementos salariales al criterio general aplicable a las empresas con pérdidas, es decir, pactar subidas salariales inferiores al nueve por ciento. Todo ello, por supuesto, siempre que la palabra estatal signifique pura y simplemente eso, y no se la utilice ina-

decuadamente como sinónimo de todo el sector público. Pues bien, no parece lógico que la política empresarial de salarios dependa de un elemento tan irrelevante, desde el punto de vista de la racionalidad económica, como es la naturaleza estatal de la empresa.

Si las tarifas no son políticas en una empresa de servicios públicos, normalmente se deben obtener beneficios y, en consecuencia, los salarios crecerán del nueve al once por ciento. Si las tarifas son políticas y, por tanto, hay pérdidas, se plantea una distorsión en la estructura de los salarios: en una empresa estatal las retribuciones crecerán el nueve por ciento, y por debajo de esta cifra en las empresas que no sean estatales. En otras palabras, **la política tarifaria, es decir, la fijación de tarifas para los servicios públicos por la vía administrativa condiciona, en virtud de lo estipulado en los Acuerdos, la propia política salarial.** Como puede comprenderse fácilmente, la norma de crecimiento y revisión salariales en las empresas estatales de servicios públicos con pérdidas no estimula precisamente la buena gestión económica de dichas empresas.

- d) **Los Acuerdos enuncian una política social discriminatoria para las clases pasivas.** El tratamiento desigual deriva del hecho de que mientras la tasa de revalorización de las pensiones en el sistema de la Seguridad Social será del diez por ciento, las pensiones para el personal pasivo incluido en los Presupuestos Generales del Estado sólo crecerán un nueve por ciento. Sin duda, los criterios de seguridad en el empleo y de ejemplaridad de los funcionarios públicos justifican un tratamiento diferente entre empleados al servicio del sector público y al servicio del sector privado. No obstante, estos elementos pierden toda su legitimidad en el ámbito de una política social equitativa para las clases pasivas, salvo que este trato diferencial se deba a razones no explicitadas en el texto.

En definitiva, la política salarial contenida en los Acuerdos sobre el empleo adolece de ciertos defectos e imprecisiones técnicas que pueden dificultar su eficaz aplicación. Además, y en comparación con nuestros principales competidores, la banda de crecimiento salarial sigue siendo todavía demasiado alta, pues, no hay que olvidar —como recientemente ha puesto de manifiesto el Informe Anual del Banco de España— que el crecimiento de los costes del trabajo en España durante la crisis económica ha superado ampliamente el comportamiento salarial de los países de nuestro entorno comercial. De ahí la importancia de afirmar el convencimiento de que la recuperación del empleo en nuestro país exigirá una mayor moderación salarial en los próximos años.—E. D. S. y F. G. M. Economistas del Servicio de Estudios del Instituto de Estudios Económicos.