

La política de rentas en el entorno de la competencia dinámica de capitales

Juan Ignacio PALACIO *

1. Los objetivos de la política de rentas

Desde el final de la Segunda Guerra Mundial hasta los años setenta el papel fundamental de la política de rentas era contribuir a controlar la inflación. Con ello se pretendía evitar la aparición de tensiones o desequilibrios que pusiesen en peligro la continuidad del crecimiento. Tasas de inflación excesivamente elevadas amenazaban la estabilidad de las monedas nacionales, frenaban la capacidad exportadora y afectaban a las expectativas empresariales condicionando las decisiones de inversión. Sin embargo, un cierto nivel de inflación se consideraba inevitable pues alimentaba la expansión de la demanda a través de la ilusión monetaria, facilitaba los ajustes derivados del desigual crecimiento de la productividad entre empresas y sectores, y contribuía al juego especulativo innato a la movilidad del capital. En todo caso, el marco de referencia era el nacional. Las políticas de rentas aparecían acompañadas de medidas de política monetaria y fiscal que conjuntamente servían para corregir o controlar los desequilibrios a que daba lugar el modelo de crecimiento vigente en la mayor parte de los países occidentales.

Con la crisis de los años setenta se desmorona el modelo de crecimiento socialdemócrata-keynesiano. El avance de la transnacionalización del capital y la globalización de la economía resta peso al papel de las economías nacionales. *Sin embargo, la pervivencia de monedas nacionales sostiene la necesidad de políticas a ese mismo nivel, independientemente de los intereses del capital transnacional y de los distintos ámbitos territoriales o regionales.* Los desequilibrios en la balanza de pagos inciden en el valor de la moneda de cada país y, por tanto, no queda más remedio que considerar los efectos de dichos desequilibrios sobre el conjunto de la economía nacional. Frente a esa

* Profesor de Economía Aplicada de la Universidad de Castilla-La Mancha.

lógica nacionalista el capital transnacional busca maximizar su rentabilidad desplazándose al lugar que sea necesario y logrando la combinación más favorable de factores y de mercancías a escala mundial. Por otro lado, las distintas regiones o territorios tienen como interés preferente mantener y a ser posible ampliar sus niveles de actividad y empleo.

Estos intereses diferenciados, cuando no enfrentados entre sí, otorgan a la política de rentas un papel diferente al que hasta ahora venía desempeñando. Las nuevas tendencias en la economía mundial desbordan el esquema competitivo de la anterior etapa de crecimiento. No se trata tanto de competir mediante mejoras de la productividad o rebajas directas de costes, ni siquiera mediante una elevada capacidad de innovación de producto, como de ser capaces de innovar y alcanzar niveles adecuados de productividad mediante estrategias empresariales que combinan las economías de escala y de alcance con la diferenciación de producto y un grado adecuado de integración vertical, acompañado de formas de organización interna de la empresa que mejoran su gestión y ofrecen calidad al cliente.

Esta globalización o mundialización de la economía que trasciende las fases de internacionalización y transnacionalización, expone en mayor medida a todas las economías al contexto mundial, revaloriza el papel de la iniciativa propia y la capacidad de aprovechamiento de los recursos locales. De ahí la importancia de alcanzar una articulación social y política que permita el mayor grado de flexibilidad y descentralización junto a una mejora de la cooperación y la coordinación a escala internacional.

Esta necesidad de democratización tropieza, sin embargo, con una sociedad masificada en la que el individuo adopta una actitud fundamentalmente pasiva y sigue confiando en la iniciativa del Estado. La articulación supranacional e infranacional continúa siendo muy limitada por lo que los Estados nacionales siguen desempeñando un papel que va más allá del que realmente les corresponde en una economía «globalizada» o «mundializada». Persiste la competencia entre países para obtener tasas de crecimiento más elevadas que permitan un mayor empleo y bienestar para su población mediante una mayor penetración en los mercados. Desplazar a los posibles competidores se puede hacer a través de distintas combinaciones de mejora de la productividad y abaratamiento directo de costes y la forma de abaratar costes más inmediata es la reducción de costes laborales.

La política de rentas aparece ahora vinculada no tanto a controlar directamente la inflación como a sostener y mejorar la competitividad de los distintos sistemas productivos. En ello hay una cierta coincidencia entre los objetivos de los Estados nacionales de reafirmar la competitividad de la economía nacional como un todo, del capital transnacional que busca mantener los mayores márgenes de maniobra posibles para mejorar su rentabilidad y de los distintos territorios que tratan de ofrecer las mejores condiciones posibles para que se ubiquen en su terreno las inversiones. Sin embargo, ni para el capital transnacional ni para las diferentes regiones o territorios la política

de rentas resulta ser tan decisiva como lo era en el pasado. El abaratamiento de costes laborales no es un factor tan importante cuando la competencia se sostiene preferentemente en la capacidad de integrar recursos dispersos por toda la geografía mundial en la que el coste de la mano de obra es sólo un factor entre otros muchos, o en el esfuerzo por un mejor aprovechamiento de los recursos propios de una determinada zona o región.

En definitiva, la política de rentas aparece ahora vinculada a intereses hasta cierto punto dispares en los que ya no importa tanto alcanzar acuerdos globales que sustenten políticas de rentas centralizadas a escala estatal como acuerdos descentralizados que ayuden a «incrementar la productividad y la competitividad internacional de sectores específicos, ramas determinadas de producción o hasta incluso empresas especialmente importantes, dejando a otros sectores de menos poder contractualizador (ramas en decadencia, trabajo marginal, empresas difusas, etc.) fuera de cualquier posibilidad de acuerdo»¹.

A este cambio de objetivos de la política de rentas contribuye también el creciente peso que alcanzan otros costes laborales no estrictamente salariales (costes de contratación y despido, cargas sociales y otros) sobre los que se pretende actuar a través de la reforma del mercado de trabajo y no mediante políticas de moderación de los salarios. Además, la menor importancia de las políticas centralizadas de control salarial, ha ido acompañada de una liberalización de precios que ha restringido el peso de la regulación.

2. La distribución de la renta

Como hemos visto la política de rentas no ha tenido como fin actuar sobre la distribución de la renta, sino contener la inflación y contribuir a mantener la competitividad de ciertos segmentos del sistema productivo. Los sindicatos han pretendido una y otra vez desbordar los límites impuestos por la política de rentas como medio de mejorar la capacidad adquisitiva de los trabajadores. Los acuerdos globales sobre moderación de los salarios se han justificado sindicalmente desde una perspectiva de corresponsabilidad en una situación de crisis y de sostenimiento del poder adquisitivo que de lo contrario podría verse erosionado en mayor medida, principalmente en aquellas empresas o sectores con menor fuerza negociadora.

Las presiones sindicales si han tenido, por lo tanto, una voluntad distri-

¹ Alonso, L. E.: «Macro y microcorporatismo: las nuevas estrategias de la concertación social», documento presentado al *IV Congreso de Sociología de la F.E.S.*, Madrid, septiembre 1992, pág. 24. Ideas adicionales que van en este mismo sentido pueden verse en Ferreiro Aparicio, J., «Una hipótesis política del surgimiento y viabilidad de las política de rentas» y Ochando Claramunt, C., «La concertación regional: ¿una nueva fórmula de superación de la crisis económica en España?», papeles ambos presentados en las *IV Jornadas de Economía Crítica*, Valencia, 10 al 12 de mayo de 1994.

butiva, tratando de impedir una caída del poder adquisitivo de los salarios frente a otras rentas no salariales y una excesiva diferenciación salarial que generase importantes desigualdades de renta. La evolución de la distribución de la renta desde una perspectiva funcional nos indica hasta qué punto esos objetivos sindicales han tenido éxito (cuadros núm. 1, 2 y 3).

De los datos anteriores se deduce que los sindicatos no han logrado evitar que se produzca un retroceso en la distribución de la renta entre rentas salariales y rentas no salariales. Si ha habido, sin embargo, una mejora del poder adquisitivo, aunque desde 1982 ha sido muy pequeña. Esta mejora no ha ido acompañada de una reducción de las diferencias salariales entre distintos sectores y empresas. Aunque la evidencia empírica es aún muy limitada, todo parece indicar que existe una cierta correlación entre productividad y remuneración de los trabajadores. A mayor productividad corresponden mayores salarios y a la inversa. No obstante, las diferencias de productividad son mucho más acusadas que las diferencias de salarios y costes laborales. Existe, en consecuencia, una relación de orden pero no una correlación estricta entre salarios y productividad. Esto indica también que, por lo general, las empresas o sectores con mayores salarios suelen tener igualmente niveles de beneficio más elevados. Por el contrario, las empresas o sectores con salarios más bajos tienden a tener niveles de beneficio inferiores ².

Los sindicatos no pueden abstraerse a la lógica impuesta por el funcionamiento de los mercados de productos, pero sí tienen cierta capacidad para imponer subidas salariales que no siempre se corresponden con las posibilidades y descos de los empresarios. Frente a los que piensan que la determinación de los salarios está condicionada principalmente por las condiciones de oferta y demanda de trabajo, se demuestra que la estructura y los resultados que se obtienen en los mercados de productos es lo que ejerce un papel decisivo en la determinación de los salarios ³.

Las diferencias salariales entre trabajadores con características y cualificaciones análogas vienen determinadas fundamentalmente por los márgenes de maniobra que los desniveles de productividad permiten a la hora de fijar los salarios. El propio Hicks, que ha realizado la mejor síntesis sobre la teo-

² No se incluyen aquí datos sobre diferencias salariales y de productividad entre empresas, pues desbordaría el marco de este artículo. Uno de los escasos estudios que han descendido a ese nivel es el de Iriondo, I. y Palacio, J. I., «Determinantes salariales dentro de una rama de actividad», *Revista de Economía y Sociología del Trabajo*, número especial dedicado a los salarios (en prensa). En este mismo sentido Palacio, J. I., «Estructura industrial y determinación de los salarios. Un análisis del caso español a partir de los datos de la explotación de la Encuesta Industrial del INE referidos a la rama de abonos y plaguicidas» Universidad de Castilla-La Mancha, Marzo, 1992 (mimeografiado)

³ Véase al respecto la obra de Carruth, A. A. y Oswald, A. J., *Pay determination and industrial prosperity*, Clarendon Press, Londres, 1989. En la citada obra se destacan algunos precedentes en este sentido (véase páginas 2 a 4).

Cuadro 1. Distribución funcional de la renta en España

	Sueldos y salarios/PIB	Cot. Soc./PIB
1974	41,71	10,61
1975	43,54	10,41
1976	42,66	12,50
1977	42,08	13,07
1978	41,08	13,62
1979	40,77	13,94
1980	39,16	14,47
1981	39,23	14,97
1982	38,30	14,86
1983	38,07	15,17
1984	36,05	14,39
1985	35,26	13,96
1986	35,45	13,99
1987	35,41	13,99
1988	35,59	13,63
1989	35,42	13,96
1990	35,73	14,14
1991	35,93	14,33
1992 (A)	35,40	15,28

FUENTE: Contabilidad Nacional I.N.E. y Anuario Estadístico 1993, I.N.E.

(A) Avance.

Cuadro 2. Evolución de los salarios por trabajador

	Salario por trabajador	IPC	Poder adquisitivo
1966	18,4	6,1	11,6
1967	14,2	6,5	7,2
1968	9,1	4,9	4,0
1969	11,9	2,0	9,7
1970	10,1	5,7	4,1
1971	10,4	8,3	1,9
1972	17,7	8,3	8,7
1973	19,3	11,4	7,0
1974	20,5	15,7	4,1
1975	22,4	17,0	4,6
1976	22,4	17,6	4,1
1977	25,9	24,4	1,2
1978	24,9	20,0	4,1
1979	19,2	15,7	3,0
1980	19,6	15,5	3,5
1981	15,8	14,7	0,9
1982	13,8	14,4	-0,5
1983	14,5	12,2	2,0
1984	11,8	11,3	0,4
1985	9,5	8,8	0,6
1986	8,1	8,8	-0,6
1987	7,3	5,3	1,9
1988	7,2	4,8	2,3
1989	4,7	6,6	-1,8
1990	7,9	6,7	1,1
1991	8,5	5,9	2,5
1992 (A)	8,7	5,9	2,6

FUENTE: Elaboración propia a partir de datos de la Contabilidad Nacional, Encuesta de Población Activa e Índice de Precios al Consumo. I.N.E. (A) = Avance.

Cuadro 3
Salarios y productividad en las ramas industriales 1989-1990

Sector	Núm. Asal. 1989	V.A./N.A. 1989	CP./N.A. 1989	CP./V.A. 1989	Núm. Asal. 1990	V.A./N.A. 1990	CP./N.A. 1990	CP./V. 1990
06	56.347	4.589.437	2.408.611	52,48 %	54.195	4.846.776	2.707.611	55,86 %
07	32.317	4.050.097	2.263.762	55,89 %	30.835	3.728.523	2.549.992	68,39 %
08	14.884	9.018.879	2.482.599	27,53 %	14.598	8.710.782	2.952.117	33,89 %
09	23.362	3.802.885	2.122.935	55,82 %	22.584	3.966.171	2.397.140	60,44 %
10	66.251	2.903.352	1.608.489	55,40 %	64.402	3.338.499	1.841.247	55,15 %
11	87.138	2.560.559	1.462.186	57,10 %	93.898	2.628.118	1.625.455	61,85 %
12	7.566	6.144.726	2.976.738	48,44 %	7.479	5.902.393	3.374.425	57,17 %
13	16.859	4.578.207	2.830.417	61,82 %	15.503	5.663.420	3.144.617	55,53 %
14	38.748	4.320.429	2.306.596	53,39 %	41.193	5.240.502	2.761.416	52,69 %
15	75.693	4.392.639	2.622.977	59,71 %	77.330	5.279.400	3.005.936	56,94 %
16	99.727	3.649.192	1.712.345	46,92 %	98.160	3.487.143	1.928.260	55,30 %
17	213.603	2.293.058	1.550.203	67,60 %	215.060	2.614.810	1.703.157	65,14 %
18	84.117	2.648.549	1.956.525	73,87 %	81.855	3.232.802	2.204.618	68,20 %
19	17.632	3.439.315	1.673.038	48,64 %	19.157	2.698.230	1.745.054	64,67 %
20	133.751	3.393.223	2.146.608	63,26 %	132.886	5.207.817	2.488.584	47,79 %
21	178.024	5.750.702	2.505.730	43,57 %	176.684	5.592.804	2.777.812	49,67 %
22	67.099	1.335.445	2.293.685	171,75 %	60.793	2.388.926	2.695.787	112,85 %
23	385.066	1.924.164	1.225.452	63,69 %	389.550	2.403.353	1.317.685	54,83 %
24	80.495	6.518.318	2.160.793	33,15 %	80.829	6.893.912	2.339.136	33,93 %
25	329.943	1.599.573	1.175.803	73,51 %	329.017	1.893.547	1.322.710	69,85 %
26	84.878	631.495	1.082.141	171,36 %	83.411	1.971.155	1.020.030	57,95 %
27	190.211	1.476.360	1.027.107	69,57 %	190.535	1.985.074	1.527.331	58,07 %
28	21.119	4.625.077	2.325.110	50,27 %	17.464	6.323.408	2.752.634	43,53 %
29	182.204	2.614.251	1.821.277	69,67 %	201.335	2.721.961	2.097.062	77,04 %
30	23.638	3.045.520	1.993.104	65,44 %	19.367	4.754.944	2.097.124	44,10 %
31	20.788	1.865.451	1.201.462	64,41 %	21.578	2.360.321	1.306.145	55,34 %
Total	2.531.460	2.831.792	1.676.754	58,93 %	2.539.698	3.275.662	1.874.391	57,22 %
π	97.364	3.583.496	1.955.604		97.638	4.070.569	2.218.580	
σ	97.313,58	1.867.091	550.559,57		98.853,17	1.784.590	644.959,79	
CV= π/σ	0,999482	0,521025	0,281529		1,012446	0,438413	0,290708	
Máx.	385.066	9.018.879	2.976.738		389.550	8.710.782	3.374.425	
Mín.	7.566	631.495	1.027.107		7.479	1.893.547	1.020.030	

FUENTE: Elaboración propia a partir de los datos de «Las empresas españolas en las fuentes tributarias». 1989 y 1990, Instituto de Estudios Fiscales, 1993.

NOTAS: N.A. = Número de asalariados; V.A. = Valor añadido; C.P. = Costes de Personal; π valor medio; σ desviación típica; CV = coeficiente de variación. Para la identificación de los sectores véase el Anexo al cuadro 3.

Anexo al cuadro 3
Sectores

Sector		Asalariados 1989
Minerales de hierro y productos siderúrgicos	06	56.347
Minerales y metales no férreos	07	32.317
Cemento, cal y yeso	08	14.884
Vidrio	09	23.362
Tierra cocida. Productos cerámicos	10	66.251
Otros minerales y derivados (no metálicos)	11	87.138
Petroquímica	12	7.566
Productos básicos inorgánicos	13	16.859
Productos químicos	14	38.748
Productos farmacéuticos	15	75.693
Plásticos	16	99.727
Productos metálicos	17	213.603
Máquinas agrícolas e industriales	18	84.117
Máquinas de oficina	19	17.632
Material eléctrico	20	133.751
Vehículos automóviles y motores	21	178.024
Otros medios de transporte	22	67.099
Productos alimenticios	23	385.066
Bebidas y tabaco	24	80.495
Productos textiles	25	329.943
Cuero, artículos de piel y calzado	26	84.878
Madera y muebles de madera	27	190.211
Pasta papelera, papel y cartón	28	21.119
Artículos de papel e impresión	29	182.204
Productos de caucho	30	23.638
Otras industrias manufactureras	31	20.788

ría de los salarios desde el punto de vista neoclásico, señala que «el poder de los sindicatos para elevar o mantener los salarios por encima del nivel competitivo es mucho mayor en tiempos de expansión del comercio... Si un empresario está teniendo grandes beneficios y espera que estos continúen en el futuro inmediato, es un blanco fácil para las reivindicaciones sindicales»⁴.

También Dunlop y Ross indican que las presiones en los mercados de productos juegan un papel importante en la determinación de las diferencias salariales. «El poder de negociación de los sindicatos varía considerablemen-

⁴ Hicks, J. R.: *The Theory of Wages*, Macmillan, Londres, 1932 (hay traducción al castellano: *La teoría de los salarios*, Labor, Barcelona, 1973).

te entre un grupo de empresarios y otro, por las diferencias en las tasas de beneficios» y «los cambios en los beneficios tienden a afectar a las tasas de crecimiento de los salarios» (hipótesis de la «capacidad de pago») ⁵. En muchos casos, especialmente en etapas de expansión de la demanda y de cambios tecnológicos que exigen un esfuerzo de cualificación y adaptación de la mano de obra extraordinarios, los propios empresarios tienden a introducir mecanismos de incentivación salarial que contribuyan a elevar el rendimiento. Pero, «aun cuando los empresarios no deseen conceder salarios superiores inmediatamente, les será difícil resistir las demandas salariales que serán cada vez más fuertes cuando los beneficios son altos ... las condiciones a escala de establecimiento pueden tener un efecto en los salarios de un modo que está radicalmente excluido del modelo tradicional» ⁶.

3. La fijación de las rentas salariales a través de la negociación colectiva

En la medida en que el objetivo primordial de los sindicatos sigue siendo el mantenimiento o la posible mejora del poder adquisitivo de los salarios, junto a una cierta solidaridad que evite grandes diferencias en las remuneraciones entre distintos trabajadores, los sindicatos son incapaces de incidir sobre las raíces que determinan las remuneraciones salariales. La estructura y resultados de los mercados de productos sigue marcando, en lo esencial, las posibilidades y límites de las reivindicaciones sindicales, sin que los sindicatos planteen alternativas que afecten al funcionamiento de los mercados de productos. No es extraño, en consecuencia, que una y otra vez se advierta el escaso contenido de la negociación colectiva, centrada casi exclusivamente en la fijación de los porcentajes de incremento salarial y en otros pocos as-

⁵ Véase Dunlop, J. T.: *Wage Determination Under Trade Unions*, Macmillan, Nueva York, 1944, y Ross, A. M., *Trade Union Wage Policy*, University of California Press, Berkeley, 1948. Otros autores pioneros en la formulación de esta hipótesis y en aportar algunos materiales empíricos al respecto son: Slichter, S. H., «Notes on the Structure of Wages», *Review of Economics and Statistics*, núm. 32, 1950, y LESTER, R., «A Range Theory of Wage Differentials», *Industrial and Labor Relations Review*, núm. 5, 1952. En la crítica de Kaldor a la curva de Phillips se planteaba también esta misma hipótesis: «Si en vez de relacionar los incrementos de salarios con el desempleo y la tasa de cambio del desempleo, el profesor Phillips los hubiera relacionado con el incremento en la producción, o con el incremento de los beneficios en el año anterior, estoy convencido de que habría encontrado una correlación incluso mejor» (Kaldor, N., «Economic Growth and the Problem of Inflation», parte II, *Economica*, núm. 26, 1959, pág. 293).

⁶ Véase Mackey, D. I. *et al*, *Labour Markets Under Different Employment Conditions*, George Allen and Unwin, Londres, 1971. Citado según Carruth, A. A. y Oswald, A. J., *Pay Determination and Industrial Prosperity*, Clarendon Press, Oxford, 1989. En un estudio referido a ocho países de la Comunidad Europea se concluye que «asalariados con características idénticas presentan salarios muy diferentes de un empresario a otro» (Centre d'Étude des revenus et des coûts -CERC, «Estructura de salarios en ocho países de la Comunidad Europea», *Documents du CERC*, núm. 91, noviembre 1988, París).

pectos que apenas inciden sobre las cuestiones estratégicas de la empresa o del sector al que afecta la negociación. Esta es una cuestión en que la iniciativa incumbe primordialmente a los sindicatos, pues, por lo general, los empresarios tratan de eludir que en la negociación colectiva se discutan temas que afectan a cuestiones que se entiende deben estar reservadas a la decisión del empresario.

Ante la ausencia de una estrategia de negociación de los salarios que considere las relaciones entre la estructura salarial y la estructura y funcionamiento del sector o la empresa en cuestión, el juego de intereses se limita a lograr una contención de salarios que favorezca el objetivo general fijado en la política de rentas (papel del Estado), alcanzar una cierta ventaja en costes laborales que atraiga capitales hacia la zona o región afectada por la negociación (papel de las regiones, provincias o comarcas), establecer una adecuada relación entre mejoras de la productividad y de los salarios (papel de los empresarios), y conseguir dentro de esas limitaciones la mejor remuneración posible evitando un deterioro del poder adquisitivo (papel de los sindicatos). El predominio de la «concertación del reajuste industrial»⁷, resta fuerza a la política de rentas derivada de imposiciones o acuerdos centralizados, y resalta el papel de la negociación entre empresarios y trabajadores para fijar los salarios en estrecha relación con la productividad.

De este principio básico se deduce la necesidad de que la estructura de la negociación colectiva favorezca esa correlación entre remuneraciones y productividad. Esto ha dado lugar a formular una hipótesis muy extendida en la literatura económica que afirma que la negociación salarial será tanto más adecuada a ese propósito cuanto más centralizado o descentralizado sea el sistema de negociación⁸. En ambos casos los salarios moderarán su crecimiento siendo más fácil que no superen los incrementos de productividad. Cuando el sistema es muy centralizado los sindicatos son capaces de asumir (internalizar) las externalidades negativas que supondría un aumento más

⁷ Es la expresión utilizada por M. Regini para referirse a la negociación centrada en niveles intermedios, predominantemente de sector y de grandes empresas, en la que se busca adaptar las condiciones de trabajo, y particularmente los salarios, a las exigencias derivadas de los procesos de reconversión y cambio tecnológico. Véase Regini, M., «El declive del intercambio político centralizado y la emergencia de nuevas formas de concertación» en Ojeda Avilés, A. (coord.), *La concertación social tras la crisis*, Ariel, Barcelona, 1990.

⁸ Calmfors, L. y Driffill, J., «Bargaining Structure, Corporatism and Macroeconomic Performance» y Freeman, R., «Labour Market Institutions and Economic Performance», *Economic Policy*, núm. 6, 1988; Calmfors, L. «Centralisation of Wage and Macroeconomic Performance: A Survey», *OECD Economic Department, Working Papers*, núm. 131, 1993; Moene, K. O., Wallerstein, M. y Hoel, M., «Bargaining Structure and Economic Performance» en Flanagan, R. J., Moene, K. O. y Wallerstein, M. (eds.), *Trade Union Behaviour, Pay Bargaining and Economic Performance*, FIEF y Oxford University Press, Oxford, 1993. En castellano se han hecho eco de estas hipótesis los trabajos de (ICE) y Vázquez Méndez, M. M., «Un modelo teórico sobre las implicaciones del grado de centralización en la determinación de salarios» papel presentado a las *IV Jornadas de Economía Crítica*, Valencia 10 al 12 de marzo de 1994.

disperso y excesivo de los salarios. Si la negociación está muy descentralizada el efecto sería semejante, al reducirse al mínimo el poder o capacidad de presión de los sindicatos. Los sistemas intermedios serían, por tanto, los más negativos. A un alto poder de presión sindical se une, en este último caso, una ausencia de disciplina que genera efectos emuladores desde los sectores o empresas mejor situados hacia el resto.

Esta filosofía parte del supuesto de que los aumentos de productividad son fundamentalmente un factor exógeno a la negociación, dependen en exclusiva de la decisión o gestión empresarial, y que en todo caso los salarios deben adaptarse a dichos incrementos de productividad. Los sindicatos pueden intentar agotar las posibilidades de incremento salarial que se derivan de las mejoras de la productividad pero nunca incidir directamente sobre los factores que influyen sobre la productividad. Con frecuencia esta actitud va unida a una visión empresarial que también considera que los principales factores determinantes de la productividad de su empresa son exógenos a la misma, y que como empresario tan sólo le incumbe intentar adaptarse lo mejor posible a las condiciones que le impone su entorno.

Sin embargo, el proceso de mundialización está planteando la necesidad de un cambio en la cultura de la empresa. La posición de los trabajadores en la empresa deja de ser una posición subordinada para cobrar creciente protagonismo en las decisiones empresariales. La participación de los trabajadores resulta imprescindible para garantizar la formación e información necesarias para que puedan asumir la responsabilidad e iniciativa que les corresponde. La conducta de los trabajadores no es ajena a la fijación de sus remuneraciones y demás condiciones de trabajo, ni a su integración o identificación con las estrategias empresariales ⁹.

Una negociación centrada en los porcentajes de incremento salarial indica la ausencia de estímulos para adoptar estrategias activas apoyadas en una gestión de los recursos humanos integrada con los demás factores de la organización empresarial y «contradice las más modernas técnicas de gestión de recursos humanos, que ven en la estabilidad del vínculo un instrumento de motivación de los trabajadores y de participación activa en los proyectos y en los problemas de las empresas» ¹⁰. En la medida que se tiende a romper con la relación tradicional de asalariado como sujeto pasivo sometido a las decisiones del empresario o del equipo de gerencia, la remuneración es una consecuencia de la participación activa del trabajador en la empresa.

La mayor participación de los trabajadores en la empresa no debe entenderse desde la perspectiva de la propiedad (el trabajador como accionista o

⁹ Palacio, J. I., «Reforma laboral y estrategias industriales» en *Economistas*, núm. 57, 1993 (número extraordinario dedicado a la «Reforma del mercado de trabajo»).

¹⁰ Documento que el Gobierno dirige al Consejo Económico y Social en demanda de un dictamen, «La reforma del mercado de trabajo», en *Economistas*, núm. 57, 1993 (número extraordinario dedicado a la «Reforma del mercado de trabajo»), pág. 53.

copropietario) o de su presencia en los órganos de dirección de la empresa (representación en el Consejo de Administración). Es importante resaltar la función ineludible del empresario como elemento que define los objetivos y la estrategia básica de la empresa, así como el respeto a algunos principios organizativos elementales que implican una cierta jerarquización y una división funcional del trabajo y las responsabilidades de gestión. Lo que se está tratando de poner de manifiesto es la necesidad de aprovechar más adecuadamente las capacidades y conocimientos de los trabajadores estimulando su formación y su participación activa, al nivel que les corresponde, en la gestión empresarial. Esto tiene una traducción a escala de la negociación colectiva, que es el cauce fundamental a través del que se debe regular la participación de los trabajadores en el funcionamiento de la empresa o del sector.

Desde esta perspectiva más activa lo ideal no es una negociación polarizada en una centralización o descentralización extremas, sino una negociación bien articulada en sus distintos niveles. Eso implica espacios de negociación suficientemente amplios y homogéneos en los que sea posible la discusión del conjunto de elementos significativos que inciden en cada uno de los niveles.

La negociación colectiva en España tiene una estructura poco articulada. Junto a convenios que se refieren a ramas excesivamente amplias, condicionadas en su delimitación por antiguas ordenanzas que han quedado completamente obsoletas, existe un número relativamente elevado de «convenios negociados en ámbitos que tienen la consideración de fragmentarios (de empresa y provinciales de sector)»¹¹. Los datos sobre la estructura funcional de la negociación colectiva en el año 1993 (cuadro núm. 4) ratifican esa situación. Aunque es un año excepcional, la distribución ha variado muy poco en los últimos años. Se aprecia una tendencia a un pequeño aumento en el peso de los convenios de empresa y una disminución en los convenios de sector de ámbito provincial y de ámbito estatal. Sin embargo, disminuye el número de trabajadores afectados por convenios de empresa y de sector de ámbito estatal, mientras se incrementa el de los cubiertos por convenios de sector de ámbito provincial.

No tenemos información respecto a la estructura jerarquizada de la negociación, que nos indique el número de convenios de empresa que se superpone a convenios de ámbito superior. En cualquier caso, todo parece indicar que los convenios de empresa funcionan al margen de los convenios de ámbito superior, que la mayoría de los convenios de empresa fijan aumentos salariales medios que quedan por debajo de los establecidos en ámbitos supe-

¹¹ Consejo Económico y Social, *Memoria sobre la situación socioeconómica y laboral de España en 1993*, Madrid, junio 1994, pág. 121. En esa misma Memoria se señala la lentitud en el proceso de derogación de las Ordenanzas condicionado en gran parte por el «elevado grado de fragmentación y fuerte peso de los convenios de sector provincial» y se destaca como la pervivencia de las Ordenanzas «dificulta la negociación colectiva, tanto en su estructura.....como en su contenido» (págs. 134 y 135).

riores, que los convenios de sector de ámbito provincial tienen un peso desproporcionado, y que los ámbitos de demarcación sectorial son, por lo general, excesivamente amplios como para permitir una negociación que aborde problemas significativos y dé un tratamiento adecuado a las condiciones específicas de trabajo que definen una rama productiva.

Cuadro 4
Estructura de los Convenios Colectivos según ámbito funcional en 1993

Ambito funcional	Convenios (C)	% C	Empresas afectadas (E)	% E	Trabajadores afectados (T)	% T
Convenios Empresa	2.638	70,9	2.638	0,3	727.550	12,3
Convenios de otro ámbito: total	1.084	29,1	843.179	99,7	5.187.509	87,7
– Grupo de empresas	40	1,1	128	0,02	12.002	0,2
– Sector Local-Comarcal	15	0,4	487	0,06	5.770	0,1
– Sector Provincial	962	25,8	666.308	78,8	3.706.956	62,7
– Sector Interprovincial	23	0,6	44.994	5,3	409.159	6,9
– Sector Nacional	44	1,2	131.262	15,5	1.053.622	17,8
Total convenios	3.722	100	845.817	100	5.915.059	100

FUENTE: Estadística de Convenios Colectivos. Ministerio de Trabajo y Seguridad Social.

El desarrollo paralelo de acuerdos sociales articulados a escala territorial (nacional, regional, comarcal y provincial) posibilitaría la instrumentación de políticas horizontales que orienten y encaucen el proceso de negociación colectiva. La definición del Plan de Desarrollo Regional, necesaria para asegurar la consecución de los fondos estructurales europeos, que a su vez integra los diferentes Planes Regionales de cada una de las Comunidades Autónomas, junto a la proliferación en los tres últimos años de acuerdos de carácter regional, comarcal o provincial es una muestra de la vitalidad de la dimensión territorial en la ordenación económica. Sin embargo, existe todavía una escasa coordinación entre los Planes de los diferentes ámbitos territoriales, produciéndose duplicidades y superposiciones que a veces generan efectos contrarios a los deseados y que dificultan su evaluación. Los acuerdos sociales de ámbito territorial inciden escasamente sobre todo ese proceso de ordenación económica y tampoco son capaces de integrar la experiencia de la negociación colectiva en sus respectivos territorios. La consecuencia es que dichos acuerdos tienen poco contenido real, limitándose a crear un marco favorable de diálogo social y a fijar unos objetivos excesivamente genéricos.

La desarticulación de los procesos de negociación colectiva y de concer-

tación social a escala territorial condicionan decisivamente la posibilidad de instrumentar una política económica más racional y eficaz.

El otro componente fundamental de la política de rentas, la regulación de precios en los mercados de bienes y servicios, ha ido perdiendo el escaso peso que tenía. La liberalización de precios ha supuesto, en muchos casos, una renuncia a intervenir en mercados donde existen fuertes restricciones a la competencia, cuyos ejemplos más significativos son el mercado inmobiliario y el financiero. La consecuencia ha sido una mayor especulación que encarece el precio de la vivienda y del dinero con los consiguientes efectos inducidos de carácter negativo que de ahí se derivan para toda la economía.

La reformulación del papel y contenido de la política de rentas no debe hacer olvidar la necesidad de regular el precio de ciertos factores y productos.

4. Conclusiones

Los objetivos de la política de rentas en una economía mundializada tienden a desplazarse desde el control de la inflación por parte de los Estados nacionales a una pluralidad de fines más compleja en la que predomina el interés por adecuar el crecimiento de los costes laborales al incremento de la productividad. Este acompañamiento entre crecimiento de la productividad y de los costes laborales no requiere tanto unos acuerdos globales centralizados que legitimen una moderación general de los costes laborales, como negociaciones descentralizadas que contribuyan a vincular las mejoras de la productividad con los aumentos salariales en cada empresa o sector y reformas en el mercado de trabajo que abaraten los costes laborales no salariales.

El incremento en la productividad se interpreta que viene condicionado por factores exógenos a la iniciativa empresarial. En consecuencia tiende a establecerse una política de simple adaptación del incremento de los salarios a las variaciones de la productividad, sin considerar las interrelaciones entre los factores que afectan a la estructura salarial y los determinantes de las ganancias de productividad. Esta interpretación contribuye a empobrecer el contenido de la negociación colectiva, limitado casi en exclusiva a fijar el porcentaje de incremento salarial, y lleva a postular como ideal una estructura de la negociación colectiva que se sitúe en posiciones extremas de centralización o descentralización como medio de asegurar aumentos salariales que en ningún caso desborden los incrementos de productividad.

Una estrategia activa de mejora de la productividad supone, por el contrario, una negociación más compleja y rica en contenido en la que el trabajador se implique en las decisiones que afectan al funcionamiento de la

empresa y del sector al que pertenezca, y que además esté orientada por un conjunto de acuerdos en los distintos ámbitos territoriales que definan objetivos más amplios de aplicación horizontal.

Una limitación fundamental en ese sentido es la existencia de una estructura de la negociación colectiva dispersa y desvertebrada en la que no quedan definidos los espacios adecuados de negociación que garanticen su efectiva articulación, condicionada todavía por las demarcaciones sectoriales fijadas en las antiguas Ordenanzas Laborales.

A eso se une la pervivencia de mercados fuertemente oligopolizados en los que la liberalización de precios ha restringido aún más la competencia. Existen numerosas restricciones en el acceso a muchos mercados (necesidad de licencias administrativas para el desempeño de ciertas actividades o de colegiación para ejercer algunas profesiones liberales, así como barreras de entrada de muy diverso tipo). Los más significativos son, en cualquier caso, el mercado inmobiliario y el financiero. En vez de una política que facilite el acceso a la vivienda y la obtención de fondos de financiación de nuevos proyectos empresariales, la libertad de precios ha supuesto un incentivo más para la especulación. La política de rentas ha perdido la escasa incidencia que siempre tuvo sobre el control de precios de los mercados de productos. En mercados monopolísticos la renuncia a una política de precios, sobre todo si no va acompañada de medidas activas de fomento de la competencia, implica un reforzamiento del poder de mercado de las empresas que lo controlan.