

¿Qué negociación colectiva queremos?

En estos días, y después de la publicación del real decreto que modifica algunas facetas del mercado laboral, se sigue hablando de lo que no se ha tocado en dicho decreto, como es la negociación colectiva entre empresas y sindicatos.

El modelo de negociación colectiva español, con algunas peculiaridades, responde a lo que se ha llamado modelo continental, o en terminología anglosajona, *open shop system*. Este sistema se traduce en que las relaciones laborales, y sus consiguientes acuerdos, son extensibles a todos los trabajadores, independientemente de que estén o no estén afiliados a ningún sindicato, o de que hayan votado o no en las elecciones sindicales. Frente a este modelo, existe el antónimo, *close shop system*, en el que sólo los trabajadores/as afiliados/as obtienen las mejoras en los diferentes convenios, mientras que el resto negocia individualmente sus condiciones laborales y salarios. La diferencia fundamental entre ambos sistemas es que en el primero, la afiliación está desincentivada, porque cualquiera obtiene las ventajas, sin coste alguno, mientras que en el segundo, propio de Reino Unido, la sindicación supone la probabilidad de alcanzar mejoras. En el fondo, lo que subyace es un problema de representatividad del movimiento sindical.

En estos días en España se está hablando mucho de la representatividad sindical, puesta en entredicho por muchos medios de comunicación, la clase política más conservadora y por supuesto por la cúpula empresarial, que como todos sabemos goza de un modelo de elección puramente democrático y solvente. Este principio de representatividad proviene de unas elecciones sindicales donde la participación es, en muchos casos, muy superior a la que se produce en muchas elecciones políticas, sin que se cuestione la legitimidad de muchos diputados, alcaldes o presidentes autonómicos. El segundo elemento de crítica

ALEJANDRO INURRIETA

Profesor del IEB



es que con la escasa afiliación que tienen los sindicatos, su poder de negociación es demasiado elevado. Esto proviene de un modelo de negociación que ya se ha definido con anterioridad, y que emana de la Constitución y de la Ley de Libertad Sindical y el Estatuto de los Trabajadores. Por la misma regla de tres, los mismos que cuestionan la legitimidad sindical en función de su afiliación deberían decir lo mismo con los resultados electorales, pues la afiliación política es, en muchos casos, aún menor. Por supuesto, habría que hablar

Habría que hablar también de la legitimidad de la cúpula de la patronal, donde están sobrerrepresentadas las empresas más grandes

también de la legitimidad que tiene la cúpula de la patronal, que ni celebra elecciones, y resulta ser un club donde se accede pagando un canon o cuota, estando claramente sobrerrepresentadas las empresas más grandes, cuando la realidad española es la contraria.

Por tanto, una vez delimitada la perfecta legitimidad sindical, dentro de un modelo que podría ser discutible, pues en mi opinión el modelo anglosajón incentiva mucho más la afiliación sindical, pasemos a discutir el propio modelo de negociación colectiva. En España predominan los convenios colectivos sectoriales, frente a los

de empresa, fundamentalmente por una razón de tamaño. Una gran mayoría de empresas tiene 10 o menos trabajadores, por lo que por ley no pueden tener comités de empresa y sí delegados de personal. A su vez, para tener convenio de empresa también tiene que tener la empresa una dimensión determinada, por lo que no es una casualidad el tipo de negociación colectiva en España, es decir no es un capricho de los sindicatos. Por el contrario, responde a una normativa vigente en muchos casos, y en otra a intentar maximizar el beneficio para sus representados, que no siempre son afiliados, pero sí votantes. Además del ámbito sectorial, predominan los convenios provinciales o autonómicos, salvo en algunos casos que son nacionales.

La parte negativa de este tipo de negociación es que se pierde eficiencia y puede resultar antieconómico y lesivo para muchas empresas, curiosamente las que no están representadas en CEOE ni en Cepyme.

La realidad nos muestra que este tipo de negociación colectiva se entronca dentro de lo que en teoría del mercado laboral se conoce como un monopolio bilateral, es decir una situación subóptima, susceptible de mejoras en renta y empleo para las dos partes. Es precisamente debido a esta contingencia, por lo que ni CEOE ni las cúpulas sindicales quieren cambiar el modelo, pues claramente las dos ganan.

A partir de estas premisas, qué se puede hacer. La premisa de dejar a todas las empresas negociar individualmente un convenio de empresa es claramente un suicidio para muchos trabajadores que entrarían en una selva de relaciones laborales, cercanas a las que practican algunos en la recogida de fruta en el este y sur peninsular. En suma, hay que mejorar lo que tenemos, pero en ningún caso dejando sin poder de negociación a una parte, porque los salarios y las condiciones laborales no pueden caer más.

Medidas anticrisis

JORGE SALINAS

Fundador de Atesora



Finalmente, al unísono, Gobierno y sociedad han asumido que estamos en una situación económica realmente muy complicada. Durante estos largos dos años se han regulado una serie de medidas que pretenden solucionar los males de la economía española, inmersa en la realidad global y sobre todo en la de la UE.

Ciertamente, todavía falta objetividad para atacar los grandes cánceres globales y locales: la realidad financiera con problemas endogámicos estructurales. La realidad empresarial, con una evidente falta de competitividad, y la realidad de falta de gestión responsable y controlada de los recursos del Estado haciendo agua en las 17 autonomías. Lo cierto es que España necesita replantearse todo su modelo productivo, pero sin abandonar a su suerte las bases que han conformado su PIB. Creo que es importante poner foco en diversas áreas que son claves para mantener un equilibrio entre un nivel de cambio necesario y un nivel de mantenimiento:

- Por un lado, la reforma del sistema financiero. Es una condición *sine qua non* de la UE, del FMI y del Ecofin. Es crítica

la necesidad de que fluya el crédito, favoreciendo nuestra capacidad de emprender y de generación de empleo.

- Vivienda, construcción y obra pública: ésta es una de las claves de la realidad española que hasta ahora ha movido el 30% de la actividad económica. Habrá que dar otro giro más real y lógico a este sector.

- Turismo: es un sector prioritario donde hay que aplicar nuevos programas de promoción y

de excelencia en los servicios.

- A nivel de comercio, es necesario incrementar la competitividad en bienes y servicios, así como incentivar la internacionalización de nuestras empresas.

- Inversiones a largo plazo en excelencia tecnológica con muchos más recursos en educación y en I+D. Es importante que las empresas se replanteen muchos de sus modelos de negocio, exigiendo en muchos casos un cambio de paradigma en nuestra forma de gestionar.

- Finalmente, creo que es importante la racionalización y control del gasto, sin lastrear las partidas que son verdaderos motores de creación de riqueza y empleo.

En cualquier proceso de cambio que abordemos es interesante no sólo centrarnos en áreas a *remediar* sino también centrarnos en aquellos aspectos que es relevante mantener y/o mejorar: un equilibrio necesario entre cambios puramente *remediativos* (a corto plazo) y cambios más generativos a largo plazo que supongan la adopción y el aprendizaje de nuevos *modelos mentales* para abordar nuestra realidad económica, política y empresarial.

“Es importante la racionalización y control del gasto sin lastrear las partidas que son los motores de creación de riqueza y empleo”

La austeridad llega a la Administración



EDUARD ARNAU

Director comercial de Techno Trends

Desde hace tiempo escuchamos a partidos políticos, expertos en economía y a instituciones económicas reivindicar la necesidad de reducir drásticamente el gasto público. Una vía para contribuir al logro de este objetivo es la de intentar reducir costes, mejorar la productividad y la eficiencia en la mayoría de ámbitos de actuación de las Administraciones públicas, manteniendo la eficacia operativa de los recursos.

La introducción de soluciones tecnológicas en el ámbito laboral ha ido facilitando y agilizando las tareas, además de aumentar la productividad y reducir los costes. Sin embargo, aún estamos lejos de sacar todo el rendimiento a estos sistemas, aun cuando la situación económica nos obligue a hacerlo. En este sentido, la reducción del gasto en las Administraciones públicas también pasa por el uso de herramientas eficaces.

Muchos de los viajes y desplazamientos de los dirigentes políticos pueden sustituirse por un correcto uso de herramientas tecnológicas como la telepresencia, un sistema de videoconferencia más avanzado que evita los desplazamientos innecesarios, ahorra tiempos improductivos, acelera los procesos de decisión, mejora la comunicación y reduce las emisiones de CO₂, como las

que producen los desplazamientos por carretera o avión.

Utilizar la telepresencia y sustituir reuniones innecesarias por encuentros virtuales de calidad es una de las formas más sencillas y rentables

Muchos viajes de los dirigentes políticos pueden sustituirse por la telepresencia

Existen mitos y barreras culturales que frenan la implantación de estas herramientas

de reducir drásticamente los gastos en las Administraciones públicas, donde las consignas lanzadas desde el Ministerio

de Economía sobre el ajuste de las empresas públicas (reducción de los viajes, comidas y protocolo en un 36%) hacen cada vez más necesario implantar soluciones de este tipo.

Sin embargo, a pesar de que muchas organizaciones ya se benefician del uso de estas soluciones tecnológicas, todavía existen algunos mitos y barreras de tipo cultural que están actuando como freno a la implantación de estas herramientas, que constituyen una nueva forma de trabajar y una experiencia visual diferente. La implantación y adopción de estos sistemas implica dejar de lado algunos prejuicios, una fuerte dosis de liderazgo y una clara voluntad de innovación. Todo un reto y una verdadera oportunidad a la capacidad y voluntad de desarrollo de las Administraciones públicas y sus gestores.