

La trastienda del salario mínimo

JOAN COSCUBIELA

El dilema que afrontamos es decidir si la legislación laboral va a acompañar las imprescindibles transiciones verde y digital, que requieren empleo de calidad, o va a continuar actuando en la dirección contraria

Algunos conflictos se presentan en el debate público en unos términos que ocultan lo que hay en su trastienda. Es lo que creo ha sucedido con la subida del salario mínimo. El debate sobre su oportunidad ha opacado otros factores que son los que en realidad han marcado la negociación.

No hay razones económicas que justifiquen la negativa a una mejora del salario mínimo en 15 euros al mes. Un aumento del 1,5% que se sitúa muy por debajo de la inflación y es menor que los incrementos pactados en la negociación colectiva.

En este debate se pretende confrontar las razones de equidad social con las de eficiencia económica, cuando ambas van cogidas de la mano. Incrementar el salario mínimo protege a las personas que más lo necesitan, al carecer de la cobertura de la negociación colectiva, y permite reducir el riesgo de pobreza laboral. Pero también contribuye a la eficiencia de nuestro sistema productivo. A la economía española no le interesa mantener una competitividad de bajos salarios. Dedicar importantes recursos a la transición digital y verde mientras se mantiene la precariedad salarial es como verter agua en un cesto de esparto, porque los bajos salarios desincentivan la innovación.

Para dorar la píldora de la congelación se argumenta que el aumento del salario mínimo perjudica a pymes y a personas con menor formación. Obviando que el apoyo a las microempresas no puede ser en forma de bajos salarios, que en muchas ocasiones solo sirven para mantener negocios inviables o para facilitar las estrategias de externalización de costes de las empresas principales que subcontratan a las pymes.

Estamos en una fase de crecimiento económico y del empleo y es un buen momento para mejorar los salarios en general y especialmente los más bajos. No niego que pueda haber casos en los que esta subida de costes pueda ser un obstáculo para la creación de empleos precarios. Pero a nivel macro esta mejora no va a afectar al nivel de empleo y por el contrario puede facilitar un proceso de sustitución de empleos precarios por otros de más calidad.

En los próximos años —el proceso ya ha comenzado— se va a reducir por razones demográficas la llegada de jóvenes al mercado de trabajo, lo que reduce la presión sobre el empleo y facilita este tránsito. La inserción laboral de personas con baja cualificación debe buscarse no condenándolos a bajos salarios, sino mejorando la oferta de formación profesional y promoviendo acciones muy personalizadas a la medida de colectivos para los que la formación reglada no funciona.

La batalla de la CEOE es más ideológica que económica. En su negativa a la subida del salario mínimo hay mucho ideologismo sin fundamento económico. El peso de sectores que han hecho de la precariedad su estrategia competitiva es aún muy importante en la patronal, sobre todo por la inhibición asociativa de las empresas más dinámicas e innovadoras.

Los mensajes que a la patronal le llegaban de la política tampoco han contribuido al acuerdo. La posición de la vicepresidenta

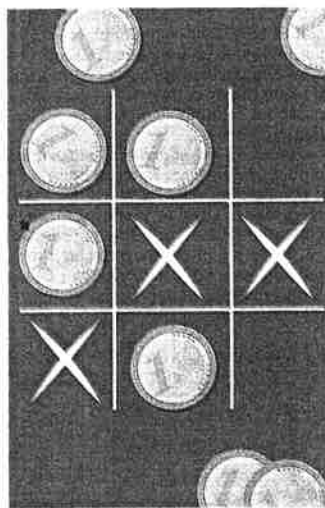
Nadia Calviño ha reforzado los argumentos en favor de la congelación del salario mínimo. Además, los dirigentes de la CEOE han notado en la nuca el aliento del Partido Popular, al que le han sentado fatal los acuerdos firmados por la patronal con el Gobierno y el apoyo de su presidente a los indultos.

De todos los elefantes escondidos en la trastienda de la negociación, quizás el más grande sea que este conflicto se ha planteado como los prolegómenos de otro de mayor intensidad, el de la reforma de la legislación laboral.

La CEOE le ha querido enviar un mensaje al Gobierno, advirtiéndole que no dé por hecho su acuerdo en esas complejas negociaciones. Y el Gobierno, a través de la ministra de trabajo y vicepresidenta Yolanda Díaz, le ha contestado en la misma lógica, demostrando que está dispuesto a legislar solo con el acuerdo de los sindicatos.

Hasta ahora la CEOE había apostado por los acuerdos tripartitos con los que ha condicionado, como también han hecho CC OO y UGT, el resultado de las normas aprobadas. Así ha sido con los ERTE o con la ley *rida* en la que la patronal consiguió introducir modificaciones que parecen menores, pero son importantes.

La CEOE podía haber pactado la senda de crecimiento del salario mínimo hasta el 2023, pero ha renunciado a ello. Este cambio de estrategia tiene sus riesgos para la patronal, sobre todo porque el 2023 es un año electoral muy goloso para el



NICOLÁS AZNÁREZ

Estamos en una fase de crecimiento económico y del empleo y es buen momento para mejorar los salarios

Gobierno. Aunque eso parezca no importarle, quizás porque sabe que las subidas previstas no son muy trascendentes para sus empresas afiliadas o quizás porque tenga previsto volver a la lógica de la concertación social, lo que sería una gran noticia.

El proceso de negociaciones ya iniciado sobre la reforma de la legislación laboral es muy importante para el conjunto de la sociedad. Nos jugamos mucho, porque una parte del éxito de las transiciones en marcha y de la utilidad de los fondos Next Generation de la Unión Europea va a depender de cómo termine la reforma laboral.

El dilema que afrontamos como país es decidir si la legislación laboral va a acompañar las imprescindibles transiciones verde y digital, que requieren empleo de calidad, o va a continuar actuando en la dirección contraria.

En los debates sobre la precariedad o rigidez del mercado de trabajo —depende de la mirada— suele situarse toda la responsabilidad en la legislación laboral. Cuando los factores más determinantes tienen mucho que ver con nuestra estructura productiva. En la economía española tienen mucho peso sectores con una elevada estacionalidad que desincentiva la formación y la innovación, muchas empresas pymes y micro que tienen dificultades para innovar en tecnología, procesos o productos o para adoptar estrategias de flexibilidad negociada. Y que acaban siendo la pieza utilizada por las empresas centrales que controlan productos y mercados para reducir sus costes laborales.

Gobierno, sindicatos y patronal —cada uno desde su óptica— deberán decidir si tapan legalmente la estrategia de aquellas empresas que, con diferentes fórmulas, pretenden huir del marco protector de la legislación laboral. Tendrán que optar entre mantener una legislación que permite una contratación temporal descausalizada y abusiva o por ponerle límites. Si mantienen o derogan la preeminencia de los convenios colectivos de empresa frente a los sectoriales y que al permitir condiciones de trabajo *in peius*, incentivan el *dumping* social de las empresas más precarizadoras. Si reforman o no y en qué dirección la actual regulación sobre subcontratación que propicia las estrategias de externalización de riesgos y costes de las empresas centrales, que controlan las cadenas de valor empresarial, a las periféricas, la mayoría pymes. Deberán decidir si se mantiene la unilateralidad empresarial para hacer frente a los ajustes productivos que requieren las empresas o se promueven formas de flexibilidad pactada, aprovechando las enseñanzas de la crisis de la pandemia con los ERTE.

Son conflictos a los que la concertación social debería dar respuestas de *win win*, que hagan compatibles la mejora del empleo y condiciones de trabajo con la eficiencia económica. No será fácil porque existen intereses contrapuestos. Además, habrá que intentar que los elefantes de la trastienda, en este caso aún de mayor peso, no aplasten la negociación.